

SEKILAS MENGENAI SEJARAH PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh : KADINO BS

PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu persoalan yang sangat sulit untuk dipecahkan. Seribu satu macam persoalan di bidang ketenagakerjaan setiap harinya dapat ditemukan. Akan tetapi tidak semudah untuk memberikan solusinya. Setiap persoalan yang timbul dalam suatu proses produksi pada hakekatnya tidak terlepas kaitannya dari ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Ada tiga pihak yang terkait erat dalam masalah tersebut yakni pihak tenaga kerja, pihak pengusaha, dan pihak pemerintah. Ketiga pihak itu harus mempunyai kepentingan yang sama disamping hak dan kewajibannya secara normatif. Suatu persoalan yang timbul di kalangan tenaga kerja yang diwujudkan dalam bentuk aksi dapat dikaji apakah menyangkut tuntutan hak atau tuntutan kepentingan. Tuntutan tersebut tentu saja tidak terlepas kaitannya dengan hak dan kepentingan pengusaha yang bersangkutan. Sementara pihak pemerintah harus bersikap dan bertindak adil tidak memihak kepada salah satu pihak.

Antara hak dan kewajiban sebagaimana dimaksud di atas tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apa yang bagi tenaga kerja menjadi hak merupakan kewajiban bagi pengusaha. Demikian pula apa yang menjadi hak pengusaha merupakan kewajiban bagi tenaga kerja. Dalam hal ini kewajiban harus diutamakan dari pada menuntut haknya.

Sebab datangnya hak adalah dari kewajiban yang telah dilaksanakan. Dalam kaitannya dengan tuntutan hak dan kepentingan, masing-masing pihak harus berpikir dan bertindak obyektif. Sebab hubungan antara keduanya (pekerja dan pengusaha) merupakan partner dalam proses produksi. Pengusaha tidak akan dapat menumbuhkembangkan usahanya tanpa adanya tenaga kerja yang bekerja pada perusahaannya. Demikian pula tenaga kerja tidak akan dapat memperoleh upah yang layak tanpa adanya pengusaha yang memiliki perusahaan.

Pengusaha harus mengakui bahwa tenaga kerja adalah manusia yang mempunyai harkat, martabat dan harga diri sekalipun mereka bekerja untuk dan di bawah perintah pengusaha. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Oleh karena itu sudah sewajarnya hak-hak dasar tenaga kerja harus mendapatkan perhatian sepenuhnya, terutama jaminan perlindungan dan kesejahteraannya. Satu hal yang sangat ironis jika dipandang dari segi taraf hidup masyarakat, pada umumnya kaum buruh/pekerja selalu ditempatkan pada jajaran paling bawah, tidak seimbang dengan peranan dan kedudukannya sebagai pelaku pelaksanaan pembangunan.

Berbagai upaya telah dilakukan melalui pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang diterbitkan sejak awal timbulnya sejarah perburuhan di Indonesia.

Pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang lemah yaitu tenaga kerja dari kewenangan pengusaha sebagai pihak yang kuat. Namun sejak itu belum juga dapat mengangkat taraf hidup kaum buruh/pekerja pada tingkat kehidupan yang layak sesuai dengan harapannya. Bahkan kian lama kedudukan tenaga kerja semakin tertekan. Upah yang mereka terima masih jauh di bawah standard kebutuhan hidup minimum.

Kompetisi untuk mendapatkan kesempatan kerja semakin tajam sebagai akibat dari jumlah pencari kerja semakin meningkat. Sementara kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas. Belum lagi adanya kesempatan kerja dengan persyaratan-persyaratan tertentu. Hal itu sangat wajar bila para pencari kerja memanfaatkan kesempatan kerja yang tersedia di luar negeri. Dalam hal ini telah diatur mengenai penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat dan martabat serta hak asasi dan perlindungan hukum.

Permasalahan yang timbul bagi tenaga kerja yang bekerja di luar negeri khususnya mengenai perlindungan hukum adalah karena hukum positif Indonesia hanya berlaku di dalam wilayah kekuasaan hukum Indonesia. Hukum Indonesia tidak dapat mengatur para pemberi kerja atau pengusaha negara lain, kecuali melalui kerjasama antara kedua negara. Sesungguhnya tidak banyak kasus yang terjadi yang menimpa TKI di luar negeri, namun menjadi sumber berita yang cukup hangat. Sementara jumlah TKI yang berhasil dan banyak memberikan devisa bagi negara

hampir tidak pernah tersentuh oleh pemberitaan.

PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

Secara politis peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan merupakan kumpulan produk empat jaman, yakni kolonial, jaman sesudah kemerdekaan, jaman orde baru dan era reformasi. Disebutkan era reformasi, karena reformasi tersebut menyangkut reformasi hukum disamping reformasi politik dan ekonomi. Sementara selama pendudukan Jepang di Indonesia (1942 – 1945) tidak terdapat produk hukum di bidang ketenagakerjaan.

Berbicara masalah hukum, F.S.C. Morshop dalam tulisannya berjudul *"Cultural Values"* berpendapat *"Hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam system kehidupan masyarakat baik dalam proses pemulihan ketertiban dan penyelesaian sengketa maupun dalam proses pengarahan dan pembentukan pola-pola perilaku yang baru. Hukum sebagai kaidah-kaidah positif yang berlaku pada suatu waktu tertentu dan tempat tertentu dan terbit sebagai produk eksplisit suatu sumber kekuasaan politik yang berlegitimasi"*.

Mungkin ada benarnya bahwa hukum yang ada atau akan ada diharapkan dapat memberikan peranannya dalam pembentukan suatu pola perilaku yang baru di kalangan masyarakat industrial dari pola-pola yang lama, baik secara individual, sosial maupun secara nasional.

Kesadaran hukum hampir di semua lapisan masyarakat dalam era reformasi ini sudah meningkat, baik terhadap hukum yang sudah ada maupun yang

akan ada termasuk produk hukum yang masih dalam rancangan. Jalinan nilai-nilai hukum yang meresap dalam diri masyarakat harus selalu dibina dan dikembangkan agar selalu dinamis sesuai dengan interaksi sosial yang dinamis pula. Sadar terhadap hukum berarti sadar pula bahwa hukum itu memberikan pengaturan dan perlindungan dalam tatanan kehidupan masyarakat dan negara yang didasarkan atas hukum dan bukan didasarkan atas kekuasaan semata. Nilai-nilai hukum merupakan penggerak ke arah pemenuhan hasrat dan cita-cita moral yang ideal dalam diri individu ke arah kehidupan sosial dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Peraturan perundang-undangan yang berasal dari produk jaman kolonial yang masih mewarnai hukum positif Indonesia memang perlu ditinjau kembali. Sebab bagaimanapun juga demokratisasinya pemerintahan kolonial waktu itu, namun muatan materi yang diatur di dalamnya belum tentu sesuai dengan jiwa dan semangat serta cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia. Hakekat dan sifat dari hukum Belanda di masa lampau lebih cenderung melindungi kepentingan pengusaha.

Sebaliknya peraturan perundang-undangan jaman sesudah kemerdekaan memerlukan penelitian dan peninjauan pula mengingat pernah terjadinya penyelewengan-penyelewengan politik di masa itu. Perlu disadari bahwa setiap pandangan dan corak pada masa tertentu dapat mempengaruhi corak dan sifat produk-produk hukum. Sebaliknya seberapa jauh peraturan perundang-undangan perburuan produk jaman kolonial itu masih dapat memenuhi kebutuhan

hukum ketenagakerjaan.

Mengingat pentingnya peranan hukum ketenagakerjaan sebagai sarana sosial engineering, maka peraturan yang diciptakan harus mempunyai jangkauan panjang. Hukum ketenagakerjaan harus dapat menjawab masalah-masalah ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Seperti antara lain : penambahan penduduk, angkatan kerja, kesempatan kerja, pengupahan, hubungan industrial, pengangguran dan lain sebagainya dengan mengindahkan pengaruh perkembangan politik, ekonomi, dan sosial budaya. Terutama pengaruh perkembangan hukum itu sendiri dari jaman ke jaman.

PRODUK HUKUM JAMAN KOLONIAL (Periode s/d 1945).

Kembali pada perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai sumber terbentuknya hukum ketenagakerjaan dapat dikemukakan bahwa hukum ketenagakerjaan tumbuh dan berakar pada Hukum Belanda yang menguasainya sampai dengan tahun 1945 yang hingga sekarang ini masih berlaku sebagai hukum positif Indonesia.

Hukum Belanda yang terutama sekali terdiri atas Indische Staatsregeling yang diberlakukan di Indonesia pada tanggal 1 Januari 1927 merupakan Undang-Undang Dasar Hindia Belanda dan ditetapkan sebagai Hukum Organik atau Kerangka Dasar Hukum bagi Indonesia (di bidang Ketenagakerjaan), yang meliputi satu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek-BW) Buku III Titel 7A, Wetboek van Koophandel (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) Buku II Titel 1 s/d 4, dan Wetboek

van Straafrecht (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana).

Disamping Burgerlijk Wetboek atau yang lebih dikenal dengan BW, terdapat peraturan perundang-undangan yang tidak termuat dalam BW, yaitu bentuk ordonansi yang termuat dalam Staatblad/Bijblad, Wervingordonnantie, Verordening, Peraturan-peraturan Khusus, dan Peraturan-peraturan yang berdiri sendiri. Selain dari itu, juga telah ada sejumlah peraturan perundang-undangan yang diterbitkan sebelum BW diberlakukan di Indonesia. Peraturan Perundang-undangan produk jaman kolonial tersebut diberlakukan di Indonesia berdasarkan azas konkordansi. Artinya ketentuan yang berlaku di negeri asalnya juga berlaku atau diberlakukan di Indonesia. Oleh karena itu perlu adanya suatu upaya peninjauan dan penelitian kembali terhadap materi peraturan perundang-undangan dari produk jaman kolonial itu baik dipandang dari aspek yuridis, sosiologis, maupun filosofis berdasarkan pada nilai-nilai budaya dan falsafah Bangsa Indonesia.

Namun sebaliknya terhadap peraturan perundang-undangan dimaksud jangan dipandang terlalu apriori, melainkan perlu dicari korelasi dan konsistensi antara yang menyangkut falsafah, mekanisme dan sarana pelaksanaannya dalam upaya menciptakan suatu bentuk hukum yang ideal di bidang perburuhan/ketenagakerjaan. Sehingga dapat menampung kebutuhan yang hidup dan berkembang di masyarakat dan memberikan arah yang positif bagi terwujudnya suatu tatanan yang ideal dalam kehidupan masyarakat industrial. Sebagai contoh kecil misalnya Undang-undang Van Houten Tahun 1824

yang kemudian diganti dengan Undang-undang Perburuhan Tahun 1889 yang mengatur perlindungan anak dan wanita, telah mengilhami terbentuknya Undang-Undang Kerja Tahun 1948. Kemudian terbit pula beberapa peraturan perundang-undangan lainnya seperti : Veiligheidwet 1895, Consonwet 1905, Ongevallenwet 1901, Steenhouwerwet 1911, Zietewet 1913, Invaliditwet 1913, Stewardorswet 1914, Ouderdomswet 1919 telah pula mengilhami terbentuknya Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 No. 33. Demikian juga seperti Wethoudende naders regling van de Collective Arbeidsovereenkomst 1927 (Stbl 1927 No.415) telah mengilhami terbentuknya Undang-Undang Perjanjian Perburuhan No. 21 Tahun 1954. Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 tersebut nampaknya mengawali terbentuknya peraturan perundang-undangan produk jaman sesudah kemerdekaan, yang kemudian disusun dengan Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 yang diilhami terbentuknya pengawasan perburuhan (Arbeidsinspectie) sebagaimana termuat dalam Staatsblad 1908 No. 400. Undang-Undang Pengawasan ini kemudian diberlakukan untuk seluruh Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 dan masih berlaku sampai dengan masa sekarang ini.

PRODUK JAMAN SESUDAH KEMERDEKAAN (Periode 1945 – 1966)

Secara politis pergantian jaman atau era kepemimpinan dari suatu periode ke periode selalu memberi pengaruh terhadap perubahan kaidah-kaidah

hukum – dalam hal ini di bidang ketenagakerjaan – sebagai akibat dari keinginan untuk menciptakan produk baru guna menampung kebutuhan masyarakat industrial yang bersangkutan.

Demikian halnya yang terjadi pada jaman sesudah kemerdekaan yang ditengarai oleh kehidupan demokrasi yang menganut faham liberalisme, akibat dari struktur politik yang mencerminkan keinginan untuk menduduki posisi dominasi ekstrim dari kalangan buruh/pekerja di bawah suatu aliran tertentu.

Dalam sejarah ketenagakerjaan di Indonesia pada jaman periode ini pernah terjadi antara pekerja dan pengusaha saling berhadapan satu sama lain karena kedua belah pihak mempunyai kepentingan yang berlawanan. Akibatnya timbul tindakan-tindakan sepihak, pemogokan sebagai senjata pekerja dan lock out sebagai senjata pengusaha. Kondisi seperti ini semakin memanas selama masa-masa menjelang Dekrit Presiden Taggal 5 Juli 1959, sehingga pada bulan Pebruari 1951 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Kekuasaan Militer No. 1 Tahun 1951 untuk mengatasi keadaan pada waktu itu. Tetapi tidak lama kemudian Peraturan Kekuasaan Militer itu diganti dengan Undang-Undang Darurat No. 16 Tahun 1951.

Setelah lahir Dekrit Presiden tanggal 5 Juli Tahun 1959, kehidupan demokrasi dari faham liberalisme berubah menjadi demokrasi terpimpin. Namun pertentangan antara pekerja dengan pengusaha (buruh dengan majikan) pada waktu itu belum juga mereda, bahkan terjadi tindakan-tindakan pengambilalihan perusahaan yang merugikan pengusaha. Dari sisi politik tindakan-tindakan seperti ini mungkin dapat dibenarkan.

Akan tetapi dari sisi sosial ekonomi sangat merugikan. Apalagi dipandang dari segi kehidupan hukum (dalam hal ini hukum ketenagakerjaan) terkesan tidak adanya jaminan dan kepastian hukum dalam tatanan masyarakat dan negara yang didasarkan atas hukum.

Mulai tahun 1947 dalam waktu kurang dari 3 tahun sesudah Proklamasi Kemerdekaan, terbitlah sejumlah undang-undang berdasarkan Konstitusi RIS dan Undang-Undang Dasar Sementara sebagai landasan hukum. Undang-undang tersebut antara lain : Undang-undang Kecelakaan No. 33 Tahun 1947, Undang-undang Kerja No. 12 Tahun 1948, dan Undang-undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, yang kesemuanya itu masih berlaku untuk wilayah Yogya saja. Ketiga Undang-undang tersebut bersumber pada peraturan perundang-undangan produk kolonial kalau dapat disebut mengadopsi.

Setelah penyerahan kedaulatan pada tahun 1950, maka ketiga Undang-undang tersebut di atas dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia, masing-masing berdasarkan Undang-undang No. 1 Tahun 1951, Undang-undang No. 2 Tahun 1951 dan Undang-undang No. 3 Tahun 1951. Kemudian disusul dengan terbitnya Undang-undang No. 18 tahun 1956, tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, Undang-undang No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi No. 100 mengenai Upah Yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan

Perburuan, Undang-undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, Undang-undang No. 45 Tahun 1958.

Dalam kaitannya dengan timbulnya masalah perselisihan perburuan yang semakin marak pada waktu itu antara buruh dan majikan (pekerja dan pengusaha), Pemerintah menerbitkan Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan sebagaimana tersebut di atas sebagai pengganti Undang-undang No. 16 Tahun 1951 yang mengatur mekanisme sistem penyelesaian perselisihan perburuan. Akan tetapi pihak buruh dan pengusaha lebih suka menyelesaikan perselisihannya sendiri.

Perlu diketahui atau dipahami bahwa pada masa itu pengaruh-pengaruh liberalisme mendominasi kehidupan demokrasi kaum buruh. Mogok dipergunakan sebagai senjata buruh, dan lock out senjata pengusaha. Mogok dan lock out semakin memuncak dan meluas melanda perusahaan-perusahaan milik negara dan badan-badan vital lainnya.

Dimulai dari jaman kolonial, kehidupan hubungan perburuan yang didasarkan atas perjuangan kelas sangat dipengaruhi oleh sistem demokrasi liberal. Sistem ini berpandangan bahwa antara buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan berbeda. Masing-masing pihak berusaha untuk mempertahankan kepentingannya, sehingga terjadilah adu kekuatan.

Sejalan dengan adanya pengaruh-pengaruh politik di jaman itu, praktek-praktek hubungan perburuan lebih banyak berorientasi kepada sosial politik dari pada sosial ekonomi, sehingga aksi-aksi

buruh lebih terarah kepada tujuan politis dari pada ekonomis. Kondisi seperti itu sangat mempengaruhi ketenangan kerja dan ketenangan berusaha yang pada gilirannya menghambat terciptanya stabilitas sosial ekonomi nasional. Pemogokan dan lock out mewarnai kehidupan dunia perburuan.

Kondisi pemerintahan dengan sistem parlementernya tidak kondusif untuk membangun suatu sistem hubungan perburuan yang ideal akibat pengaruh dominasi ekstrim golongan-golongan atau kelompok-kelompok tertentu. Keadaan Kabinet jatuh bangun silih berganti, bahkan ada Kabinet yang hanya berkuasa dengan hitungan bulan saja. Setiap terbentuknya Kabinet selalu menggunakan nama pimpinan golongan yang menguasainya, seperti dikenal ada Kabinet Wilopo, ada Kabinet Ali Wongso, Kabinet Sjahrir, Kabinet Ali Sastroamidjojo, Kabinet Burhanuddin Harahap, dan lain-lain. Kaum buruh pun terkotak-kotak pada golongan dan kelompoknya masing-masing mengikuti derasnya arus politik dan demokrasi liberalnya.

Dengan Dekrit Presiden 5 Juli 1959 Pemerintah menyatakan kembali kepada Undang-Undang Dasar 1945 disusul dengan perubahan sistem demokrasi liberal kepada demokrasi terpimpin. Namun belum serta merta dapat mengatasi permasalahan yang timbul dalam kehidupan dunia perburuan pada waktu itu. Mogok dan lock out masih saja terjadi di mana-mana. Untuk mengatasi hal tersebut, Pemerintah mengeluarkan Penetapan Presiden (sejenis Perpu) No. 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Lock Out (penutupan perusahaan) di Perusahaan Jawatan

dan Badan-badan Vital.

Suhu kehidupan politik selama jaman sesudah kemerdekaan hampir-hampir tidak pernah dingin, tidak saja memberi warna dalam kehidupan demokrasi (khususnya di kalangan kaum buruh) tetapi juga pada pola pikir dan tindakan memperjuangkan kepentingan individu, kelompok atau golongannya. Keadaan seperti ini terus berjalan sampai dengan berakhirnya periode jaman sesudah Kemerdekaan.

Peraturan perundang-undangan produk jaman sesudah kemerdekaan antara lain sebagai berikut:

1. Undang-undang Kecelakaan Tahun 1947 No. 33 jo Undang-undang No. 2 Tahun 1951;
2. Undang-undang Kerja Tahun 1948 No. 12 jo Undang-undang No. 1 Tahun 1951;
3. Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 jo Undang-undang No. 3 Tahun 1951;
- Undang-undang No. 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan;
4. Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan;
5. Undang-undang No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi No. 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama;
6. Undang-undang No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi No. 100 mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya;

7. Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
8. Undang-undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing;
9. Undang-undang No. 45 Tahun 1958 tentang Dewan Perusahaan;
10. Undang-undang No. 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana;
11. Penpres No. 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan lock Out di Perusahaan-perusahaan Jawatan dan Badan-badan Vital (dinyatakan sebagai Undang-undang berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 1969 dalam masa Orde Baru).
12. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

PRODUK JAMAN ORDE BARU (Periode 1966 – 1998)

Secara politis perkembangan kehidupan demokrasi khususnya di kalangan kaum buruh pada awal periode ini mengalami perubahan dari azas demokrasi terpimpin menjadi demokrasi Pancasila, yang lebih ditekankan pada azas musyawarah untuk mencapai mufakat, utamanya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Untuk itu diperlukan adanya produk perundang-undangan baru di bidang ketenagakerjaan yang bersumber pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Perubahan azas demokrasi sebagaimana disebutkan di atas telah memberikan pengaruh terhadap kehidupan politik, dimana dominasi dan keinginan-

keinginan politik tertentu dapat dikendalikan. Namun untuk menciptakan suatu produk hukum di bidang ketenagakerjaan tidak segera dapat dimulai.

Sifat-sifat dari produk hukum (khususnya di bidang perburuhan) dari jaman ke jaman mengalami perubahan sesuai dengan keinginan politik tertentu pada jaman yang bersangkutan. Sifat Hukum Perburuhan di jaman kolonial berpihak pada majikan. Sementara di jaman sesudah kemerdekaan adalah sebaliknya berpihak pada buruh sebagai pihak yang lemah. Sedangkan di jaman orde baru berpihak pada keduanya (buruh dan majikan/tenaga kerja dan pengusaha).

Setelah memasuki periode jaman orde baru masih juga terjadi aksi-aksi kaum buruh. Akan tetapi aksi-aksi tersebut lebih banyak menyangkut tuntutan hak atau tuntutan kepentingan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara masalah-masalah perselisihan perburuhan diselesaikan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat/kesepakatan.

Penyelesaian perselisihan perburuhan ditempuh berdasarkan Undang-undang No. 22 Tahun 1957, Undang-undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Sedangkan hal-hal yang menyangkut perlindungan kerja, kecelakaan kerja, dan pengawasan menggunakan Undang-undang No. 1 Tahun 1951, Undang-undang No. 2 Tahun 1951, dan Undang-undang No. 3 Tahun 1951. Barulah setelah dikeluarkannya TAP-MPRS No. XXVIII/MPRS/1966

yang mengamanatkan agar Pemerintah segera membentuk Undang-undang Pokok Perburuhan/ Ketenagakerjaan, maka dalam waktu tidak lebih dari 3 (tiga) tahun terbitlah Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Undang-undang ini merupakan pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang mulai berlaku pada tanggal 19 Nopember 1969.

Perlu ditambahkan bahwa yang dirumuskan dalam Undang-undang ini ialah pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenaga kerja dan arah yang harus ditempuh dalam mengatur kedudukan sosial ekonomi tersebut sesuai dengan cita-cita dan daspirasi bangsa Indonesia dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan azas gotong royongnya sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

Secara terminologis, pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang ini 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 dalam hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah. Sementara makna bekerja menurut Undang-undang ini ditinjau dari 3 (tiga) aspek, yakni :

- a. Aspek individual, adalah gerak daripada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rohaniah;
- b. Aspek sosial adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan jasa atau barang guna memuaskan kebutuhan masyarakat;

c. Aspek spiritual, adalah merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Berpikir pada tinjauan tersebut kiranya dapat dipahami bahwa pembahasan terhadap materi Undang-undang ini selain melalui aspek politis, ekonomis, sosialis, dan filosofis, juga melalui aspek teologis yang mengandung nilai-nilai transendentalistik.

Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tersebut merupakan produk hukum yang pertama di bidang ketenagakerjaan sebagai Undang-undang Pokok yang mempunyai jangkauan ruang lingkup lebih luas mengatur sebelum hubungan kerja (pre-employment), dalam hubungan kerja (in-employment), dan purna hubungan kerja (post-employment). Undang-undang ini terdiri atas 17 Bab dan 19 Pasal yang mencakup Pengertian dan Azas, Penyediaan, Penyebaran dan Penggunaan Tenaga Kerja, Pembinaan Keahlian dan Kejuruan, Pembinaan Perlindungan Kerja, Hubungan Ketenagakerjaan, Pengawasan, dan Ketentuan Penutup. Undang-undang ini telah berjalan selama 29 (dua puluh sembilan) tahun sejak diundangkannya pada tanggal 19 Nopember 1969 s/d 1 Oktober 1998. Sebuah Undang-undang yang isinya cukup singkat dan padat. Adapun secara teknis diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lebih rendah berdasarkan pendelegasian.

Produk hukum dalam bentuk Undang-undang sebagai peraturan pelaksanaan dari Undang-undang No. 14 Tahun 1969 selama periode jaman Orde Baru antara lain : Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang No. 7

Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan, dan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sementara itu ada sebanyak 7 (tujuh) pasal dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 ini dilaksanakan dengan menggunakan Undang-undang produk jaman sesudah kemerdekaan, karena materinya dianggap masih relevan.

Sesuai dengan fungsi hukum sebagai "a tool of social engineering" maka jiwa dan semangat serta filosofi dari Undang-undang No. 14 Tahun 1969 ini ingin memberikan perubahan sosial yang mendasar di kalangan masyarakat industrial dimana nilai-nilai tersebut merupakan suatu rangkaian cita-cita yang ideal dalam upaya menata kembali sistem hubungan perburuhan.

Dalam proses transformasi nilai-nilai memang perlu ditumbuhkan sikap mental dan sikap sosial dengan memperhatikan berbagai faktor baik intern maupun ekstern.

Sedikitnya ada 2 hal yang menonjol dalam jaman Orde Baru, yakni :

- a. Pembinaan Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) yang kemudian menjadi Hubungan Industrial Pancasila (HIP);
- b. Pembinaan hukum di bidang ketenagakerjaan dengan bersumber pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kebijakan pembinaan Hubungan Industrial Pancasila merupakan konsekuensi logis bagi terwujudnya kehidupan Demokrasi Pancasila sebagai pendukung utama dalam upaya menciptakan iklim

yang sehat dalam proses produksi, sehingga dapat mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha atau industrial peace. Kebijakan tersebut didukung oleh peranan dan fungsi hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan sebagai institusi sosial yang menumbuhkan sikap mental dan sikap sosial para pelaku proses produksi ke arah terciptanya hubungan industrial yang harmonis, serasi, selaras dan seimbang.

Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dengan corak dan kondisinya yang ada, setidaknya telah berfungsi sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan masyarakat industrial, baik dalam proses pemulihan ketertiban dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan, maupun dalam proses pencerahan dan pembentukan pola-pola perilaku yang baru. Secara kualitas Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dapat mengintegrasikan kepentingan-kepentingan dalam suatu kondisi yang harmonis di mana antara pekerja dan pengusaha merupakan partner dalam proses produksi.

Upaya pembinaan Hubungan Industrial Pancasila dipertegas dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang-Undang No. 14 Tahun 1969. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 ini terdiri dari atas 18 Bab dan 199 pasal dengan muatan materi lebih bersifat teknis, sehingga tidak kenyal dalam mengikuti perkembangan tuntutan jaman. Terbukti Undang-Undang tersebut beberapa kali mengalami penundaan pengundangan karena masyarakat tidak dapat menerima diundangkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997.

Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 ini termasuk produk jaman Orde Baru yang proses pembentukannya memasuki masa transisi menjelang akan berakhirnya periode jaman Orde Baru. Itupun sudah sebanyak dua kali mengalami perubahan yaitu berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2000 dan Perpu No. 3 Tahun 2000 jo Undang-Undang No. 28 Tahun 2000. Kedua Undang-Undang ini sudah termasuk dalam produk jaman reformasi.

Dalam kaitannya dengan upaya pembinaan hukum di bidang ketenagakerjaan dilakukan inventarisasi segenap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk diadakan penelaahan dan pengkajian produk tiga jaman yang tersusun dalam Buku Sumber-Sumber Kewenangan. Upaya tersebut dilaksanakan sejak Pelita I bagi tersusunnya satu konsep sebuah Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan Indonesia at

Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan tersebut merupakan kodifikasi dan unifikasi atas produk-produk hukum di bidang perburuhan yang tersebar diberbagai tempat. Hal ini merupakan suatu rangkaian peraturan perundang-undangan yang bukan saja mempunyai kaitan erat satu sama lain, juga merupakan kesatuan yang logis dan sistimatis yang dapat diharapkan mencerminkan aspirasi masyarakat di mana akan tampak keterkaitan yang serasi antara kemajuan ekonomi dan kemajuan sosial.

Dengan diterimanya Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) sebagai Konsensus Nasional antara buruh, pengusaha dan pemerintah dalam suatu seminar pada tahun 1974, maka jiwa dan semangat serta nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila

harus memberi warna baru bagi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terkodifikasikan dalam bentuk Hukum Perburuhan (Labour Code).

Dalam rumusan konsep Labour Code diatur ketentuan-ketentuan dalam bidang-bidang tertentu, antara lain : ***bidang umum, pembinaan dan penggunaan tenaga kerja, pembinaan keahlian, hubungan kerja, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, dan bidang pengawasan, serta pengupahan.***

Dengan labour Code tersebut diharapkan dapat menjadi sumber hukum di bidang perburuhan secara lengkap dan menyeluruh. Sehingga diharapkan tidak hanya mengatur perlindungan tenaga kerja dan hubungan perburuhan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana penunjang pembangunan nasional pada umumnya dan masyarakat perburuhan pada khususnya.

Untuk menciptakan suatu produk hukum dalam bentuk Labour Code ini nampaknya tidak semudah yang dibayangkan selama keadaan atau kondisi jaman masih terus berubah dari tahun ke tahun, sehingga hukumpun harus mengikuti tuntutan perkembangan jaman dengan segala permasalahannya, terutama masalah perburuhan atau ketenagakerjaan. Disamping itu, juga keterbatasan tenaga peneliti dan penterjemah terhadap peraturan perundang-undangan produk kolonial yang pada umumnya masih dalam bahasa aslinya yaitu Bahasa Belanda.

Produk peraturan perundang-undangan dalam bentuk undang-undang yang terbit selama periode jaman orde baru, antara lain :

1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
2. Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Swasta;
3. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
4. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang ini mencabut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, sementara Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, Undang-Undang No. 7 Tahun 1981, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 merupakan peraturan Pelaksanaan dari Undang-Undang No. 14 Tahun 1969).

PRODUK JAMAN REFORMASI (Periode 1998 s/d sekarang)

Yang dimaksud dengan Jaman atau Era Reformasi dalam periodisasi produk hukum ini, karena reformasi itu sendiri menyangkut juga juga reformasi hukum disamping reformasi politik dan ekonomi. Namun sejauh ini belum ada suatu ketegasan mengenai reformasi terhadap hukum, apanya yang direformasi atau direform? Apakah terhadap sistemnya atau terhadap fungsi dan perannya, ataukah terhadap hakekat, sifat dan azasnya, atau barangkali terhadap proses pemebentukannya yang harus transparan.

Dari sifat pengaturan yang memberikan perlindungan hukum dari jaman ke jaman memang mengalami perubahan yaitu dari keberpihakan kepada pengusaha/majikan beralih kepada kepentingan tenaga kerja/buruh sebagai pihak yang lemah dengan

memberikan pengaturan-pengaturan memaksa atau wajib terhadap pengusaha/majikan. Kemudian berubah pula untuk berpihak kepada kepentingan kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan/pekerja dan pengusaha secara seimbang. Akan tetapi keseimbangan tersebut masih dianggap oleh pihak tertentu belum serasi dan selaras karena adanya sudut pandang yang berbeda. Itulah yang terjadi dalam pelaksanaan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menggantikan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tersebut. Sebagian kalangan tertentu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 minta direvisi demi kepentingan pengusaha untuk peningkatan investasi, sebagian minta revisi dibatalkan karena merugikan buruh/tenaga kerja, dan sebagian lagi minta Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dicabut. Lantas apa solusinya?

Disinilah barangkali letak romantika, dinamika dan dialektikanya dalam kata lain letak seninya dalam proses pembentukan/pembinaan hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan mengikuti kehidupan demokrasi yang terus berkembang seiring dengan perkembangan politik masa kini. Tuntutan-tuntutan yang berbeda terhadap pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di kalangan masyarakat industrial dianggap wajar-wajar saja sebagai wama kehidupan demokrasi.

Melihat pada perkembangannya, bentuk demokrasi dimaksud adalah Demokrasi Pancasila sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk demokrasi ini sepertinya sama dengan bentuk

demokrasi di jaman Orde Baru. Hal ini kiranya tidak perlu dipandang secara apriori terhadap adanya kesamaan tersebut. Sebab apa yang terjadi pada jaman ini tidak terlepas kaitannya dengan jaman-jaman yang lampau. Apalagi kalau bicara mengenai hukum ketenagakerjaan dari jaman ke jaman, sumber awalnya adalah dari produk jaman kolonial.

Berbicara mengenai demokrasi Pancasila dan Hubungan Industrial Pancasila sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan kesan bahwa pembentukan Undang-Undang tersebut tidak mengabaikan aspek teologis disamping aspek-aspek lainnya, yakni Sila Ketuhanan Yang Maha Esa. Ada satu hal yang perlu mendapat ketegasan mengenai pembentukan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang bersifat *bebas* sebagaimana tercantum dalam Ketentuan Umum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 itu. Apakah mengandung makna kebebasan tak terbatas atau kebebasan yang tidak tak terbatas.

Dalam kehidupan ber-agama-pun Tuhan memberikan kebebasan kepada manusia dalam menjalani hidup dan kehidupan ini, antara lain :

- a. bebas berbicara, sepanjang bicaranya itu benar, atau diam (maksudnya kalau tidak bisa bicara benar);
- b. bebas berpikir, sepanjang tidak mendengarkan atau mengikuti bisik-nisikan setan (negatif);
- c. bebas bertindak, sepanjang tidak melanggar batas-batas yang dilarang;
- d. bebas memeluk/memilih sesuatu agama yang sesuai keyakinannya, tetapi ingat di dalam agama itu ada perintah dan ada larangan, ada hak dan ada kewajiban.

Ungkapan di atas barangkali dianggap sebagai pendapat terlalu ekstrim dalam menanggapi makna kebebasan atas dasar demokrasi Pancasila.

Menyinggung mengenai kehidupan demokrasi khususnya di kalangan kaum buruh, di mana akhir-akhir ini kian marak sehingga terkesan tiada hari tanpa demonstrasi/unjuk rasa, dan itu dianggap wajar-wajar saja sepanjang tidak bertindak anarkhis. Peranan hukum ketenagakerjaan untuk membentuk pola-pola perilaku yang baru sesuai dengan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila menghadapi banyak kendala, antara lain belum terwujudnya suatu hubungan industrial yang serasi, selaras dan seimbang antara para pelaku proses produksi sesuai harapan, karena masih adanya kepentingan-kepentingan yang berbeda.

Oleh karena itu upaya pembinaan hukum di bidang ketenagakerjaan perlu ditingkatkan ke arah terwujudnya hubungan industrial Pancasila sebagaimana diamanatkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Produk hukum berbentuk Undang-Undang dalam periode jaman reformasi, antara lain :

1. Undang-Undang No. 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
2. Perpu No. 3 Tahun 2000 tentang Perubahan UU. No. 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya UU. No. 25 Tahun 1997;
3. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

4. Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Perpu No. 3 Tahun 2000 menjadi Undang-Undang;

5. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (mencabut Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 dan sejumlah Undang-Undang lainnya);

6. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (mencabut Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, akan tetapi semua peraturan pelaksanaan dari kedua Undang-Undang yang dicabut ini masih dinyatakan berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hukum pada dasarnya merupakan pencerminan dan konkretisasi dari kebijakan kekuasaan pemerintahan yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan secara pokok tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Undang-Undang ini merupakan pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan TAP-MPRS No. XXVIII/MPRS/1966.

Belakangan ini peranan dan fungsi Undang-Undang ini digantikan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang telah menimbulkan gelombang aksi

kaum tenaga kerja karena akan direvisi dengan dalih revisi tersebut tidak berpihak kepada tenaga kerja. Mereka sepertinya tidak percaya lagi terhadap Lembaga Tripartit dimana wakil buruh sendiri duduk di dalamnya untuk merundingkan hak dan kepentingannya.

Disiplin politik memang akan lebih cenderung melihat segi-segi kepentingan, kondisi hubungan, prinsip-prinsip penyelenggaraan hubungan dan keterlibatan kekuatan-kekuatan dalam hubungan. Hal ini barangkali tidak terlepas dari pengaruh pola pikir pihak-pihak yang bersangkutan, seperti :

- a. pola pikir liberalistik, yang berpangkal tolak dari kepentingan individu;
- b. pola pikir sosialistik, yang berpangkal tolak dari kepentingan golongan tertentu menghadapi golongan lain;
- c. pola pikir integralistik, yang mengakui adanya hak dan kepentingan individu, tetapi dengan mengutamakan hak dan kepentingan bersama.

Hubungan ketenagakerjaan dalam konsep liberal selalu diwarnai oleh konflik perimbangan kekuatan untuk merebut kepentingan individu. Konsep ini sebenarnya sudah harus ditinggalkan dalam kaidah hukum ketenagakerjaan. Sementara hubungan ketenagakerjaan dalam konsep persialistik perlu dibina guna menghindari timbulnya kelompok-kelompok tertentu yang saling berhadapan.

Dari sinilah terletak peranan penting dari hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan suatu hubungan ketenagakerjaan yang dapat mengakomodasikan kepentingan bersama. Menciptakan sikap mental dan sikap sosial menuju kaidah ideal dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila. Dalam kaitan ini upaya pembinaan hukum di bidang ketenagakerjaan sebagai sarannya perlu dilakukan kembali dengan melibatkan berbagai pihak terutama para ahli hukum ketenagakerjaan seiring dengan upaya pembinaan Hubungan Industrial Pancasila.

Menciptakan produk hukum dalam bentuk undang-undang yang singkat, padat dan jelas dengan mengatur norma-norma pokok yang mendasar. Sedangkan penjabaran lebih lanjut secara teknis operasional didelegasikan kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, sehingga apabila terjadi tuntutan perubahan yang menyangkut teknis tidak sampai merubah undang-undang. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembentukan undang-undang pada saat masih dalam pembahasan Rancangan Undang-undang tidak perlu khawatir atas adanya pasal-pasal RUU yang mendelegasikan kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, percayakanlah kepada pihak-pihak pemrakarsa guna mengaturnya lebih lanjut.

Mudah-mudahan.

Kepustakaan :

1. UUD 1945.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) Buku III Titel 7A.
3. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Buku II Titel 1 s/d 4.
4. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
5. Undang-Undang Kecelakaan 1947 No. 33.
6. Undang-Undang Kerja No. 12 Tahun 1948.
7. Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23.
8. Undang-Undang No. 1 Tahun 1951.
9. Undang-Undang No. 2 Tahun 1951.
10. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951.
11. Peraturan Kekuasaan Militer No. 1 Tahun 1951.
12. Undang-Undang Darurat No. 16 Tahun 1951.
13. Undang-Undang Perjanjian Perburuhan No. 21 Tahun 1954.
14. Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.
15. Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi 100 mengenai Upah Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya.
16. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
17. Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.
18. Undang-Undang No. 45 Tahun 1958 tentang Dewan Perusahaan
19. Undang-undang No. 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana;
20. Penpres No. 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan lock Out di Perusahaan-perusahaan Jawatan dan Badan-badan Vital (dinyatakan sebagai Undang-undang berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 1969 dalam masa Orde Baru).
21. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
22. TAP MPRS No. XXVIII/MPRS/1966.
23. Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
24. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,.
25. Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.
26. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
27. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
28. Undang-Undang No.11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
29. Perpu No. 3 Tahun 2000 Perubahan Undang-Undang No. 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997.
30. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
31. Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Perpu No. 3 Tahun 2000 menjadi Undang-Undang.
32. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
33. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.