

KEDUDUKAN PENGUSAHA DAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF JURIDIS-HISTORIS

Djoko Heroe Soewono¹

Abstrak

Amanat hukum dasar (UUD 1945) dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan kedudukan pengusaha, pekerja dan peran pemerintah sebagai penyeimbang pilar-pilar pembangunan ketenagakerjaan. Hak atas pengakuan, perlindungan, kedudukan yang sama terhadap hukum, khususnya dalam hubungan kerja secara tegas telah diatur dalam konstitusi maupun legislasi dan penjabarannya lebih lanjut diatur dalam regulasi. Implementasi dari hal tersebut diperlukan patuh para pihak terhadap hukum. Nilai kepatuhan pihak-pihak yang bersentuhan, baik pengusaha maupun pekerja akan memperjelas kedudukan masing-masing, apakah dalam perspektif ekonomi, sosial dan hukum. Lebih dari kedudukan tersebut, rentang hubungan kerja telah diawali pada masa silam antara pengusaha (baca : majikan) dengan pekerja (baca : buruh).

Keywords : Kesembangan, Kedudukan, Pengusaha, Pekerja, Pemerintah, Hubungan Kerja

A. Pendahuluan

Sebagaimana diketahui bahwa pembangunan nasional diarahkan dalam kerangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Salah satu wujud masyarakat yang sejahtera, yaitu adanya jaminan kesejahteraan, keadilan, merata, baik segi materiil maupun spiritual dan perlakuan tanpa diskriminasi. Jaminan tersebut sebagai manifestasi dari tujuan pembangunan nasional dan manusia Indonesia seutuhnya.

Dalam pembangunan nasional tenaga kerja, khususnya pekerja mempunyai peran dan kedudukan yang signifikan sebagai pelaku ekonomi pembangunan bersama mitra kerja, yaitu pemberi/ pengguna kerja (pengusaha). Mengingat sangat bernilainya peranan pekerja, maka perlu adanya suatu perlindungan hak dasar antara lain, yakni perlakuan yang sama di hadapan hukum². Demikian pula kedudukan setiap orang, khususnya dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha mempunyai nilai yang sama dan berkeadilan di hadapan hukum³.

Apresiasi terhadap pelaku ekonomi tersebut, diatur secara normatif dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Hal ini sebagai wujud pengakuan negara kepada para pelaku kegiatan (proses) ekonomi. Tanpa keikutsertaan peran mereka tujuan pembangunan

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Kadiri

² Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

³ Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

tidak tercapai, karena itu negara melalui fungsi pemerintahan menetapkan kebijakan, antara lain seperti pengupahan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan bagi pekerja dan keluarga untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja serta mendorong untuk meningkatkan kebutuhan pekerja dengan mendirikan koperasi. Kebijakan tersebut, sebagai amanat UUD 1945, yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah.

Pelbagai kebijakan pemerintah dalam pelaksanaannya belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, hal ini karena pemberi kerja umumnya kurang mematuhi eksistensi hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman bersikap dan berperilaku dalam hubungan kerja. Aturan ini, walaupun mempunyai sanksi hukum bagi mereka yang melanggarnya, namun tetap saja pemberi kerja kurang memperdulikannya. Pengaruh tersebut, diwarnai adanya pemahaman terhadap liberalism⁴, yang berpandangan bahwa negara tidak diperbolehkan campur tangan di bidang ekonomi, melainkan hanya sebagai institusi penegak hukum ranah ketertiban dan keamanan. Perlawanan dari kelompok pengusaha pengikut liberalisme berupaya mencegah pemerintah untuk tidak mengganggu kebebasan mereka dalam melakukan perdagangan dan asas kebebasan berkontrak. Pembangkangan ini tidak dapat menyurutkan sikap pemerintah sebagai institusi yang memegang amanat undang-undang untuk memberi perlindungan bagi kaum lemah. Pendukung sikap pemerintah, seperti Roscoe Pound yang menyatakan bahwa pada umumnya hukum di negara maju menunjukkan adanya kecenderungan untuk memberi perlindungan kepada pihak yang lemah, salah satunya perlindungan terhadap kaum pekerja agar dapat meningkatkan kesejahteraan⁵ sikap ini didukung oleh John Rawls, bahwa Setiap orang harus mempunyai hak dan kesempatan yang sama kepada semua orang. Lebih lanjut Rawls menyatakan bahwa ketidaksamaan di bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan...⁶.

Bertitik-tolak dari prinsip keadilan tersebut, maka kaum lemah harus mendapatkan jaminan kebebasan yang seimbang dalam hubungan kerja dengan pihak pengusaha. Hal ini sesuai asas keseimbangan dan asas campur tangan pemerintah sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di sini pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, pelayanan, pengawasan serta penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

⁴ Liberalism merupakan aliran yang menjamin adanya kebebasan atas hak individu dalam mencapai tujuan dan menempatkan kebebasan individu sebagai nilai yang fundamental, baik bidang ekonomi maupun spiritual (Lt. Djoko Heroe Soewono, Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha, Disertasi, Pascasarjana, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, hal. 84).

⁵ G.W. Paten, A text-Book of Jurisprudence, 2nd. , ed (London : Oxford university Press, 1955), 103.

⁶ Aloysius uwiyono, Hak Mogok di Indonesia, Program Pascasarjana, FH. Univ. Indonesia, 2001, hal. 18.

B. Rumusan Masalah

Pada dasarnya perlindungan hukum oleh negara merupakan suatu kewajiban yang dilaksanakan pemerintah berdasarkan amanat UUD 1945, terutama perlindungan bagi para kaum lemah (pekerja) dalam hubungan kerja, namun demikian dalil ini mendapat reaksi dari penganut paham liberal, khususnya pemberi kerja, bahwa perlindungan hukum oleh negara merupakan pelanggaran atas asas perlakuan yang sama di hadapan hukum. M. Levenbach, pada pokoknya menyatakan, peraturan perburuhan sebagai pengecualian karena peraturan tersebut, memuat campur tangan negara, dan aturan yang mengatur hubungan perorangan tidaklah bersifat mutlak...⁷. Pernyataan tersebut mendapat dukungan Imam Soepomo, yang menyatakan bahwa hakikat hukum perburuhan untuk melindungi pekerja. Selanjutnya Imam mengatakan bahwa secara juridis pekerja adalah bebas, akan tetapi secara sosiologis tidak bebas⁸. Bertitik tolak dari perihal tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut, yakni Bagaimana sebenarnya kedudukan hukum pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja.

C. Pembahasan

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, telah terjalin dalam rangkaian sejarah yang cukup panjang, di mana pada waktu itu dikenal dengan istilah, hubungan kerja antara majikan dengan buruh (budak, hamba, ulur). Jalinan kerja lebih mengarah kepada penguasaan budak sebagai hak milik. Hal ini dapat ditelusuri dari pelbagai peristiwa, di mana budak/ hamba/ ulur sebagai insan yang tidak memiliki hak, melainkan hanya melaksanakan kewajiban atas perintah pemiliknya seperti peristiwa pada Tahun 1877 di Sumba, seratus budak⁹ dibunuh semata untuk mengiringi seorang raja yang meninggal dunia dan keberadaan budak sebagai pelayan di alam baka¹⁰. Demikian pula di Maluku, budak dimanfaatkan oleh *Verenigde Oost Indische Compagnie* untuk memelihara

⁷ Levenbach, M.G. *Arbeidsrecht als Deel van het Recht*, Universiteit van Amsterdam, 1926, hal 10.

⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 1992, hl. 6-7. Poerwadarminta mengartikan istilah bebas atau kebebasan dalam makna lepas sama sekali (tidak terhalang, tidak terganggu, leluasa). Adapun *Universal Declaration of Human Right 1948*, memberikan istilah kebebasan, seperti kebebasan dari perbudakan dan pemaksaan lainnya, yakni kebebasan dari penyiksaan, kebebasan mengeluarkan pikiran dan pendapat dan berserikat serta kebebasan memilih pekerjaan. (Bander Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan*, Mandar Maju bandung, 2004, hal. 15-16.

⁹ Menurut Poerwadarminta, budak sinonim dengan abdi, hamba, jongos. Menurut Iman Soepomo, budak adalah seorang yang tidak mempunyai hak apapun, bahkan hak atas hidupnya juga tidak. Mereka hanya memiliki kewajiban melakukan pekerjaan, kewajiban menuruti segala perintah, petunjuk dan aturan dari pihak pemilik-budak. (Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1987, hal. 11).

¹⁰ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, jakarta, 1983, hal. 8-9.

kebun pala serta cengkeh¹¹, selain istilah perhambaan, yakni orang berpiutang (pemegang/ penerima gadai) menjalin hubungan kerja dengan orang yang berhutang, di mana pemberi gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain/ hamba yang ia kuasai sebagai jaminan atas pinjaman hutang untuk bekerja kepada penerima gadai, dengan kewajiban jika hutang telah lunas, maka hamba tersebut kembali kepada pemberi gadai/ berhutang. Selain budak dan hamba, dikenal pula istilah peruluran, di mana keberadaan ulur (perkenier) terikat hak, yakni selama ulur (pemilik kebun) mengelola kebun, maka yang bersangkutan berhak atas kebun, sebaliknya jika yang bersangkutan meninggalkan kebun, maka ia tidak berhak atas kebun tersebut, kewajiban lain pemilik kebun diharuskan menanam pala yang selanjutnya, dijual kepada VOC. dengan harga yang telah ditetapkan oleh VOC. Hubungan kerja antara ulur dengan VOC¹², berlangsung hingga Tahun 1922.

Pelarangan perbudakan, perhambaan, peruluran berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Regering Reglement¹³ (RR) tertanggal 1 Januari 1860, telah dihapuskan di seluruh Indonesia, namun proses penghapusan perbudakan memerlukan waktu yang cukup lama, yakni 62 tahun. Sesudah Tahun 1922, perbudakan di Indonesia telah berakhir.

Seiring dengan istilah perbudakan, perhambaan dan peruluran, dikenal pula sistem kerja rodi (paksa) yang semula model ini merupakan pekerjaan yang bertitik tolak dari asas kebersamaan untuk kepentingan suku/ desa, seperti pembuatan jalan, membangun rumah, pemeliharaan sawah dan penyelenggaraan keramaian. Dikemudian hari kegiatan tersebut, bergeser ke arah yang bersifat pribadi (kerja paksa) tanpa imbalan jasa. Hal ini diperburuk dengan kondisi di mana kebutuhan pekerja, seperti sandang, pangan, papan dibebankan kepada pekerja. Peristiwa yang sangat kejam timbul pada masa pemerintahan Gubernur Jenderal Hendrik Willem Daendels (1807-1811) yang memerintahkan untuk membuat jalan sepanjang pulau Jawa, antara Anyer sampai Panarukan untuk kepentingan Belanda.

Pemerintah Hindia Belanda, melalui Regering Reglement (1830) menjamin adanya aturan tanam paksa (*Cultuurstelsel*),¹⁴ dalam Pasal 80 RR. dinyatakan, bahwa kerja paksa/ rodi diperkenankan untuk keperluan perkebunan bagi kepentingan Hindia Belanda¹⁵, yang

¹¹ *Ibid.*, hal. 9.

¹² Persatuan Perusahaan Dagang India Timur (*Verenigde Oost Indische Compagnie*) dibentuk Pemerintah Hindia Belanda untuk wilayah jajahan. (Datje Rahajoekoesoemah, *Kamus Belanda Indonesia*, Rineka Cipta Jkt. 263).

¹³ Regering Reglement merupakan Undang-Undang Hindia Belanda diberlakukan sebelum tahun 1926. Sejak Tahun 1926 istilah RR diganti dengan *Indische Staatsregeling*. (Iman Soepomo, *Op. cit.*, hal. 164).

¹⁴ *Cultuurstelsel* merupakan bentuk upaya gubernemen memperbesar hasil perkebunan untuk di ekspor dengan cara memaksa pemilik tanah untuk menanam tanaman tertentu, dan menjualnya kepada gubernemen dengan harga yang telah ditentukan oleh gubernemen. (*Ibid.*, hal. 160).

¹⁵ *Ibid.* hal. 16.

selanjutnya Staatsblad 1838 (LN) No. 50, memberikan kemudahan bagi Gubernur, sebagai pengusaha perkebunan mengadakan jalinan kerja dengan kepala desa guna mendapatkan pekerja dengan syarat memperhatikan pola pengupahan, makan, perumahan, dan macam pekerjaan yang berlakunya paling lama 5 (lima) tahun, namun demikian penekanan kepada pekerja tetap tidak ada perubahan karena fungsi pengawasan di bawah Gubernemen, dan hal ini berlangsung hingga terbitnya Staatsblad 1863, No.152, yang mengakhiri pola tanam paksa (*Cultuurstelsel*). Dengan dihapusnya pola tersebut, dan bersamaan itu dilarang bagi pengusaha mengadakan perjanjian dengan kepala desa.

Pada tahun 1864, Gubernur Jenderal Duijmar van Twist, menerbitkan aturan yang membagi kerja rodi dalam 2 (dua) pola, yaitu : **Pertama**, yang bersifat umum dan insidentil, seperti membuat/memperbaiki bendungan, jalan, pasar, bangunan negara dengan imbalan makan dan upah ; **Kedua**, yang bersifat khusus (terus menerus) untuk keperluan pekerjaan tertentu, penjaga gudang negara, makam, sipir penjara, pengantar surat dan pengangkutan orang serta barang. Dalam kenyataan kedua pola tersebut tidak membawa perbaikan pada kehidupan pekerja. Dikecualikan dari kewajiban kerja rodi, yaitu kepala desa dan aparatnya serta guru agama, militer, juru kunci makam, bangsawan, dan para pensiunan.

Pada tahun 1870, Pemerintah Hindia Belanda melalui Agrarische Wet, Stbl. 1870, No. 55 dan Algemene Politie Strafreglement, Stbl. 1872, No.111, memberikan peluang dan jaminan bagi perusahaan perkebunan swasta untuk merekrut pekerja melakukan pekerjaan tertentu dengan ancaman/ sanksi hukuman (*poenale sanctie*), yaitu bagi pekerja yang tidak melaksanakan perjanjian kerja dan/atau meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan tanpa alasan yang sah, pekerja dapat dipidana denda, atau melakukan kerja paksa selama 7 (tujuh) sampai 12 (dua belas) hari. Pola tersebut pada akhirnya mendapat tantangan dari Parlemen Belanda, yang berujung pada pencabutan Staatsblad 1872, No.111, melalui Stbl. 1879, No. 203. Peristiwa ini tidak diikuti peraturan untuk perkebunan di Sumatra Timur, dan justru dengan terbitnya Staatsblad 1880, No.133, tentang Koelie Ordonantie, punale sanksi tetap diberlakukan terhadap perkebunan di daerah tersebut.

Selain beberapa model kerja rodi (umum dan khusus) ada pekerjaan tertentu yang menggunakan pola kerja pancen, yaitu bekerja untuk kepentingan pembesar gubernemen. Dengan terbitnya Staatsblad 1882, No. 136, kerja pancen telah dilarang, dan dengan Stbl. 1882, No.137, setiap orang yang dibebaskan dari kewajiban kerja pancen harus membayar uang kepala sebesar satu golden.

Berdasarkan Stbl. 1934, No. 661 jo. Stbl. 1938, No. 21, tertanggal 1 Pebruari 1938, secara juridis kerja rodi hapus di seluruh Indonesia. Demikian pula terhadap punale sanksi

berdasar Stbl. 1941, No. 541, yang berlaku tanggal 1 Januari 1942, mengakhiri kekuasaan pengusaha terhadap perlakuan atau pemerasan tenaga kerja di Indonesia.

Pada tahun 1942-1945, timbul peristiwa hubungan kerja dengan model kerja paksa (Romusha) untuk kepentingan Perang Asia Timur Raya (Jepang), di mana pekerja dipaksa bekerja tanpa mendapat imbalan upah, seperti membuat landasan lapangan terbang, jalan kereta api, serta pelbagai sarana lainnya. Kesehatan, keselamatan kerja tidak diperhatikan, bahkan pekerja mengalami penyiksaan, jika tidak memenuhi perintah bala tentara Jepang, dan kondisi ini berlangsung hingga tanggal 17 Agustus 1945.

Paradigma sistem hubungan kerja, sejak berlakunya Undang-Undang Dasar 1945, ditegaskan, segala badan negara dan peraturan yang ada masih langsung berlaku, selama belum diadakan yang baru menurut Undang-Undang Dasar ini¹⁶. Demikian pula perubahan ke empat aturan peralihan Pasal I UUD 1945 (amandemen), "Segala peraturan perundang-undangan yang ada masih tetap berlaku selama belum diadakan yang baru menurut UUD ini". Pemahaman tersebut, memberi petunjuk bahwa sebagian besar peraturan perundang-undangan (*Burgerlijk Wetboek* dan *Wetboek Van Koophandel*) pada era Pemerintah Hindia Belanda masih diberlakukan, sepanjang belum diadakan yang baru berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar 1945.

Pada awal kemerdekaan hubungan kerja diatur dalam ketentuan Buku III bab 7A KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan, serta ketentuan Buku II KUHD Bab Kesatu, Bab Kedua, Bab Ketiga tentang hak, dan kewajiban yang terbit dari pelayaran (pengangkutan laut) di mana pada dasarnya hubungan kerja yang dimaksud dalam ketentuan Buku III bab. 7A KUHPdt, yang diterbitkan tanggal 1 Januari 1927, bersifat formal (Juridis), bahwa kedudukan pekerja dan majikan sama dihadapan hukum, walaupun secara faktual (sosial dan ekonomi) tidaklah demikian. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lebih diwarnai aspek politis untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda.

Paham liberal mewarnai berlakunya ketentuan hukum tersebut, yang berimplikasi terhadap hubungan kerja dan merupakan konsekuensi dari asas konkordasi, bahwa hukum Indonesia berlaku sama dengan hukum Belanda (Pasal 131 Indonesische Staatsregeling), terbitnya hukum tersebut merupakan ironis bagi bangsa Indonesia.

Dalam rangka untuk memberikan perlindungan hukum bagi kaum lemah, kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yang dibuat Pemerintah bersama DPR, melahirkan produk hukum ketenagakerjaan sebagaimana yang digariskan dalam ketentuan UUD, yakni untuk

¹⁶ Aturan peralihan pasal II UUD 1945 (sebelum amandemen)

mewujudkan hak serta perlindungan tenaga kerja¹⁷. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Guna mengaplikasikan hubungan kerja para pihak mengadakan perjanjian kerja¹⁸, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, pekerjaan yang tertentu, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keempat syarat ini selaras dengan *Pacta Sun Servanda*, yang secara implisit diatur dalam ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara¹⁹. Model ini dihadapkan dengan suatu sistem hukum yang bersifat heteronom, yakni kebijakan dalam hukum ketenagakerjaan melibatkan pemerintah, seperti ketika menentukan standar upah minimum kabupaten atau kenaikan upah berkala melalui keputusan Gubernur, dan adapun perlindungan hukum bagi pekerja diatur dalam kebijakan pembangunan ketenagakerjaan²⁰, namun apa yang ditetapkan tersebut belum sepenuhnya terlaksana karena terbatasnya lapangan kerja yang berimplikasi bagi penerimaan pekerja, dan kualitas sumber daya manusia (pekerja) yang belum memenuhi standar pangsa pasar, selain pemerintah belum memberi kesetaraan perlindungan bagi pekerja, khususnya dalam menghadapi globalisasi dan implikasinya²¹, dan juga posisi berunding pekerja belum kuat.

¹⁷ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

¹⁸ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. (Psl. 1 sub. 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Aloysius Uwiyono bahwa perjanjian kerja dalam perspektif hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha mempunyai ciri-ciri khusus (esensial), yakni : pekerjaan, perintah serta upah. Jika salah satu unsur atau dua unsur tidak terpenuhi, maka hal tersebut bukan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/ pengusaha harus memenuhi ketiga unsur tersebut (Aloysius, sebagai saksi ahli dalam perkara : Permohonan pengujian Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perkara No. 012/ PUU-I/ 2003, hal. 67).

¹⁹ Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramitra, Jakarta, 1979, hal. 307. *Pacta Sun Servanda* : semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya ; persetujuan-persetujuan yang telah dibuat para pihak tidak dapat ditarik kembali, kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu; persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

²⁰ Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²¹ Mahkamah Konstitusi berdasarkan putusan no. 012/ PUU-I/ 2003, pada tanggal 28 Oktober 2004 telah mengamandemen pasal 158, pasal 159 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan beberapa pasal lainnya. UU No. 13 Tahun 2003 menimbulkan pro, dan kontra dikalangan pelaku produksi yang berujung rasa pada hari buruh internasional tanggal 1 Mei 2006, dan unjuk rasa tanggal 3 Mei 2006 yang dilaksanakan oleh K. SPSI menolak revisi (draf) UU No. 13 Tahun 2003, terutama mengenai Pasal-Pasal tertentu yang substansinya dianggap merugikan pekerja, seperti : **Pertama**, perjanjian kerja waktu tertentu yang semula diberlakukan paling lama 3 (tiga) tahun, diperpanjang hingga 5 (lima) tahun. Di samping semula PKWT untuk pekerjaan tertentu, dalam revisi tidak ada pembatasan jenis dan kegiatannya. **Kedua**, pekerja yang di PHK,

Hukum Ketenagakerjaan dikonsepsikan untuk menciptakan ketertiban, ketenangan, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Sehubungan dengan hal tersebut, Mochtar Kusumaatmadja (*Sociological Jurisprudence*), menyatakan bahwa hukum sebagai sarana pembaharuan dalam masyarakat mempunyai (dua) fungsi pokok, **Pertama**, sebagai sarana pengendalian sosial. **Kedua**, sarana pembaharuan masyarakat. Dua fungsi pokok ini berdasar asumsi, bahwa hukum sebagai kaedah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah pembaharuan, serta sebagai sarana menjaga ketertiban agar proses pembaharuan atau pembangunan berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.²² Sunaryati Hartono sendiri menyatakan hukum dalam pembangunan berfungsi : **Pertama**, hukum sebagai pemelihara ketertiban serta keamanan. **Kedua**, hukum sebagai sarana pembangunan. **Ketiga**, hukum sebagai sarana penegak keadilan. **Keempat**, hukum sarana pendidikan masyarakat.²³ Jika mengikuti pemikiran Friedman mengenai efektifitas hukum, bahwa eksistensi fungsi hukum sebagai sarana perubahan tergantung pada perubahan budaya masyarakat bersangkutan, yakni perubahan nilai-nilai serta sikap masyarakat terhadap hukum. Artinya hukum sebagai alat perubahan dapat merubah budaya masyarakat jika dalam kehidupan masyarakat telah terjadi perubahan sikap/ nilai sesuai dengan hukum bersangkutan.²⁴

Konsep Friedman menempatkan aspek budaya sebagai penentu efektifitas hukum. Dipatuhinya hukum tergantung dari reaksi masyarakat, apakah menanggapi hukum sesuai kesadaran atau sebaliknya, terhadap pelaksanaan *content of law, and structure of law*.

Sebagai penegasan nilai dasar tata hukum Indonesia dalam perspektif dasar-dasar juridis yang sah, perlu memahami nilai dasar tersebut, yaitu :²⁵

semula mendapat uang pesangon untuk masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, sebesar 9 (sembilan) bulan upah, dalam revisi dibatasi hingga masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, mendapatkan uang pesangon 7 (tujuh) bulan upah. Penghargaan masa kerja dibatasi mendapatkan penghargaan sebesar 6 (enam) bulan upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih. **Ketiga**, *outsourcing* semula dibatasi pada kegiatan yang bersifat sekunder/tidak tetap, bergeser ke kegiatan yang bersifat tetap. Dengan dihapuskannya segala pembatasan pekerjaan, membuat pengusaha (pemberi kerja) semakin leluasa dalam melakukan kepentingannya karena setiap saat jika pekerja tidak lagi dibutuhkan, atau pekerjaannya dianggap tidak berkualitas, maka yang bersangkutan di PHK. (Bandingkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan usulan rumusan penyempurnaan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tripartit, 8 Pebruari 2006).

²² Munir, *Op. cit.*, hal. 2-3. (Konsep hukum sebagai alat pembaharuan dalam masyarakat berasal dari Roscoe Pound dalam bukunya : *"An Introduction to the Philosophy of Law"*. Konsep *"Law as a tool of sosial engineering"*, oleh Mochtar Kusumaatmadja dikonsepsikan hukum sebagai "sarana" pembaharuan masyarakat Indonesia, artinya merubah sikap mental masyarakat tradisional ke arah modern. Lili Rasjidi, dan Ira Thania R. *Pengantar Filsafat Hukum*, *Op. cit.* hl. 73-74).

²³ Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia pada akhir abad ke 20*, Alumni, Bandung, 1994, hal. 10.

²⁴ Munir, *Op. cit.*, hal. 48.

²⁵ *Ibid.*, hal. 174.

Pertama, hukum adalah berwatak melindungi, bukan memerintah begitu saja, dan sifat hukum yang melindungi berarti adanya rasa aman dan sejahtera. Dalam sifat tersebut, terkandung ide dasar, (a) perlindungan mendasarkan pada persatuan ; (b) dalam merealisasikan persatuan terkandung ide, yakni terwujudnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kedua, hukum mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat, yaitu nilai keadilan sosial selain sebagai tujuan, merupakan pegangan/ pedoman yang konkrit dalam membuat peraturan hukum. Nilai keadilan sosial ini, oleh ide hukum ditempatkan secara fundamental dan mempunyai makna keharusan (wajib), seperti peraturan hukum.

Ketiga, hukum mengandung sifat kerakyatan, hal ini menunjuk kepada budaya kita (Indonesia) mengenai bagaimana tata hidup bersama diatur berdasarkan kepada kemauan warga masyarakat tanpa memandang kedudukan, kelas sosial dan kekayaan, hal ini berarti hukum dituntut dan dibentuk berdasar kepribadian nasional, bukan berdasar pada nilai-nilai dari luar budaya Indonesia, meskipun budaya asing tidak dapat ditolak begitu saja masuk ke dalam budaya Indonesia. Konsekuensi ini, karena adanya hubungan antara masyarakat Indonesia dengan masyarakat internasional.

Keempat, hukum sebagai pernyataan kesusilaan, serta moralitas yang tinggi, baik dalam peraturan maupun pelaksanaannya sebagaimana diajarkan dalam agama, dan adat rakyat Indonesia. Artinya, bukan saja mewajibkan sesuai ketentuan hukum para penganut agama berdasar kemanusiaan yang adil serta beradab untuk menjalankan ibadahnya, dan menghormati sesama warga yang menganut agama lain, juga di dalam nilai dasar hukum mengandung kewajiban bagi pemerintah dan penyelenggara negara guna memelihara budi pekerti kemanusiaan dan memegang teguh cita-cita moral rakyat.

Dari uraian tersebut, dapat dideskripsikan bahwa hakekat hukum ketenagakerjaan merupakan ketentuan hukum²⁶ yang diciptakan dari nilai dasar dalam Pembukaan Undang-

²⁶ Hamid S Attamimi, menekankan bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan/ aturan hukum patut memperhatikan asas-asas yang melandasi berlakunya hukum positif, yakni *Pertama*, cita/ide hukum Indonesia (Pancasila) ; *Kedua*, norma fundamental negara (Pancasila) ; *Ketiga*, asas negara berdasar hukum dan asas pemerintahan berdasar sistem konstitusi ; *Keempat*, asas-asas lain meliputi yakni : asas tujuan, asas perlunya pengaturan, asas organ/ lembaga dan materi muatan yang tepat, asas dapatnya dikenali dan dilaksanakan, asas perlakuan yang sama dalam hukum, asas kepastian hukum, dan asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individu. (Maria Farida Indrati Soeprapto, *Op.cit.*, h. 192). Pasal 5 UU No. 10 Tahun 2004 secara tegas menyatakan bahwa dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus berdasarkan pada asas tujuan, asas kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat, asas kesesuaian antara jenis dan materi muatan, asas dapat dilaksanakan, asas kedayagunaan, kehasilgunaan, asas kejelasan rumusan, dan asas keterbukaan. Adapun Pasal 6 menyatakan, materi muatan peraturan perundang-undangan mengandung asas Pengayoman, kemanusiaan, kebangsaan, kekeluargaan, kenusantaraan, bhinneka tunggal ika, ketertiban, kepastian hukum, keseimbangan, keserasian serta keselarasan, dan keadilan.

Undang Dasar 1945 alinea ke IV, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku dan menjaga keseimbangan, ketertiban, pengendalian sosial dan pembaharuan masyarakat, khususnya dalam memberikan perlindungan mengenai kedudukan hukum pengusaha dan pekerja.

Bentangan sejarah ketenagakerjaan yang berawal dari jaman perbudakan dikenal dengan istilah majikan dan budak/hamba/ ulur yang terjalin dalam hubungan kerja, lebih ke arah penguasaan budak sebagai hak milik tanpa memperdulikan hak dan martabat sebagai manusia yang seharusnya mempunyai kedudukan sama di dalam ranah sosial dan hukum. Dengung penjajahan yang menyita hak hidup bangsa Indonesia tidak sesuai dengan harkat perikemanusiaan dan perikeadilan mewarnai perjalanan waktu yang sangat melelahkan. Ini dapat dibuktikan melalui perspektif historis perbudakan di Indonesia, tahun 1877-1945. Hal ini mewarnai pula dikehidupan abad XXII, dengan konotasi lain, yakni perbudakan modern.

Perangkat hukum yang dianggap cukup memadai dengan pelbagai slogan, seperti yang termaktub dalam pembukaan UUD 1945, ketentuan Pasal 27 ayat (1), ayat (2), Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), ayat (2), Pasal 28E ayat (2), Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 28I ayat (1), ayat (2) serta Pasal 28J UUD 1945, yang dipertegas dalam substansi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, namun hal ini belum cukup memadai karena melibatkan aspek budaya sebagai penentu efektifitas hukum dan hal ini sesuai konsep Friedman yang menempatkan faktor budaya sebagai warna penentu ditaatinya hukum. Apakah pelaku ekonomi, terutama pengusaha mematuhi hukum, tergantung kesadaran budaya patuh dan penegakan hukum.

D. Kesimpulan

Hukum ketenagakerjaan mendudukan pengusaha dan pekerja dalam derajat yang sama sesuai asas keseimbangan kepentingan dan keadilan dalam hubungan kerja dengan mengenyampingkan perlakuan diskriminasi dari pengusaha. Keterlibatan pemerintah untuk ikut campur dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, khususnya dibidang hubungan kerja dan segala aspek yang menyertainya, merupakan wujud dari amanat UUD 1945, serta Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga peran pemerintah sangat signifikan sebagai penyeimbang pilar-pilar ketenagakerjaan, khususnya kedudukan hukum pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja di lingkungan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Asikin Z, Wahab, Husni. 2004. **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jkt
Asshiddiqie J. 2002. **Konsolidasi Naskah UUD 1945, Setelah Perubahan Keempat**, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jakarta.

- Attamimi A. Hamid. 1998. **Ilmu Perundang-Undangan** (Dasar-Dasar, dan Pembentukannya), Kanisius.
- Azhary. 1995. **Negara Hukum Indonesia**, UI-Press, Jakarta.
- Dimiyati K. 2004. **Teorisasi Hukum** (Studi tentang Perkembangan Pemikiran hukum di Indonesia), Muhammadiyah University Press, Surakarta
- Djoko Heroe Soewono, 2006. Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Anantara Pekerja Dengan Pengusaha, Disertasi, Program Pascasarjana, FH. Univ. Brawijaya.
- Djumadi. 2004. **Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumaldji, Soedjono W. 1982. **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, Bina Aksara, Jakarta.
- Sunaryati Hartono . 1994. **Penelitian Hukum di Indonesia pada akhir abad ke 20**, Alumni, Bandung.
- Huijbers Theo. 1990. **Filsafat Hukum**, Kanisius, Yogyakarta.
- _____ 1982. **Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah**, Pustaka Filsafat, Kanisius, Yogyakarta.
- Husni Lulu. 2000. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hutagalung TH. 1995. **Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945**, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung.
- Ibrahim Indra. 2000. **Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia**, Workshop Sosialisasi Arbitrase Ketenagakerjaan, Jakarta.
- Ibrahim Johnny. 2006. **Teori, dan Metodologi Penelitian Hukum Positif**, Bayumedia, Malang.
- Kosidin Koko. 1996. **Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Lingkungan Perusahaan Perseroan (PERSERO)**, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung.
- Levenbeach M.G. 1926. **Arbeidsrecht als Deel van het Recht**, Universiteit van Amsterdam.
- Marzuki Peter Mahmud. 2005. **Penelitian Hukum**, Prenada Media, Jakarta.
- Mashudi. 1998. **Hak Mogok Dalam Hubungan Industrial Pancasila** (Suatu Tinjauan Dari Aspek Hukum Tata Negara), Disertasi, Universitas Pajajaran, Bandung.
- Munir M. 1996. **Penggunaan Pengadilan Negeri Sebagai Lembaga Untuk Menyelesaikan Sengketa Dalam Masyarakat**, Disertasi, Univ. Airlangga, Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum.
- Nasution BJ. 2004. **Hukum Ketenagakerjaan**, Mandar Maju, Bandung.
- Paten G.W. 1955. **A Text-Book of Jurisprudence**, Oxford University Press, London.
- Pujirahayu EW. 2001. **Pemberdayaan Masyarakat dalam Mewujudkan Tujuan Hukum**, FH., Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rahardjo S. 1982. **Ilmu Hukum**, Citra Aditya bakti, Bandung.
- Rajagukguk HP. 1993. **Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja**, Suatu Tinjauan dari Sudut Sejarah Hukum, Panel diskusi Universitas Indonesia, Jakarta.
- _____ 2000. **Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan**, Orasi dan Panel Diskusi, Program Kajian Wanita dan Jender Pasca Sarjana Universitas Indonesia, FH, Jakarta.
- Rawls John. 1971. **A Theory of Justice**, The Belknap Press Of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, America.
- Sapapoetra GK. 1983. **Hukum Perburuhan Pancasila dan Pelaksanaan Hubungan Kerja**, Armico, Bandung.

- Payaman Simanjuntak. 2000. **Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial**, Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 1986. **Pengantar Penelitian Hukum**, UI-Press, Jakarta.
- _____. 1983. **Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia**, UI-Press, Jakarta.
- Soepomo Imam. 1978. **Hukum Perburuhan bidang Aneka Putusan**, Pradnya Paramita, Jkt.
- _____. 1983. **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambangan, Jakarta.
- _____. 1987. **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambangan, Jakarta.
- Souhoka ML. 1997. **Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Sebagai Sarana Perlindungan Hukum**, Disertasi, Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Susetiawan. 2000. **Konflik Sosial**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Uwiyono A. 2001. **Hak Mogok Di Indonesia**, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum, Univ. Indonesia, Jakarta.
- Wigjosoebroto S. 1999. **Sosiologi Hukum**, Universitas Airlangga, Surabaya.
- _____. 2002. **Hukum**, (Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya), Elsam dan Huma, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

- Subekti dan Tjitrosoedibio. 1979. **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**, Pradnya Paramita, Jakarta.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kamus Hukum :

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 1988. **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Simorangkir, Rudy TE dan Prasetyo. 1980. **Kamus Hukum**, Aksara Baru, Jakarta.
- Subekti dan Tjitrosoedibio. 1982. **Kamus Hukum**, Pradnya Paramita, Jakarta.