

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi berdampak pada dunia industri, yang memengaruhi pula pada pengaturan ketenagakerjaan di sebuah negara, termasuk Indonesia. Masalah ketenagakerjaan ini menjadi efek domina yang berdampak negatif bagi kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, negara berkewajiban menyusun langkah-langkah untuk menjaga keberlangsungan hidup tersebut. Salah satunya, dengan cara melakukan pengaturan yang menyangkut hukum ketenagakerjaan, sebagai regulator sekaligus pengawas antara perusahaan dengan pekerja agar tidak saling merugikan.

Buku ini menghadirkan pembahasan yang komprehensif dan aktual mengenai pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa isu penting seperti pengertian, hakikat, sejarah hukum ketenagakerjaan, para pihak dalam hukum ketenagakerjaan, *omnibus law*, hubungan kerja, hubungan industrial, penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, perlindungan dan penempatan pekerja migran Indonesia, pemutusan hubungan kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial diulas secara padat agar memudahkan pembaca dalam memahaminya.

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law

Dr. Devi Rahayu, S.H., M.Hum.,
Mishbahul Munir, S.H., M.H.,
Azizah, S.H., M.Hum.



HUKUM KETENAGAKERJAAN

Konsep dan Pengaturan
dalam Omnibus Law



Dr. Devi Rahayu, S.H., M.Hum.
Mishbahul Munir, S.H., M.H.
Azizah, S.H., M.Hum.



SETARA
PRESS

Kelompok Intrans Publishing

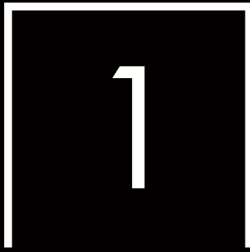
intranspublishing @penerbitintrans
intranspublishing Intrans Publishing
0821.4000.4200 www.intranspublishing.com



KATEGORI U-18+

HARGA Rp.00.000 (PULAU JAWA)





Pengertian
dan Hakikat Hukum
Ketenagakerjaan
di Indonesia

Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum perburuhan bukanlah jenis hukum yang netral dan otonom atau independen. Berbeda dengan bidang hukum lain, para pihak yang terlibat di dalamnya memiliki kedudukan yang setara/ sederajat. Konteks hukum perburuhan dipengaruhi oleh keterlibatan aktif peran pemerintah di dalamnya dalam melindungi pihak yang lemah kedudukannya, yaitu buruh. Buruh dikatakan sebagai pihak yang lemah secara kedudukan karena secara konteks pasar kerja jumlah kesempatan kerja yang tersedia berbanding terbalik dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia sehingga buruh tidak banyak memiliki opsi untuk memilih pekerjaan tertentu. Di satu sisi pengusaha sebagai pemilik modal memiliki peluang memilih tenaga kerja yang ada karena secara jumlah berlimpah. Inilah salah satu penyebab kedudukan buruh lemah dibandingkan kedudukan pengusaha. Selanjutnya perkembangan-perkembangan keadaan ekonomi masyarakat di Indonesia juga memengaruhi perkembangan paradigma dan bentuk hukum perburuhan.

Definisi hukum perburuhan telah diberikan oleh Prof. Imam Soepomo yang beranjak dari definisi yang diberikan oleh beberapa ahli hukum perburuhan Belanda. Beberapa pengertian yang diambil dari ahli hukum perburuhan, di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Molenaar, sarjana Belanda, mengatakan bahwa hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku dan pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa.
- 2) M.G Levenbach merumuskan *arbeidsrecht* sebagai hukum yang berkenaan dengan dengan keadaan penghidupan yang langsung ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja.
- 3) N.E.H van Esveld tidak membatasi lapangan *arbeidsrecht* pada hubungan kerja, yang dilakukan di bawah pimpinan (penguasa/majikan).
- 4) MOK berpendapat bahwa *arbeidsrecht* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan di bawah kepemimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

- 5) Imam Soepomo, dari berbagai pengertian di atas, membuat rumusan tentang arti kata perburuhan. Menurutnya hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak dan berkenaan dengan kejadian tempat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹

Dari pemahaman hukum perburuhan yang disampaikan oleh Prof Soepomo terdapat beberapa pemahaman yang hendaknya menjadi pemikiran kita bersama bahwa konstruksi hukum perburuhan harus berkembang sesuai dengan keadaan masyarakat saat ini. Adapun pemahaman tersebut adalah sebagai berikut.²

1. Himpunan Peraturan

Peraturan dalam arti formil berupa undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan pelaksana yang lain. Secara materiil adalah yang ditetapkan oleh penguasa dari atas dan bersifat heteronom serta ada pula yang timbul di dunia perburuhan ditetapkan oleh majikan atau bersama-sama antara majikan dan buruh.

2. Bekerja atau Melakukan Pekerjaan Pada Orang Lain

Bekerja pada orang lain atau badan hukum masuk dalam kategori ini. Bagaimana dengan pekerja yang melakukan pekerjaan secara bebas (*swapekerja*)? Artinya, bekerja dilakukan secara bebas namun hubungannya adalah hubungan kerja misal seorang dokter yang bekerja pada perusahaan. Sebaliknya ada yang bekerja di bawah pimpinan orang lain namun pekerjaan itu tidak termasuk perburuhan, misalnya pekerjaan yang dilakukan karena perintah negara (pekerjaan orang hukuman). Belum lagi jenis pekerjaan yang relasinya bukan dalam konteks hubungan kerja melainkan hubungan kemitraan, namun di dalamnya ada instruksi dan pekerjaan yang dilakukan, misalnya hubungan antara *driver* dan penyedia *provider* penumpang.

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaa Pasca Reformasi*, hlm 3-4. Dikutip dari Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, Cet. XI, 1995), hlm. 1-2.

² Surya Tjandra, *Makin Terang Bagi Kita Belajar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Trade Union Rights Centre, 2006), hlm. 3.

4 3. Dengan Menerima Upah

Upah merupakan karakter khusus dalam perjanjian kerja, karena buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah. Kesulitan muncul saat dalam konteks magang ketika pemegang ada kalanya tidak menerima upah.

4. Soal-soal yang Berkenaan

Pemahaman hukum perburuhan mulai berlaku sebelum terjadinya hubungan antara buruh dan majikan; tetap berlaku juga pada saat buruh tidak melakukan pekerjaan (sakit) atau tidak mempunyai pekerjaan (pengangguran, latihan kerja); dan berlaku juga pada hubungan antara buruh dan majikan diputuskan karena buruh tidak mampu melakukan pekerjaan lagi karena cacat.

Dibandingkan dengan relasi yang terjadi antara pembeli dan penjual yang keduanya melakukan tukar menukar uang dan barang, hubungan antara buruh dan majikan berbeda. Keduanya, baik penjual maupun pembeli, bebas untuk melakukan atau tidak melakukan jual beli. Adapun, pada konteks hubungan buruh dan majikan secara yuridis, buruh memang bebas namun secara sosiologis buruh tidak bebas. Sebagai orang yang tidak memiliki bekal hidup, hanya memiliki tenaga, buruh hanya akan bekerja pada majikan yang telah menentukan syarat-syarat kerjanya.

Penggunaan istilah buruh mengalami pergeseran menjadi pekerja. Dimulai sejak 1969 dengan disahkannya UU No 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, istilah “buruh” diganti dengan istilah “tenaga kerja” yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Selanjutnya terdapat penggunaan istilah dalam pendidikan tinggi utamanya di fakultas hukum terkait penggunaan istilah hukum perburuhan yang kemudian beralih menjadi hukum ketenagakerjaan. Jika didefinisikan, hukum perburuhan adalah segala hal yang berkaitan dengan persoalan kerja upahan dan kerja tersebut atas perintah orang lain yang disebut majikan/pengusaha. Adapun, hukum ketenagakerjaan mencakup pengertian yang luas dan meliputi siapa saja yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003³ tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 1 disebutkan pengertian ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ketenagakerjaan yang merupakan segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain menyangkut pemagangan dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja. Hal-hal yang berkenaan selama masa kerja (*during-employment*), antara lain menyangkut perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah masa kerja, antara lain pesangon dan pensiunan/jaminan hari tua.⁴

Pengertian tenaga kerja, dalam Pasal 1 Angka 2, yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja, didefinisikan oleh Payaman Simanjuntak, merupakan penduduk yang sudah atau sedang bekerja; sedang mencari pekerjaan; dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja atau bukan tenaga kerja ditentukan oleh usia.⁵

Dalam konteks ini tenaga kerja terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari kerja. Adapun, bukan angkatan kerja adalah mereka yang mengurus rumah tangga dan golongan lain atau penerima pendapatan. Golongan lain di sini adalah mereka yang tidak melakukan kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti pensiunan, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik. Dapat pula termasuk mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain seperti orang

³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 untuk selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan.

⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 5.

⁵ Sedjun H Manulung, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995), hlm. 3.