

RUANG LINGKUP HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh : Prof. Dr. Payaman Simanjuntak

Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan mencakup semua peraturan perundangan-undangan me-nyangkut pekerja, pekerjaan, pemberi kerja dan tempat kerja, baik selama bekerja dalam hubungan kerja maupun selama mempersiapkan diri untuk bekerja dan setelah purna kerja.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia relatif masih muda. Semula dikenal dengan istilah hukum perburuhan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja yang disebut buruh dengan pengusaha yang dinamakan majikan. Hukum perburuhan tersebut merupakan produk jaman penjajahan Hindia Belanda atau lebih dikenal dengan jaman kolonial yang berkuasa di Indonesia sampai dengan tahun 1942.

Hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan. Hukum ketenagakerjaan memuat ketentuan mulai mempersiapkan orang memasuki kerja (pre-employment), selama bekerja, dan karena sesuatu hal tidak bekerja lagi atau purna kerja (post-employment). Hukum

perburuhan hanya mengatur orang yang bekerja dalam hubungan kerja atas perintah atau dipekerjakan orang lain. Hukum perburuhan tidak mengatur pekerja mandiri dan pekerja di sektor informal, dan tidak mengatur proses mempersiapkan memasuki kerja dan setelah tidak bekerja.

Sebelum masuk kerja seseorang mungkin perlu dilatih terlebih dahulu, diberi informasi lowongan atau pasar kerja, atau mungkin memerlukan jasa pihak ketiga untuk menyalurkannya ke perusahaan yang membutuhkannya. Dengan demikian perlu pengaturan mengenai penyelenggaraan latihan kerja, persyaratan dan akreditasi perusahaan penyalur, dan lain-lain.

Demikian juga seseorang dapat terpaksa berhenti bekerja antara lain karena mengalami cacat total akibat kecelakaan kerja, pensiun, atau diberhentikan oleh pengusaha. Oleh sebab itu perlu pengaturan mengenai hak-hak pekerja setelah atau selama purna kerja.

Hukum perburuhan yang diwarisi dari pemerintahan kolonial Belanda pada

dasarnya hanya memuat ketentuan selama bekerja dalam hubungan kerja, artinya bagi pekerja yang dipekerjakan oleh orang lain.

1. Hukum Peninggalan Kolonial Belanda

Hukum perburuhan bersumber pada Hukum Belanda yang dikenal dengan *Indische Staatsregeling* (Undang-undang Dasar Hindia Belanda) yang diberlakukan di Indonesia sebagai kerangka dasar hukum di Indonesia (Hukum Organik) dengan azas konkordansi. Artinya ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di negeri asalnya. Kerangka dasar hukum bagi Indonesia dari *Indische Staatsregeling* tersebut terdiri dari :

- a. *Burgelijk Wetboek* (BW) atau Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer);
- b. *Wetboek van Koophandel* (WvK) atau Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD);
- c. *Wetboek van Strafrecht* (WvS) atau Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP).

Disamping *Burgelijk Wetboek* (BW), terdapat pula peraturan perundang-undangan produk Kolonial yang tidak

termasuk di dalam BW seperti dalam bentuk :

- a. *Ordonnantie*, yang dimuat dalam *Staatsblad*;
- b. *Wervingsordonnantie* (*Staatsblad/Bijblad*);
- c. *Verordening* (*Staatsblad*);
- d. Peraturan-peraturan khusus dari *Ordonnantie*;
- e. Peraturan-peraturan yang berdiri sendiri;
- f. Dan sebagainya.

Ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan perburuhan dalam BW sebagian besar terdapat pada Buku III Titel 7A yang antara lain mengatur : (a) ketentuan tentang perjanjian, (b) perjanjian kerja pada umumnya, (c) kewajiban pengusaha, (d) kewajiban pekerja, (e) cara-cara berakhirnya hubungan kerja, dan (f) perjanjian pekerjaan.

Dengan kata lain, hukum perburuhan yang selama ini kita kenal memuat aturan tentang hubungan kerja seorang pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja bagi pengusaha dengan menerima upah. Hubungan kerja tersebut terjadi karena adanya :

- a. Perjanjian antara pekerja dan pengusaha;

- b. Kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah pengusaha, sekaligus merupakan kewenangan pengusaha atas hasil pekerjaan pekerja;
- c. Kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja, yang sekaligus merupakan hak bagi pekerja atas upah;
- d. Berakhirnya hubungan kerja dan cara-cara penyelesaian perselisihan antara pihak pekerja dan pengusaha.

Sebagaimana diuraikan di atas, ketentuan mengenai ketenagakerjaan pada dasarnya sudah diatur dalam kaidah hukum sebelum masa kemerdekaan, yaitu dengan *Burgelijk Wetboek* (BW) Buku III Titel 7A dan *Wetboek van Koophandel* (WvK) Buku II Titel 1, 2, 3 dan 4. Kedua *Wetboek* tersebut selanjutnya lebih dikenal dengan KUHPer (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) dan KUHD (Kitab Undang-undang Hukum Dagang).

KUHPer mengatur segi-segi perlindungan bagi pekerja di perusahaan di sektor formal, sedangkan KUHD khusus berlaku bagi pekerja pelaut. Disamping itu diberlakukan pula *Wetboek van Strafrecht* (Kitab Undang-undang Hukum Pidana)

yang lebih dikenal dengan KUHP khususnya yang menyangkut ketentuan pidana.

Berdasarkan Pasal II UUD 1945, kaidah-kaidah hukum sebagaimana dimaksud di atas masih diberlakukan sebagai hukum positif nasional khususnya di bidang ketenagakerjaan, disamping peraturan-perundangan yang diterbitkan sesudah tahun 1945 sebagai produk hukum nasional. Dengan demikian produk hukum pemerintahan kolonial tetap berlaku seperti :

- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (*Staatsblad* tahun 1887 Nomor 8);
- Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (*Staatsblad* tahun 1925 Nomor 647);
- Ordonansi tahun 1926 Peraturan tentang Kerja Anak-anak dan Orang Muda di Atas Kapal (*Staatsblad* tahun 1926 Nomor 87);
- Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* tahun 1936 Nomor 208);
- Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan dari

Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1939 Nomor 545).

Pemerintah kolonial Belanda juga meratifikasi 4 Konvensi International Labour Organisation (ILO). Setelah proklamasi kemerdekaan, keempat Konvensi tersebut juga merupakan bagian hukum positif di Indonesia yaitu :

- a. Konvensi ILO No. 19 tahun 1925 tentang pemberian perlakuan yang sama kepada pekerja asing dan pekerja domestik atas kompensasi kecelakaan kerja, diratifikasi tanggal 13 September 1927;
- b. Konvensi ILO No. 27 tahun 1929 tentang pemberian label yang menunjukkan berat barang sebesar satu ton atau lebih pada bagian luar kemasan barang untuk dikirim melalui kapal air, diratifikasi tanggal 4 Januari 1933;
- c. Konvensi ILO No. 29 tahun 1930 tentang larangan kerja paksa diratifikasi tahun 1933;
- d. Konvensi ILO No. 45 tahun 1935 tentang larangan mempekerjakan perempuan untuk pekerjaan tambang di bawah tanah, diratifikasi tahun 1937.

2. Periode Awal Kemerdekaan

Terutama untuk mengisi kekosongan hukum pada awal kemerdekaan, Pemerintah pada dasarnya mengadopsi peraturan perundang-undangan yang masih bernafaskan pemerintahan kolonial seperti :

- Ordonansi Nomor 9 tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad tahun 1949 Nomor 8);
- Undang-undang No. 1 tahun 1951 tentang pemberlakuan UU No. 12 tahun 1948 mengenai ketentuan kerja, mencakup hari kerja dan waktu kerja, cuti, perlindungan tenaga kerja perempuan dan usia muda;
- Undang-undang No. 2 tahun 1951 tentang kewajiban pengusaha memberikan ganti rugi atau santunan kepada pekerja akibat kecelakaan kerja. Undang-undang ini kemudian dicabut dan digantikan oleh Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang tenaga pengawas dan pengawasan kerja.

Disamping itu, hingga menjelang pemerintahan Orde Baru, telah diterbitkan beberapa peraturan perundangan yang penting antara lain :

- Undang-undang No. 21 tahun 1954 mengenal Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama melalui perundingan serikat pekerja dan pengusaha;
- Undang-undang No. 22 tahun 1957 mengenai Penyelesaian Perselisihan, yang kemudian menjadi dasar pembentukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di tingkat Daerah (P4D) dan di tingkat Pusat (P4P);
- Undang-undang No. 3 tahun 1958 mengenai Penempatan Tenaga Kerja Asing;
- Undang-undang No. 8 tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana;
- Undang-undang No. 12 tahun 1964 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Dalam periode ini, Indonesia telah meratifikasi 3 Konvensi ILO yang menjadi hukum positif Indonesia yaitu :

- a. Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 mengenai hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, diratifikasi melalui Undang-undang No. 18 tahun 1956;
- b. Konvensi ILO No. 100 tahun 1951, mengenai Pemberian gaji yang sama kepada pekerja perempuan dan laki-laki untuk

pekerjaan yang sama, diratifikasi melalui Undang-undang No. 80 tahun 1957;

- c. Konvensi No. 106 tahun 1957 mengenai Istirahat mingguan di sektor perdagangan dan kantor-kantor, diratifikasi melalui Undang-undang No. 3 tahun 1961.

3. Periode Pemerintahan Orde Baru : Konsep Ketenagakerjaan

Dalam periode pemerintahan Orde Baru (1966-Mei 1998), telah terjadi perubahan mendasar dalam hukum ketenagakerjaan yang dimulai dengan Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Undang-undang ini merupakan pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dengan diterbitkannya UU No. 14 tahun 1969 ini, timbullah istilah “ketenagakerjaan” untuk sebutan “perburuhan” dan “tenagakerja” untuk sebutan “buruh”, atau “pekerja” dalam arti yang khusus bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dengan demikian apa yang sebelumnya disebut dengan “hukum

perburuhan" disebut juga dengan "hukum ketenagakerjaan".

Pengertian "tenag akerja" menurut UU No. 14 tahun 1969 adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ciri khas dari hubungan kerja ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah (Pasal 1 UU No. 14/69 dan Penjaslannya).

Selanjutnya dijelaskan bahwa yang dirumuskan dalam UU No. 14 tahun 1969 ialah pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenagakerja sesuai cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan asas gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila (Penjelasan Umum UU No. 14/1969).

Dengan UU ini ditetapkan norma-norma atau "standar", yaitu ukuran tertentu yang harus dijadikan pegangan pokok dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan atau pekerjaan ke arah terciptanya ketertiban dan kepastian hukum. Norma-norma sangat berperan memberikan perlindungan hukum dan

mewujudkan kaidah yang ideal dalam hubungan ketenagakerjaan (hubungan industrial) bagi terciptanya iklim yang sehat dalam proses produksi.

Secara kualitas, hukum ketenagakerjaan dapat mengintegrasikan kepentingan semua pihak yang berkepentingan dalam suatu kondisi yang harmonis, serasi, selaras dan seimbang, sehingga mendorong tumbuh kembangnya sikap mental dan sikap sosial yang sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

Dari pengertian tenaga kerja sebagaimana diungkapkan di atas, maka hukum ketenagakerjaan dengan bertitik tolak dari UU No. 14/1969 mempunyai lingkup yang lebih luas, tidak saja mengatur hubungan kerja (employment), akan tetapi juga pra-kerja (pre-employment) yaitu sebelum memasuki hubungan kerja dan purna-kerja (post-employment) yaitu sesudah selesai hubungan kerja.

a. Ketentuan Pra-Kerja

Ketentuan pra-kerja (pre-employment) mencakup peraturan menyangkut penyediaan tenagakerja dan pelatihan tenagakerja. Penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenagakerja dimaksudkan untuk :

- 1) menyediakan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai;
- 2) menyebarkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan ke arah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif;
- 3) mendayagunakan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip "tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat".

Sebenarnya sejak pemerintahan kolonial Belanda sudah ada beberapa peraturan mengenai pengerahan tenaga kerja seperti Ordonansi Pengaturan Kegiatan Mencari Calon Pekerja (Stb. No. 208 tahun 1936) dan Pengerahan Orang Indonesia Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri (Stb. No. 8 tahun 1887). Menteri Muda Perburuhan juga telah menerbitkan Peraturan No. 11 tanggal 17 Nopember 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah.

Ketentuan penempatan tenaga kerja di dalam negeri diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 203 tahun 1999, sedangkan ketentuan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 204 tahun 1999. Ketentuan mengenai

penempatan dan penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam Undang-undang No. 3 tahun 1958, Instruksi Presiden No. 10 tahun 1968, dan Keputusan Presiden No. 75 tahun 1995.

Pembinaan keahlian dan kejuruan melalui program latihan kerja dimaksudkan untuk :

- 1) membekali tenaga kerja dengan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga memenuhi persyaratan jabatan mengisi lowongan di perusahaan atau mampu melakukan pekerjaan mandiri;
- 2) membina dan meningkatkan keahlian dan keterampilan pekerja, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja;
- 3) membina keahlian dan keterampilan pekerja sesuai dengan perkembangan teknik, teknologi dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

Dalam rangka pembagian tanggungjawab fungsional mengenai pembinaan pendidikan dan pelatihan kerja telah diterbitkan Keputusan Presiden No. 34 tanggal 18 April 1972 dan Instruksi Presiden No. 15 tanggal 13 September 1974. Dalam hubungan ini digariskan bahwa :

- 1) Menteri Pendidikan secara fungsional bertanggungjawab dalam perumusan kebijakan dan pembinaan pendidikan umum dan kejuruan;
- 2) Menteri Tenaga Kerja secara fungsional bertanggungjawab dalam perumusan kebijakan dan pembinaan latihan keahlian dan kejuruan tenaga kerja bukan pegawai negeri; dan
- 3) Ketua Lembaga Administrasi Negara secara fungsional bertanggungjawab merumuskan kebijakan dan melakukan pembinaan pendidikan dan latihan pegawai negeri.

a. Ketentuan dalam Hubungan Kerja

Ketentuan selama hubungan kerja menyangkut norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan jaminan sosial, hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan.

Sebagaimana diuraikan di atas, fokus hukum ketenagakerjaan dalam periode pemerintahan kolonial hingga periode awal kemerdekaan adalah mengatur ketentuan dalam hubungan kerja. Undang-undang No. 1 tahun 1951 mengatur ketentuan antara lain mengenai waktu kerja dan istirahat, istirahat mingguan dan cuti tahunan, kerja lembur

dan upah lembur, perlindungan pekerja wanita dan usia muda.

Untuk memulai satu pekerjaan, pengusaha dan pekerja harus diikat dalam satu ketentuan dalam perjanjian kerja dan atau peraturan perusahaan. Undang-undang No. 21 tahun 1954 mengatur ketentuan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja, baik untuk pekerjaan dalam waktu yang tak tertentu maupun untuk waktu tertentu. Berdasarkan Undang-undang ini, Pedoman pembuatan Perjanjian atau Kesepakatan Kerja Bersama (untuk waktu tak tertentu) diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1985. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu termasuk kerja kontrak untuk maksimum 3 tahun diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02 tahun 1993.

Lebih lanjut semua produk hukum ketenagakerjaan yang diterbitkan setelah UU No. 14 tahun 1969 mengacu kepada konsep ketenagakerjaan. hukum ketenagakerjaan tersebut adalah antara lain :

- Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;

- Undang-undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapir Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah; dan
- Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

b. Ketentuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang No.1 tahun 1970 yang antara lain mengatur syarat keselamatan kerja, pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), kewajiban pengusaha dan pekerja, program K3 perusahaan serta pengawasannya.

Mengacu pada UU No. 1 tahun 1970 tersebut telah diterbitkan beberapa peraturan perundang-undangan yaitu antara lain :

- Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1973 tentang Pengawasan atas Peredaran, Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida;
- Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di bidang Pertambangan;

- Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1975 tentang Keselamatan Kerja terhadap Radiasi.

Sesuai dengan Undang-undang No. 7 tahun 1981, setiap perusahaan diwajibkan melaporkan kondisi perusahaannya dalam menerapkan peraturan perundangan ketenagakerjaan, terutama mengenai hari dan waktu kerja, kerja lembur dan pengupahan. Ketentuan mengenai perlindungan upah sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981, antara lain dirinci dengan Keputusan Menteri Tenagakerja No. 72 tahun 1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur, Peraturan Menteri Tenagakerja No. 03 tahun 1987 tentang Upah pada hari Libur Resmi, dan Peraturan Menteri Tenagakerja No. 1 tahun 1999 tentang Upah Minimum.

Undang-undang No. 25 tahun 1997 mengenai Ketenagakerjaan setelah mengalami dua kali penundaan akhirnya diganti dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003.

c. Ketentuan Purna Kerja

Hukum ketenagakerjaan menyangkut purna kerja terutama dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan pendapatan orang yang bersangkutan dan atau keluarganya pada saat dia tidak

mampu lagi bekerja karena akibat kecelakaan kerja, sakit, sudah tua dan pensiun, atau meninggal dunia.

Dalam hubungan ini terdapat dua Undang-undang yang penting yaitu Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan No. 11 tahun 1992 tentang Program Pensiun.

- 1) Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mencakup program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Lebih rinci diatur dalam : Peraturan Pemerintah No. 79 tahun 1998 sebagai pengganti No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang kemudian diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No. 83 tahun 2000;
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja;
- 3) Keputusan Presiden No. 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

Program dana pensiun diatur dalam Undang-undang No. 11 tahun 1992.

Program dana pensiun dapat dikelola melalui badan tersendiri yang dibentuk secara khusus oleh Badan Pendiri atau melalui Lembaga Keuangan yang sudah ada.

d. Konvensi ILO

Selama Pemerintahan Orde Baru, Indonesia juga telah meratifikasi 3 Konvensi ILO, yaitu :

- 1) Konvensi ILO No. 69 tahun 1946 tentang sertifikasi tukang masak di kapal laut, diratifikasi dengan Keputusan Presiden No. 4 tahun 1992;
- 2) Konvensi ILO No. 120 tahun 1964 tentang higiene perusahaan di sektor perniagaan dan kantor-kantor, diratifikasi melalui Undang-undang No. 3 tahun 1969;
- 3) Konvensi ILO No. 144 tahun 1976 tentang konsultasi tripartit untuk peningkatan pelaksanaan standar internasional, diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 26 tahun 1990.

4. Era Reformasi

Dalam era reformasi sejak bulan Mei 1998, Indonesia lebih memfokuskan ratifikasi Konvensi Dasar ILO dan mempersiapkan Rancangan Undang-undang

pelaksanaan Konvensi tersebut dan sebagai pengganti UU No. 25 tahun 1997.

Dalam periode reformasi ini Indonesia telah berturut-turut meratifikasi :

- a. Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 83 tanggal 5 Juni 1998;
- b. Konvensi ILO No. 105 tahun 1957 tentang Larangan Kerja Paksa, diratifikasi melalui UU No. 19 tahun 1999;
- c. Konvensi ILO No. 138 tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, diratifikasi melalui UU No. 20 tahun 1999;
- d. Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Larangan Diskriminasi Menyangkut Pekerjaan dan Jabatan, diratifikasi melalui UU No. 21 tahun 1999;
- e. Konvensi ILO No. 182 tahun 1999 tentang Bentuk Terburuk Mempekerjakan Anak, diratifikasi melalui UU No. 1 tahun 2000;
- f. Konvensi ILO No. 88 tahun 1948 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan TenagaKerja,

diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 36 tahun 2002.

Juga merupakan tonggak sejarah bagi pergerakan serikat pekerja bahwa tanggal 4 Agustus 2000 telah diundangkan Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini antara lain memuat ketentuan pembentukan serikat pekerja di perusahaan, federasi dan konfederasi serikat pekerja, larangan intervensi pengusaha dan penguasa, dan sanksi atas pelanggaran.

Demikian juga pada tanggal 25 Maret 2003 telah diundangkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekaligus mencabut 6 Ordonansi serta 7 Undang-undang. Undang-undang yang dicabut adalah :

- a. UU No. 1 tahun 1951 tentang ketentuan kerja di perusahaan;
- b. UU No. 21 tahun 1954 tentang perjanjian kerja;
- c. UU No. 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga asing;
- d. UU No. 8 tahun 1961 tentang wajib kerja sarjana;
- e. UU No. 7 Prp tahun 1963 tentang pencegahan pemogokan di perusahaan vital;

- f. UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan; dan
- g. UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan termasuk UU No. 11 tahun 1998 dan UU No. 28 Prp tahun 2000 tentang penundaan pelaksanaan UU No. 25 tahun 1997.
- d. penempatan tenaga kerja;
- e. perluasan kesempatan kerja;
- f. hubungan kerja; dan
- g. sanksi pidana dan denda yang sangat berat atau pelanggaran ketentuan Undang-undang.

Ruang lingkup Undang-undang baru No. 13 tahun 2003 ini sangat luas, karena disamping memuat isi dari 6 Ordonansi dan 7 Undang-undang yang dicabut, juga memuat ketentuan mengenai :

- a. perlakuan yang sama atau larang diskriminasi;
- b. informasi dan perencanaan tenaga kerja;
- c. pelatihan kerja;

Sekarang ini juga sedang dipersiapkan dan dibahas di DPR Rancangan Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. RUU ini dimaksudkan untuk memuat dan mengintegrasikan materi UU No. 22 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964 dengan merubah penyelesaian kasus-kasus perselisihan dari mekanisme P4D dan P4P ke Pengadilan Negeri. ****

Kd.03.

Prof. DR. Payaman Simanjuntak, APU

Lahir di Siborong-borong, Tapanuli Utara, Sumatera Utara, tanggal 7 Juli 1939. Pendidikan Sarjana Muda Ilmu Alam dan Pasti FKIP-UI, Sarjana Ilmu Administrasi STIA-LAN RI, Master bidang *Economic and Human Resources* dari *Northeastern University* dan bidang *Political Economics* dari *Boston University*, serta Doctor (Ph.D) bidang *Labour Economics, Dev. Economic & Urban, and Regional Economics* dari *Boston University*.

Jabatan : pernah menjabat sebagai Kasubdit. Informasi Pasar, Direktur Binagram, Staf Ahli Menaker bidang Kerjasama Internasional, Dirjen Binawas dan Staf Ahli Menaker bidang SDM, terakhir (sampai sekarang) menjabat sebagai Asisten Ahli Menakertrans disamping sebagai tugas utama sebagai Peneliti.