

BAB II

TEORI UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Ketenagakerjaan

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.¹

Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²

Seringkali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/ buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para cleaning service dan staf-staf administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manager dan kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah Setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud

¹ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), h. 1

² Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bnadung: Mandar Maju, 2009) h. 43

adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.³

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁴

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam UU ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur- unsur yang dimiliki, yaitu:

³ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006), h. 1

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 9

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.⁵

Kemudian Pasal 1 angka 13 memberikan definisi tentang tenaga kerja asing, yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia,⁶ orang asing dapat diberi pengertian, yaitu orang yang bukan warga negara Indonesia dan sedang berada di Indonesia, pengertian orang asing termasuk pula badan hukum asing yaitu badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum asing, sehubungan dengan pengertian itu Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2006 menyebutkan setiap orang yang bukan warga negara Indonesia diperlakukan sebagai orang asing.⁷

Terkait definisi tenaga kerja asing yang lainnya ialah orang yang meninggalkan tempat asalnya dan pindah tempat kerja lain. Pekerja asing merujuk kepada pekerja yang meninggalkan negara asal, melintasi batas negara dan bekerja dinegara lain, Pekerja asing adalah

⁵ Agusmidah, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) h. 5

⁶ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perbankan Syariah UU NO. 21 Tahun 2008*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009) h. 76

⁷ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h. 4

pekerja yang pindah dari tempat asal ke tempat lain dalam negara mereka untuk bekerja.⁸

Mengenai penggunaan tenaga kerja asing dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 42 hingga pasal 49. Pasal 42 intinya menyatakan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing dan tenaga kerja asing tersebut dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.⁹

Orang asing yang berada di Indonesia pada prinsipnya dapat menjadi WNI (Warga Negara Indonesia). Prinsip ini terdapat pada Pasal 2 UU No. 12 Tahun 2006 yang menyatakan, bahwa yang menjadi WNI adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara Indonesia.¹⁰

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/ buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha,

⁸ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial*, (Banten: Pemerintah Provinsi Banten, 2015) h. 562

⁹ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perbankan Syariah UU NO. 21 Tahun 2008*,, h. 76

¹⁰ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*,, h. 5

serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah/penguasa.¹¹

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial.¹²

B. Landasan, Asas, dan Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan

Menurut pasal 2 UUNo. 13/Tahun 2003 menyatakan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,¹³diantaranya ialah:

¹¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), h. 11

¹² Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial,*, h. 71

¹³Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial,*, h. 6

1. Pancasila, yang terdiri dari
 - A. Ketuhanan yang Maha Esa
 - B. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab
 - C. Persatuan Indonesia
 - D. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusawaratan / perwakilan.
 - E. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pancasila terdapat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

2. Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945

UUD 1945 telah mengalami beberapa kali perubahan, yaitu:

perubahan pertama tahun 1999

perubahan kedua tahun 2000

perubahan ke tiga tahun 2001

perubahan keempat tahun 2002

Pasal-pasal UUD 1945 yang menjadi landasan bagi pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- a. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945:

“ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹⁴

- b. Pasal 28H ayat 1 UUD 1945:

“Setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.

¹⁴Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,, h. 13

- c. Pasal 28H ayat 2 UUD 1945:
“ Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”.
- d. Pasal 28H ayat 3 UUD 1945:
“ Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.
- e. Pasal 28H ayat 4 UUD 1945:
“Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun”.
- f. Pasal 28I ayat 2 UUD 1945:
“ Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminasi itu”.¹⁵

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materil maupun spiritual.¹⁶

Penjelasan pasal 3 UU No. 13/Tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi

¹⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,, h. 14

¹⁶ UU Ketenagakerjaan 2003 , (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2007) h. 87

pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/ buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (pasal 3 UU No. 3/ Tahun 2003). Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹⁷

Menurut Soepomo, tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang perburuhan dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan, sedangkan menurut Manulang, tujuan hukum perburuhan adalah meliputi: (1) untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; dan (2) untuk melindungi tenaga

¹⁷Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h.7

kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Jadi pada pokoknya hukum perburuhan bertujuan memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial, dan perlindungan yang mana dapat tercipta dengan adanya peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, meskipun para pihak (buruh/pekerja dan pengusaha) dapat membuat perjanjian dengan bebas tetapi tidak cukup memberikan perlindungan mengingat kedudukan para pihak tidak sama terutama buruh/pekerja secara sosial ekonomis lemah.¹⁸

C. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut teori *Gebiedsleer* dari JHA logeman lingkup berlakunya hukum adalah suatu keadaan/bidang dimana kaedah itu berlaku. Ada 4 lingkup berlaku hukum:

1. Lingkup berlaku pribadi: berkaitan dengan pengaturan siapa atau apa, yaitu:
 - a. Buruh- pribadi kodrati
 - b. Pengusaha- pribadi hukum
 - c. Pemerintah-jabatan

¹⁸ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan,*, h. 7

2. Lingkup waktu menurut waktu: menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum, yaitu:
 - a. Sebelum hubungan kerja
 - b. Saat hubungan kerja
 - c. Sesudah hubungan kerja
3. Lingkup berlaku wilayah: lingkup berlaku menurut wilayah adalah wilayah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaedah hukum, yaitu:
 - a. Regional: Non sektoral regional dan sektoral regional
 - b. Nasional: Non sektoral nasional dan sektoral nasional
4. Lingkup berlaku menurut hal: lingkup berlaku menurut hal ihwal adalah berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah yang antara lain meliputi:
 - a. Pengarahan dan pendayagunaan tenaga kerja
 - b. Hubungan kerja
 - c. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
 - d. Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja)
 - e. PHK dan PPHI (pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial)¹⁹

D. Sejarah Ketenagakerjaan di Indonesia

1. Zaman Sebelum Kemerdekaan

Riwayat perburuhan sama artinya dengan membicarakan sejarah hubungan perburuhan di Indonesia sejak zaman penjajahan sampai dengan masa sekarang ini. Dalam berbagai literatur yang

¹⁹ Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*, (Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012) h. 25

paling banyak dibicarakan adalah riwayat hukum perburuhan pada zaman penjajahan Belanda, sedangkan pada zaman penjajahan Jepang sangat sedikit dijumpai, hal ini disebabkan karena pemerintah Jepang di Indonesia pada masa itu hanya bertujuan untuk mencari tentara untuk melawan sekutu, disamping adanya tujuan politis lainnya sehingga mengenai masalah perburuhan tidak diperhatikan sama sekali.²⁰

Sepanjang sejarah pemerintahan yang berdaulat di Indonesia, sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tertulis sejak awal kemerdekaan. Ada empat Undang-undang ketenagakerjaan yang pernah ditetapkan dinegara ini, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang kerja,
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja,
3. Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, dan
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Meski demikian, secara garis besar, sepanjang sejarah keberadaannya di Indonesia kita bisa membedakan hukum ketenagakerjaan dalam 2 periode besar, yaitu masa sebelum kemerdekaan dan sesudahnya, sebelum kemerdekaan kondisi perburuhan di Indonesia dapat dikatakan sangat suram dan kelam akibat praktik perbudakan, perhambaan, rodi, dan *sanctie poenale*.

²⁰Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bandung: Maju Mundur, 2009) h. 29

Perbudakan saat itu terjadi ketika para raja (penguasa) dan para pengusaha (tuan tanah) membutuhkan orang untuk bekerja dan melayani mereka.

Penduduk saat itu mayoritas masih berada dalam kemiskinan dan kebodohan. Dengan kata lain kualitas penduduk saat itu masih sangat rendah. Dalam kondisi yang sangat bertolak belakang namun saling membutuhkan meskipun sangat tidak seimbang ini (masyarakat saat itu masih berada dalam bentuk kerajaan-kerajaan kecil yang berdaulat di wilayahnya masing-masing), terjadilah sistem perbudakan dan perhambaan.

Perhambaan merupakan pelunakan perbudakan (*pandelingschap*) dengan menetapkan sejumlah uang sebagai uang (pinjaman) dari si hamba (bekas budak) kepada si bekas pemilik (disebut juga pemegang gadai karena diibaratkan adanya peristiwa pinjam meminjam uang dengan jaminan pembayarannya adalah diri si peminjam/berhutang).

Sesungguhnya baik perbudakan maupun perhambaan telah dilarang sejak tahun 1616 dengan *Regelingreglement* 1818 dan Stb 1822 No. 10. Begitu pula dengan kerja rodi yang pernah terjadi di wilayah Indonesia ketika masih dijajah oleh Belanda. Banyak rakyat Indonesia yang menjadi korban selama rodi (kerja paksa) dilakukan dalam membangun infrastruktur di Pulau Jawa.²¹ Menurut Soepomo dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu perburuhan jaman perbudakan, pekerjaan rodi, dan poenale sanki.²²

²¹ Azis Suganda, dkk. *Bunga Rampai Perkembangan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Gading Inti Prima anggota IKAPI, 2011)h. 65

²²Agusmidah, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, ..., ..., h. 17

a. Zaman perbudakan

Yaitu zaman seseorang memiliki budak. Secara filosofis budak merupakan manusia yang kemerdekaannya terbatas, dan secara yuridis budak tidak lain daripada barang milik orang lain yang dapat dikuasai secara mutlak dan tidak terbatas, baik didalam kehidupan sosiologis maupun ekonomis bahkan sampai hidup matinya. Keadaan budak di Indonesia masih lebih baik jika dibandingkan dengan negara lain, berkat aturan tata susila yang kental dalam masyarakat Indonesia. Perbudakan di Indonesia secara resmi dilarang pada tahun 1922.

b. Pekerjaan Rodi

Awalnya merupakan kebiasaan masyarakat dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama, kerja bakti/gotong royong, yang dimanfaatkan oleh pemerintah kolonial belanda untuk melakukan pekerjaan demi kepentingannya. Sebagai contoh kerja rodi terjadi pada zaman Hendrik Willem Daendels (1807/1811), yaitu kerja paksa membuat jalan raya anyer s/d Banyuwangi.²³

c. Poenale sanki

Poenale sanki memberikan kekuasaan bagi majikan untuk berlaku tidak baik terhadap buruh serta menciptakan keadaan perburuhan yang buruk. Sebagai contoh pada tahun 1903 terjadi pemerasan tenaga buruh. Penganiayaan dan penyalahgunaan pengadilan. Pengenaan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan disebut dengan Poenale sanki.

²³Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO,*, h. 16

Pencabutan “*koeli ordonantie*” terjadi tahun 1941 dan 01 Januari 1942 poenale sanki lenyap dari perburuhan perkebunan Indonesia.²⁴

Hakikat *poenale sanctie* ini sebetulnya tidak semata-mata terletak pada pidana denda antara Rp. 16,- dan Rp. 25,-. Sebab, dalam perjanjian atau peraturan-majikan, dapat pula ditetapkan suatu denda tertentu bila pihak buruh menyalahi isi perjanjian kerja. Pokok persoalan sebenarnya adalah kemungkinan diangkutnya kembali pekerja/ buruh ke tempat pekerjaan untuk melakukan pekerjaan yang melanggar asas hukum, yaitu: orang yang tidak memenuhi kewajibannya harus bertanggung jawab hanya dengan kekayaannya, tidak dengan paksaan melakukan sendiri.²⁵

2. Zaman Sesudah Kemerdekaan

Kemerdekaan negara Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 merupakan babak baru perlindungan terhadap buruh/ pekerja, sebab dengan kemerdekaan berarti berlakunya tata hukum negara Indonesia merdeka dan tidak berlakunya lagi tata hukum pemerintah kolonial. Namun berdasarkan pasal II aturan peralihan UUD 1945 masih banyak peraturan perundang-undangan warisan kolonial masih tetap berlaku , tetapi secara berangsur-angsur diperbaharui dan digantikan oleh produk bangsa Indonesia sendiri.²⁶

²⁴ Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*,, h. 17

²⁵ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*,, h 22

²⁶ Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*,, h. 15

Baru setelah Indonesia mempertahankan kedaulatannya tahun 1954 terlihat keadaan yang berubah dalam hubungan perburuhan. Hal ini terlihat dari usaha pemerintah yang mulai memperhatikan tentang nasib para buruh/ pekerja dengan dikeluarkannya berbagai peraturan perundang misalnya: Undang-undang Nomor 12 Tahun 1954 yang merupakan Undang-undang kerja yang diperkuat dengan Undang-undang Nomor 1 tahun 1951 yang dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan yang kemudian diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 yang dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia. Undang-undang No 23 tahun 1953 tentang kewajiban melaporkan perusahaan.

Undang-undang No. 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dengan pengusaha. Undang-Undang No. 2 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta. Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 mengenai ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.

Undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, selanjutnya dikeluarkan pula peratur pemerintah No 7 tahun 1948 yang memberlakukan Undang-Undang kerja tahun 1948, peraturan pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang waktu kerja dan waktu istirahat, peraturan pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang istirahat tahunan bagi buruh/pekerja, peraturan pemerintah Nomor 41 Tahun 1953 tentang kewajiban melaporkan perusahaan dan

sehubungan dengan Undang-Undang kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947 telah diadakan peraturan pemerintah Nomor 2 Tahun 1948 tentang peraturan kecelakaan, peraturan menteri tenaga kerja tentang pertanggung, sakit, hamil, bersalin dan meninggal dunia, serta peraturan pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang asuransi sosial tenaga kerja.

Usaha lebih lanjut yang diambil oleh pemerintah Indonesia antara lain dengan meratifikasi hasil konveksi ILO, antara lain konveksi Nomor 98 Tahun 1949 mengenai dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama (LN RI Nomor 42 Tahun 1956). Konveksi Nomor 100 Tahun 1951 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk satu pekerjaan yang sama (LN RI Nomor 171 Tahun 1957) Konveksi Nomor 106 Tahun 1957 istirahat mingguandalam perdagangan dan kantor-kantor (LN RI Nomor 14 Tahun 1961) Konveksi Nomor 120 Tahun 1964 tentang hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor (LN RI Nomor 14 Tahun 1961).²⁷

Kemudian dalam era tahun 2000-an sebagian besar dari undang-undang tersebut dicabut dan dig anti. Undang-Undang di era 20 tersebut adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

²⁷Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia,*, h. 39

- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁸

Itulah antara lain peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia untuk memperbaiki para buruh/pekerja ditanah air kita, dan dengan sendirinya peraturan tersebut telah disesuaikan dengan jiwa pancasila dan UUD 1945, juga dengan pengesahan hasil konvensi ILO dilakukan sepanjang tidak bertentangan dengan jiwa pancasila dan UUD 1945.²⁹

Semakin ketatnya persaingan global berdampak pada mobilitas tenaga kerja antarnegara. Belakangan, publik Indonesia hangat dengan isu banyaknya tenaga kerja asing yang masuk negeri ini. Istilah Tenaga Kerja Asing (TKA) sudah menjadi fenomena yang lumrah. Dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya tenaga kerja asing di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya. Ketika Belanda membuka perkebunan besar di beberapa daerah di Indonesia, seperti Sumatera Timur, alasan kelangkaan sumber daya manusia sebagai pekerja/buruh yang mendorong pemerintah Belanda ketika itu mendatangkan pekerja asing dari negara lain. Kini, dengan semakin berkembangnya IPTEK, maka alasan kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu menjadi alasan utama digunakan tenaga kerja asing.

Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, pada dasarnya adalah untuk

²⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, ...*, h. 16

²⁹ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia, ...*, h. 40

menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia diberbagai lapangan dan level. Karenanya, dalam memperkerjakan tenaga kerja asing di Indonesia dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.

Berlakunya UU 13 Tahun 2003 telah mencabut UU No. 3 Tahun 1958 tentang penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Bab VIII Pasal 42 sampai 49, UU 13 Tahun 2003 menjadi acuan dasar dalam hal penempatan tenaga kerja asing di Indonesia dan saat ini telah ditambah berbagai peraturan pelaksana.³⁰

E. Data Jumlah Pekerja Asing di Indonesia

Dalam menyikapi masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia, sebagaimana dijelaskan oleh Jumhur Hidayat sebagai Ketua Umum FSPMI- KSPSI terkait jumlah tenaga kerja asing di Indonesia bahwa dilihat dari index perbandingan perusahaan yang berinvestasi ke Indonesia dengan tenaga kerjanya, China ini berkali-kali lipat.

³⁰ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, ...*, h. 111

Tabel 3.1
Data jumlah tenaga kerja asing di kota Tangerang³¹

No	Negara Asal	Tenaga Kerja Asing		Jumlah	Tahun
		L	P		
1	Jepang	201	8	209	2015
2	Taiwan	98	20	118	2015
3	Korea selatan	173	19	192	2015
4	Rrc	123	13	136	2015
5	India	39	0	39	2015
6	Jepang	259	9	268	2016
7	Taiwan	87	23	110	2016
8	Rrc	186	23	209	2016
9	Korea selatan	173	24	197	2016
10	India	44	2	46	2016
11	Philipina	17	13	30	2016
12	Malaysia	22	4	26	2016
13	Negara lain-lain	148	22	170	2015
14	Negara lain-lain ³²	168	8	176	2016

Sumber: Data monografi Disnaker Kota Tangerang tahun 2017

Jumlah TKA yang berada dikota tangerang dari 2015 sampai 2016 sebanyak 1. 926, dari jumlah tersebut tenaga kerja asing yang berasal dari Jepang sebanyak 477, Taiwan sebanyak 228, Korea Selatan

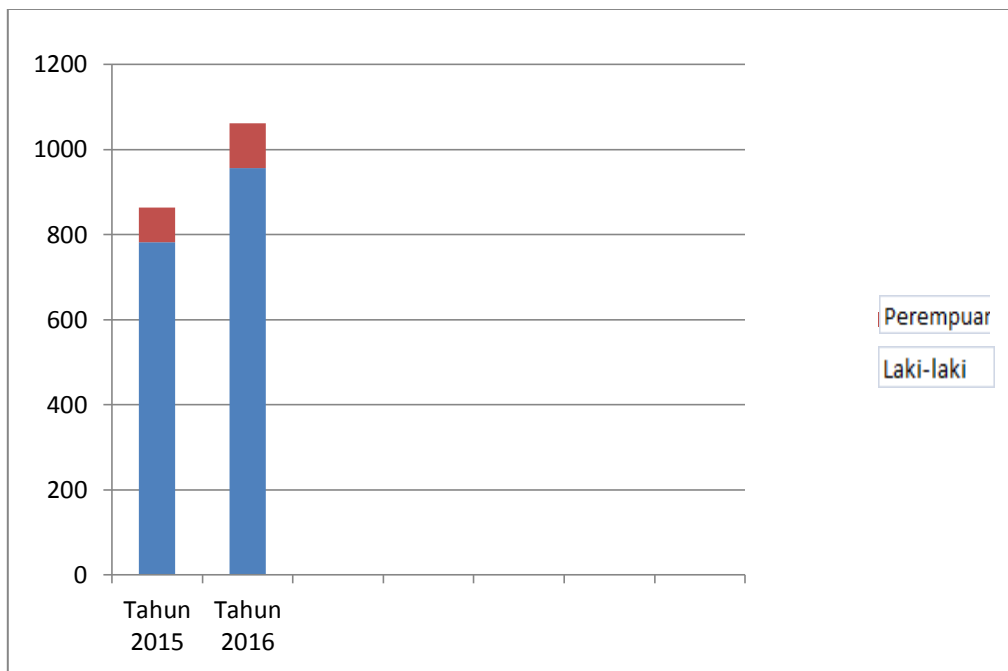
³¹ Data Monografi, Dinas Ketenagakerjaan (Kota Tangerang, 2017)

³² Catatan: Negara lain-lain diantaranya ialah Amerika, Inggris, Hongkong, Australia, Pakistan, Philipina, Argentina, Hungaria, Myanmar, Belanda, Jerman, Iran, Afrika, Vietnam, dll.

sebanyak 389, RRC sebanyak 345, dan India sebanyak 85, dll. Bisa dilihat bahwa jumlah tenaga kerja asing yang terbesar dikota Tangerang yaitu dari negara Jepang dan juga Korea Selatan, negara Jepang menduduki 45% dari jumlah seluruh tenaga kerja asing di kota Tangerang, negara Jepang berjumlah 209 orang pada tahun 2015 yang mengalami peningkatan sebanyak 59 orang pada tahun 2016 sehingga jumlah tenaga kerja asing pada 2016 sebanyak 268 orang. Sedangkan negara lainnya terbagi menjadi beberapa persen saja. Sebagaimana tersaji dalam grafik sebagai berikut.

3.2

Grafik data tenaga kerja asing, Disnaker kota Tangerang, 2017³³



Sumber: Data monografi Disnaker Kota Tangerang tahun 2017

³³Data Monografi, Dinas Ketenagakerjaan (Kota Tangerang, 2017)

Banyak orang asing yang datang ke Indonesia setiap tahun jumlahnya cenderung meningkat. Walaupun sifatnya hanya bertempat tinggal sementara, orang asing yang berada di Indonesia khususnya di kota Tangerang dapat bekerja untuk mencari nafkah. Orang asing dapat bekerja sebagai pegawai swasta karena untuk menjadi pegawai negeri sipil hanya terbuka bagi warga negara Indonesia. Tenaga Kerja Asing yang ada di Indonesia paling banyak berasal dari Cina, Jepang, Malaysia, dan Korea Selatan. Mayoritas mereka bekerja di sektor industri pengolahan, perdagangan dan jasa.³⁴

Jumlah pekerja asing bekerja di Kota Tangerang yang tercatat resmi mencapai 864 di tahun 2015 dan sebanyak 1.062 pada tahun 2016, jumlah tenaga kerja asing di kota tangerang dari tahun 2015 sampai 2016 mengalami peningkatan sebanyak 198. Dari jumlah tersebut cukup dapat membuktikan, bahwa Indonesia mempunyai daya tarik yang tergolong cukup tinggi terhadap orang asing. Kedatangan orang asing ke Indonesia diduga dipengaruhi oleh beberapa kesempatan bisnis di Indonesia bahwa selama berada di Indonesia orang asing dapat melakukan kegiatan bisnis yang dipandang dapat menguntungkan dirinya.

Peraturan-perundang-undangan di Indonesia tidak menutup kemungkinan orang asing untuk berbisnis. Sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2007 orang asing dapat mendirikan perseroan terbatas yang berbadan hukum Indonesia. Orang asing dapat menanamkan modalnya

³⁴ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*,, h. 49

kedalam suatu perusahaan dengan cara membeli saham langsung atau melalui bursa efek. Jika saham sebuah perusahaan mayoritas dimiliki orang asing, maka mereka dapat mengendalikan perusahaan melalui keputusan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) dan salah seorang pemegang saham dari pihak asing yang menjadi direktur utamanya.³⁵

³⁵ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*,, h. 3