

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

Oleh: Kadino BS

i. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) ditegaskan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁵⁰ Dalam kaitan dengan masalah ketenagakerjaan, hal ini dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.⁵¹

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan “tenaga kerja” adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang ini tidak saja mereka yang bekerja pada sektor formal, tetapi juga sektor informal.

Perlu diketahui bahwa yang dirumuskan dalam Undang-Undang ini ialah pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan sosial ekonomi tenaga kerja itu sendiri sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan asas gotong royongnya sebagai ciri khas dari pada kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. Sedangkan makna “bekerja” menurut Undang-Undang ini dapat dibedakan melalui 3 aspek, yaitu:

- Aspek perorangan, adalah gerak daripada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rohaniah;
- Aspek kemasyarakatan, adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat;
- Aspek spiritual, adalah hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

⁵⁰ UUD 1945 Pasal 27 ayat (2).

⁵¹ Pasal 5 UU. No. 13 Tahun 2003.

Hukum ketenagakerjaan sebagai *a tool of social engineering* dalam era industrialisasi, secara langsung atau tidak langsung dapat merubah sikap dan perilaku dari sifat masyarakat industrial pada khususnya kearah terwujudnya iklim yang sehat dan serasi yang dijiwai nilai-nilai Pancasila serta memberikan dasar-dasar normatif bagi pelaksanaan pembinaan dan perlindungan tenaga kerja.

Akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi pada umumnya serta produksi dan produktivitas tenaga kerja pada khususnya, tidak terlepas dari peranan dan fungsi hukum ketenagakerjaan, baik sebagai alat pembaharuan masyarakat industrial dan control sosial bagi terlindunginya kehidupan manusia dan lingkungannya maupun azas moralitas atau azas keadilan yang bersifat universal.

Selain itu hukum ketenagakerjaan juga sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional di dalam system kehidupan masyarakat industrial, baik dalam proses pemulihan ketertiban dan penyelesaian sengketa/ perselisihan, maupun dalam proses pengarahan dan pembentukan pola-pola perilaku yang baru.

Dengan demikian hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu pendukung dalam pelaksanaan kebijakan meningkatkan ekonomi sumber daya manusia.

RUANG LINGKUP

Secara umum ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup masa *pra employment* yaitu masa sebelum tenaga kerja memasuki hubungan kerja, *during employment* yaitu masa dimana tenaga kerja sedang dalam hubungan kerja, dan *post employment* yaitu masa sesudah selesai hubungan kerja atau purna kerja, dengan pokok-pokok materi sebagai berikut:

1. Pra *Employment* (Pra Kerja)

a. Penyediaan, penempatan dan penggunaan tenaga kerja, meliputi:

- 1) Penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai;
- 2) Penempatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga dapat memberikan dorongan kearah penempatan tenaga kerja yang efisien dan efektif;

3) Penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip “tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat”.

b. Pembinaan Keahlian dan Keterampilan, meliputi:

1) Pembinaan keahlian dan keterampilan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja;

2) Pembinaan keahlian dan keterampilan tenaga kerja disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

2. *During Employment* (Dalam Hubungan Kerja)

a. Pembinaan Perlindungan Tenaga Kerja, meliputi:

- 1) Norma keselamatan kerja;
- 2) Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
- 3) Norma kerja;
- 4) Ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

b. Hubungan ketenagakerjaan, meliputi:

- 1) Keserikatan pekerja;
- 2) Perjanjian perburuhan;
- 3) Penggunaan hak mogok, demonstrasi dan penutupan perusahaan (lock out);
- 4) Pemutusan hubungan kerja;
- 5) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 6) Pertanggungjawaban sosial dan bantuan sosial tenaga kerja beserta keluarganya.

c. Pengawasan ketenagakerjaan, meliputi:

- Pengawasan ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

3. *Post Employment* (Purna Kerja)

- a. Jaminan hari tua (JHT)
- b. Tunjangan cacat bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total tetap karena kecelakaan kerja;
- c. Jaminan kematian (JK);

iii. POKOK-POKOK MATERI

Terlebih dahulu perlu diketahui bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berasal dari berbagai kumpulan yang berlainan sumbernya yang merupakan produk dari empat zaman, yaitu: zaman penjajahan Hindia Belanda,

zaman sesudah kemerdekaan sebelum zaman orde baru dan zaman reformasi. Pada zaman pendudukan Jepang hampir tidak ada pengaturan baru produk hukum. Peraturan perundang-undangan tersebut tersebar di mana-mana, yaitu ada yang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ada yang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, dan ada pula yang berdiri sendiri seperti peraturan panglong = penebangan dan atau penggergajian kayu di hutan atau Panglong Reglement, Peraturan Perburuhan di Perkebunan, peraturan Perburuhan di Perusahaan Perindustrian dan lain-lain. Dalam ketentuan-ketentuan yang mengatur masalah-masalah hubungan industrial masih banyak adanya pengaruh-pengaruh liberal yaitu kebebasan untuk mengadakan perjanjian kerja dengan kata lain menyerahkan kepada pihak-pihak pekerja dan pengusaha yang berbeda dalam tingkat kemampuan ekonominya. Demikian pula dalam memutuskan hubungan kerja secara sepihak, hak untuk menentukan syarat-syarat kerja dan sebagainya. Hal tersebut dapat dipahami karena falsafah yang dianut berbeda seperti yang tercermin dalam fungsi Negara yang bersangkutan. Sebelum tahun 1945, tidaklah mungkin mempersoalkan falsafah bangsa, sedangkan fungsi Negara sebagai Negara jajahan di mana pemerintahannya	dapat digolongkan sebagai suatu “<i>politionalestaat</i>” atau lebih halus lagi sebagai “<i>ethise politic</i>” dan pengaruh organisasi buruh internasional melalui konvensi-konvensinya. Fungsi tersebut jelas harus dibedakan dengan fungsi Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dapat digolongkan pada type Negara “<i>Social Service State</i>”, bahkan suatu “<i>Social Service State</i>” yang modern konstitusinya. Karena jelas dalam Undang-Undang Dasar 1945 diarahkan secara tegas bahwa “adanya Negara adalah untuk mencerdaskan bangsa dan mensejahterakan rakyat. Sehingga campur tangan Pemerintah dalam masyarakat bukan merupakan suatu “intervensi” dalam pengertian liberal, akan tetapi dalam arti mengarahkan dan melayani masyarakat. Pada periode diantara tahun 1960 – 1965 (zaman sebelum Orde Baru) tampak jelas pengaruh sebaliknya dari “liberalisme” ini sebagai akibat dari struktur politik yang mencerminkan keinginan untuk menduduki posisi dominasi ekstrim dari kaum buruh di bawah suatu aliran tertentu. Setelah lahirnya Orde Baru (1966) semakin nampak kebutuhan pencerminan falsafah Pancasila sebagai falsafah Bangsa dan Negara pada seluruh sistem hukum yang mengatur masalah-masalah ketenagakerjaan di Indonesia, bahkan harus menjiwai dan tercermin dalam seluruh aspek kehidupan
---	--

dalam proses produksi barang dan jasa, sesuai nilai-nilai Pancasila. Upaya pencerminan falsafah Pancasila tersebut merupakan proses perubahan dari tata nilai hukum Kolonial kearah terwujudnya tata nilai hukum Nasional khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Maka pada tahun 1969 lahir Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja sebagai perwujudan dari Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara No. XXVIII/MPRS/1966 yang telah menetapkan beberapa keputusan dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 ini merupakan produk hukum Orde Baru yang mengatur masalah ketenagakerjaan dimulai dari sebelum orang mencapai usia kerja sampai pada akhir hayatnya, dalam pengertian *pra employment*, *during employment* dan *post employment*.

Pada akhir kekuasaan Orde Baru terjadi perubahan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja karena dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan pembangunan. Akhirnya pada tahun 1997 Pemerintah bersama dengan DPR membahas perubahan Undang-undang No. 14 Tahun 1969 sehingga menjadi Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang di undangkan

tanggal 3 Oktober 1997. Tetapi karena terjadi gejolak politik yang sangat cepat dan mendasar seiring dengan era reformasi yang sedang berlangsung yang memaksa perubahan secara menyeluruh yang mencakup perkembangan politik, ekonomi, dan social yang melahirkan nilai aspirasi baru. maka terjadilah perpanjangan masa diberlakukannya Undang-undang tersebut dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada tanggal 1 Oktober 1997 diubah menjadi mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2000. Oleh karena itu, untuk memberi kepastian hukum bagi masyarakat dan aparat penegak hukum perlu ditegaskan bahwa setelah diundangkannya Undang-Undang tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, maka semua peraturan perundang-undangan yang dicabut oleh Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198, tetap berlaku. sampai dengan tanggal 1 Oktober Tahun 2000. Namun sampai dengan tahun 2000 situasi dan kondisi politik yang belum memungkinkan, Pemerintah masih menyusun strategi untuk menyempurnakan Undang-undang Nomor 25 yang belum sempat dijalankan walaupun secara yuridis sudah

berlaku sejak 1 Oktober 1998.

Untuk melakukan penyempurnaan tersebut, Pemerintah melalui Amanat Presiden Nomor R.11/PU/V/2000 tanggal 8 Mei 2000 telah mengajukan Rancangan Undang-Undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan sebagai Pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan kepada Dewan Perwakilan Rakyat. Tetapi mengingat keterbatasan waktu dan luasnya cakupan materi yang harus dibahas dengan cermat, ini berakibat bahwa pembahasan Rancangan Undang-Undang tersebut belum dapat diselesaikan sebelum 1 Oktober 2000. Sementara itu untuk menghasilkan undang-undang yang memenuhi harapan masyarakat diperlukan kecermatan dalam pembahasan disamping waktu yang memadai.

Oleh sebab itu, agar tidak terjadi kekosongan hukum, Pemerintah mengambil tindakan/langkah-langkah untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang yang pada dasarnya mengubah ketentuan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi tanggal 1 Oktober 2002.

Akhirnya sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR NO. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja yang merupakan awal dari Reformasi Bidang Ketenagakerjaan. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Oleh karena itu pada tanggal 25 Maret 2003 Pemerintah mengundangkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang baru sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengertian

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵² Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan Undang-Undang ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

2. Azas

Dalam menjalankan Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya tidak boleh ada diskriminasi.⁵³

Dengan demikian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak membedakan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya, melainkan mempunyai kedudukan yang sama baik hak dan kewajibannya yaitu kedudukan sebagai pekerja, hak atas pembinaan dan perlindungan kerja serta kewajibannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, termasuk perlakuan yang sama dari pengusaha.⁵⁴

Larangan diskriminasi tersebut termasuk dalam hal pemberian hak atas upah, tidak boleh ada perbedaan antara upah pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Maksudnya bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja laki-laki sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.⁵⁵

3. Penempatan Tenaga Kerja

a. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.⁵⁶

⁵² Pasal 1 angka 2 UU. No. 13 Tahun 2003

⁵³ Pasal 5 UU. No. 13 Tahun 2003

⁵⁴ Pasal 6 UU. No. 13 Tahun 2003

Dalam pasal ini dijelaskan bahwa salah satu tujuan penting dari Pemerintah adalah memberikan pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Ketentuan ini merupakan penjabaran dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

- b. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi yang diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.⁵⁷

Disamping jaminan hidup yang layak, tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan penghargaan.

Berdasarkan prinsip inilah kepada setiap pekerja diberikan kebebasan memilih

pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keinginannya.

c. Pemerintah mengatur:

- 1). Penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai.
 - penyediaan tenaga kerja sebagian besar terdiri dari tenaga kerja yang belum terlatih dan itu tersebar secara tidak seimbang di seluruh wilayah Indonesia;
 - untuk kelancaran pelaksanaan pembangunan dan jalannya perusahaan dan kantor-kantor yang sudah ada, maka bagi kepentingan peningkatan produksi, persediaan tenaga kerja diatur sedemikian rupa sehingga pada waktu dan tempat di mana diperlukan, tenaga kerja dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai atau tepat tersedia dengan jumlah yang cukup.
- 2) Penempatan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga memberi dorongan ke arah penempatan tenaga kerja yang efisien dan efektif.
 - salah satu persoalan pokok yang harus dipecahkan ialah penempatan tenaga kerja yang tidak seimbang dan tidak efisien yang menyebabkan adanya kelebihan tenaga kerja di daerah yang satu dan kekurangan tenaga kerja di daerah lain.

⁵⁵ PP. 8 Tahun 81 tentang Perlindungan Upah

⁵⁶ Pasal 31 UU. No. 13 Tahun 2003

⁵⁷ Pasal 32 UU. No. 13 Tahun 2003

- untuk menyesuaikan ketidakseimbangan ini dihadapi berbagai kesulitan, yaitu keengganan berpindah ke lain daerah, kesulitan pengangkutan, perumahan, syarat-syarat kerja yang tidak sesuai dan kurangnya penerangan tentang keadaan suatu daerah.

- Dalam menghadapi persoalan tersebut pemerintah harus turun tangan dan mempelajari serta merencanakan penempatan tenaga kerja baik menurut pekerjaan, sector kegiatan maupun geografis dalam arti mengambil segala tindakan yang dapat membantu mempermudah pekerja mengadakan penyesuaian yang diperlukan bagi kepentingannya sendiri dan bagi kepentingan bangsa dan negara, dan mengarah kepada penyebaran yang merata dan seimbang.

3). Penempatan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip "tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat".

- berhubungan dengan pertumbuhan penduduk yang cepat, maka pertumbuhan angkatan kerja sangat cepat pula, sedangkan keadaan kesempatan kerja tidak mengikuti derap pertumbuhan angkatan kerja.

- Hal ini menimbulkan jutaan tenaga kerja baru mengalir ke masyarakat kerja dan menimbulkan pengangguran dan setengah pengangguran. Oleh karena itu pemerintah berkewajiban memajukan perekonomian sehingga dapat tersedia lapangan pekerjaan yang luas.

4. Pembinaan Keahlian dan Keterampilan

- a. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.⁵⁸ Oleh karena itu setiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan sehingga berpotensi dan mampu berkreasi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan kemampuan kerja.

Dalam pembangunan ekonomi pada umumnya dan industri pada khususnya, diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan, hal itu akan memungkinkan tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja.

- b. Pembinaan keahlian dan keterampilan tenaga kerja disesuaikan dengan perkembangan teknik dan teknologi, dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

⁵⁸ Pasal 11 UU No. 13 Tahun 2003.

Pembinaan keahlian dan keterampilan tenaga kerja harus senantiasa mengikuti perkembangan pembangunan khususnya pembangunan industri serta disesuaikan dengan perubahan teknologi serta perkembangan masyarakat pada umumnya. Pembinaan keahlian dan keterampilan kejuruan merupakan pendidikan bagi angkatan kerja dan atau pengangguran termasuk mantan anggota TNI/POLRI yang dikembalikan ke masyarakat sipil, veteran, penderita cacat, transmigran dan mantan sukarelawan.

5. Pembinaan Perlindungan Kerja

a. Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Agar para pekerja aman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka para pekerja harus dilindungi dari berbagai masalah di sekitarnya baik perlindungan fisik maupun mental.

Bahaya yang mungkin timbul antara lain dari mesin produksi, alat angkut,

alat kerja, bahan produksi dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, tata cara melakukan pekerjaan, karakteristik fisik dan mental dari para pekerjanya.

b. Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup:

- norma keselamatan kerja;
- norma kesehatan kerja;
- norma kerja;
- pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal terjadi kecelakaan kerja.

Yang dimaksud dengan pembinaan norma perlindungan kerja ialah pembentukan penerapan dan pengawasannya. Norma ialah "standard" ukuran tertentu yang harus dijadikan patokan.

Norma keselamatan kerja meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.⁵⁹

Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan pekerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat

⁵⁹ UU. No. 1 Tahun 1970

higiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan untuk perumahan bagi pekerja.⁶⁰

Norma kerja meliputi: perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak dan orang muda, tempat kerja, perumahan, kebersihan, kesusilaan, ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang diakui Pemerintah, kewajiban sosial/kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.⁶¹

Bagi pekerja yang mendapat kecelakaan kerja dan atau menderita sakit akibat pekerjaan berhak atas perawatan dan rehabilitasi.⁶² Dalam hal seorang pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak menerima ganti kerugian.

6. Hubungan Ketenagakerjaan

- a. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.⁶³

Untuk menjamin tegaknya demokrasi dan tertibnya serikat pekerja maka ada persyaratan pokok bagi serikat pekerja yang diatur dengan Undang-Undang sebagai salah satu pelaksanaan Pasal 28 UUD 1945.

Serikat pekerja dibentuk untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja.

Setiap serikat pekerja wajib mengamankan dan mengamalkan Pancasila sebagai dasar negara karena serikat pekerja merupakan kekuatan sosial dan ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila.

- b. Setiap serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh berhak membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pemberi kerja. Yang dimaksud pemberi kerja adalah pemerintah atau swasta baik secara perserikatan ataupun perorangan.

⁶⁰ UU. No. 1 Tahun 1970 dan peraturan pelaksanaannya.

⁶¹ Bab X UU No. 13 Tahun 2003

⁶² UU. No. 3 Tahun 1992 jo PP. No. 14 Tahun 1993

⁶³ Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003

c. Pelaksanaan perjanjian kerja bersama diatur lebih lanjut dengan Undang-Undang.⁶⁴ d. Penggunaan hak mogok, demonstrasi dan lock out diatur dengan peraturan perundang-undangan. Dapat dipahami bahwa dalam kenyataannya hak mogok diakui oleh undang-undang, karena pada dasarnya mogok kerja adalah hak dasar pekerja dan serikat pekerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.⁶⁵ Namun jika direnungkan dalam-dalam bahwa azas gotong royong merupakan ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila, maka jelas bahwa hak mogok dan lock out itu adalah hak untuk saling tekan menekan yang kurang sesuai dengan azas gotong royong. e. Norma Pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dengan peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai PHK dalam UU. No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan	hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶⁶ f. Pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggungansosial dan bantuan sosial bagi pekerja dan keluarganya. Cara yang paling tepat adalah dengan menyelenggarakan pertanggungansosial yang ditanggung oleh semua pihak yang diatur dengan peraturan perundangan. Sudah selayaknya dalam badan dan lembaga yang menyelenggarakan pertanggungansosial ini semua pihak turut duduk. Jaminan dan bantuan sosial tersebut meliputi: jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia, cacat bagi seluruh pekerja. Dalam pelaksanaannya dipergunakan ketentuan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. 7. Pengawasan Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan
--	--

⁶⁴ UU. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶⁵ Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003

⁶⁶ Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003

oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁶⁷ Guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya, diadakan suatu sistem pengawasan ketenagakerjaan dengan ketentuan sebagai berikut: a. Sistem pengawasan ketenagakerjaan berfungsi: 1) mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan; 2) memberi penyuluhan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan pekerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektivitas peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; 3) melaporkan kepada yang berwenang tentang pelanggaran dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan. b. Aparat dan wewenang pegawai pengawas Aparatur pengawasan atau Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah orang/pegawai yang ditunjuk oleh Menteri yang diserahi tugas di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang	ditunjuk untuk itu. c. Wewenang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan 1) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang untuk setiap saat memasuki semua tempat kerja tanpa memberitahukan lebih dahulu untuk menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. 2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan mempunyai kewenangan: - memeriksa segala sesuatu dalam perusahaan; - mengadakan pembicaraan dengan setiap orang yang dipandang perlu tanpa dihadiri orang ketiga; - memasuki dan memeriksa rumah-rumah/mess pekerja yang disediakan oleh pengusaha; - meminta keterangan terhadap hal-hal yang diperlukan baik lisan maupun tertulis dari pengusaha atau pekerja, memanggil pengusaha dan/atau pekerja ke kantornya; - mengambil tindakan represif yustisial maupun non yustisial. d. Pemeriksaan Khusus 1) Pemeriksaan khusus dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan jika ada laporan-laporan baik dari
--	--

⁶⁷ Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003

pekerja, serikat pekerja maupun dari pihak lain terkait adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

2) Pemeriksaan khusus ini biasanya dilakukan terhadap hal-hal yang khusus dan sangat mendasar, seperti:

- masalah jam kerja;
- Upah yang dibayar di bawah standar;
- kerja borongan dan insentif;
- potongan-potongan upah yang tidak sah.

3) Berbagai masalah keselamatan dan kesehatan kerja, seperti:

- kecelakaan kerja;
- cidera yang menimpa pekerja;
- kerusakan mesin dan alat-alat produksi yang dapat mengakibatkan cidera pekerja;
- kebersihan dan ketertiban;
- fasilitas makan dan minum;
- observasi penyakit akibat kerja;
- pesawat uap;
- pesawat angkat dan angkut, dll.

e. Pola Operasional Pengawasan

1) Fungsi

- mengawasi dan membina pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

- mengambil langkah-langkah korektif baik preventif maupun represif.

2) Klasifikasi:

- Pengawasan Umum;
- Pengawasan Spesialis.

3) Operasi

- Pengawas umum melakukan pengawasan dalam dua aspek (norma umum dan khusus);
- Pengawasan Spesialis terjun bila ada masalah atau kasus yang timbul oleh Pengawas umum;
- Yang berwenang melakukan penyidikan hanya Pengawas Spesialis.

VI. PENUTUP

Dalam menjalankan kebijakan ketenagakerjaan, Pemerintah berkewajiban menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan hak, kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya demi terciptanya keadilan dan kemakmuran. Semoga....*****

Kepustakaan

1. UUD RI Tahun 1945
2. UU No. 1 Tahun 1970;
3. UU No. 3 Tahun 1992;
4. UU No. 13 Tahun 2003;
5. PP No. 8 Tahun 1988;
6. PP No 14 Tahun 1993.