

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Oleh: Kadino BS

I. PENDAHULUAN

Hukum merupakan pencerminan dari kebijakan Pemerintah yang tertuang dalam peraturan perUndang-Undangan khususnya di bidang ketenagakerjaan yang secara pokok diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Ruang lingkup pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi pra kerja, dalam hubungan kerja dan purna kerja. Oleh karena itu lingkup materi dari Undang Undang No. 13 Tahun 2003 cakupannya lebih luas dibanding BW (KUH-Per) yang hanya mengatur dalam hubungan kerja.

Baiklah, dalam kaitan ini pembahasan akan kami titik-beratkan pada lingkup "hubungan kerja" dimana pekerja melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja yang diperjanjikan antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha dengan imbalan upah.

Dalam hubungan kerja inilah diperlukan adanya perlindungan hukum bagi pekerja yang melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya.

II. PERKEMBANGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Secara politis peraturan perUndang-Undang ketenagakerjaan merupakan kumpulan produk empat jaman, yakni jaman 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.

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 lahirlah 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 pertama kalinya yang mengatur masalah ketenagakerjaan dimulai dari sebelum orang mencapai usia kerja sampai pada akhir hayatnya, dalam pengertian *pra employment, during employment dan post employment*.

Akan tetapi Undang-Undang ini masih memberlakukan sejumlah Undang-Undang yang diterbitkan sebelumnya, yaitu antara lain:

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;
4. Undang-Undang No. 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan;
5. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan;
6. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
7. Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing;
8. 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).
9. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Sejumlah Undang-Undang tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 18 UU. No. 14 Tahun 1969 dinyatakan tetap berlaku dan dianggap sebagai peraturan pelaksanaan dari UU. No. 14 Tahun 1969 untuk melaksanakan pasal-pasal yang belum diterbitkan peraturan pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang ini.

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.

Kebijaksanaan 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 pengerahan 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.

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 Laport 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).	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.
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.	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.

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;
Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
3. Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Perpu No. 3 Tahun 2000 menjadi Undang-Undang;

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

III. PERLINDUNGAN PEKERJA

Berawal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perlindungan pekerja dapat ditinjau dari berbagai aspek, meliputi aspek sosial politik, aspek sosial ekonomi, aspek sosial budaya, dan dan aspek-aspek lainn yang berkaitan dengan perlindungan pekerja.

1. Aspek Sosial Politik

Ketentuan Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi

anggota serikat pekerja/buruh. Tentu saja pembentukan dilakukan secara demokratis. Dalam konteks yang lebih luas, hak setiap orang untuk mendirikan dan menjadi anggota suatu organisasi guna melindungi dan memperjuangkan kepentingannya dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945.

Berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama berdasarkan ketentuan penjelasan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 adalah untuk: a. Menjamin kebebasan pekerja untuk masuk atau tidak masuk serikat pekerja; b. Melindungi pekerja terhadap campur tangan pengusaha dalam soal ini; c. Melindungi terhadap campur tangan pengusaha dalam mendirikan, cara mengurus organisasi, khususnya mendirikan organisasi di bawah pengaruh pengusaha atau yang didukung secara finansial atau cara lain oleh pengusaha; d. Menjamin perkembangan dan penggunaan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.

Hak untuk berorganisasi dan perundingan bersama dalam berbagai perjanjian dihargai dengan cara memberikan fasilitas atau setidaknya kelonggaran-kelonggaran kepada petugas tertentu dari serikat pekerja. Dalam kegiatan kongres atau rapat-rapat tertentu dapat disediakan tempat oleh pengusaha untuk kepentingan serikat pekerja. (Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949).

Selanjutnya Peraturan Perusahaan dinyatakan *tidak sah* apabila peraturan itu mewajibkan pengusaha hanya menerima pekerja atau menolak pekerja atau mewajibkan pekerja agar hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada pengusaha dari golongan tertentu baik berkenaan dengan agama, golongan, warga negara atau bangsa maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan.

Dalam perkembangan pelaksanaan-nya perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. PER.16/MEN/XI/2011 merupakan suatu sarana Hubungan Industrial Pancasila untuk menciptakan suatu kondisi hubungan industrial yang sehat, serasi, selaras dan seimbang, karena hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan partner dalam proses produksi.

Untuk menjamin tegaknya demokrasi dan tertibnya suatu organisasi pekerja maka persyaratan pokok terbentuknya organisasi pekerja diatur dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Lebih jauh ditegaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai azas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945, dan bertujuan melindungi dan membela hak dan

kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

2. Aspek Sosial Ekonomi

Dalam Pasal 29 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi menuju terwujudnya produktivitas nasional. Oleh karena Undang-Undang ini hanya merumuskan pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomis pekerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur keutuhan sosial ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia.

Kebutuhan sosial ekonomi pekerja tersebut lebih bertitik tolak pada penghasilan yang layak bagi kemanusiaan yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja dan perbaikan syarat-syarat kerja serta hal-hal lain yang menyangkut hak-hak pekerja yang selalu berkaitan dengan pekerjaan sebagai sumber penghasilan pekerja yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat keterampilan dan produktivitas pekerja serta perbaikan syarat-syarat kerja akan memberikan dampak pada penerimaan upah yang lebih tinggi, sehingga layak dapat memenuhi kebutuhan hidup minimumnya.

Kebijakan pengupahan diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan. Seperti dikemukakan dalam Pasal 88 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003 bahwa Kebijakan pengupahan melindungi pekerja/buruh.

Sistem ini didasarkan atas prestasi kerja pekerja dan tidak dipengaruhi oleh tunjangan lain yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Pembayaran upah pada prinsipnya diberikan dalam bentuk uang, tetapi apabila pemberian sebagian upah dalam bentuk barang nilainya tidak melebihi dua puluh lima persen dari nilai upah yang diterima.

Sebagai mekanisme dalam upaya peningkatan produktivitas kerja terdapat beberapa perbedaan dalam sistem pengupahan yang didasarkan pada perbedaan tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan masing-masing perusahaan. Oleh karena itu kebijakan pengupahan dilakukan secara sub sektoral, sektoral dan su sektoral regional.

Pengusaha wajib mentaati ketentuan upah minimum regional (UMR) tersebut dan bagi yang belum mampu atau tidak mampu melaksanakan ketentuan UMR dengan alasan-alasan yang dapat dipertanggung-jawabkan dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan UMR kepada Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi atau Pejabat yang ditunjuk baik sendiri-sendiri atau melalui asosiasi perusahaan sejenis sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Dalam menghadapi risiko sosial bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan yang berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan meninggal dunia, maka diatur pula jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur secara rinci dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang meliputi 4 program yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Kaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua; dan
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut merupakan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya yang merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya terhadap perusahaan tempat bekerja.

Pada dasarnya bahwa program jamsostek tersebut memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang sebagai akibat terjadinya risiko sosial yang dialami pekerja yang bersangkutan.

3. Aspek Sosial Budaya

Perlindungan pekerja ditinjau dari aspek sosial budaya ditekankan pada perlindungan pekerja cacat, pekerja anak dan pekerja wanita yang menyangkut keluhuran harkat, martabat dan kesusilaan.

Dalam Pasal 67 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pada prinsipnya pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Anak terpaksa bekerja adalah anak yang berumur 14 tahun keatas karena alasan sosial ekonomi, terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan baik untuk keluarga maupun memperoleh penghasilan untuk dirinya sendiri. Di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 Pemerintah Indonesia telah mendeklarasikan usia minimum seorang anak untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun (sesuai dengan Konvensi ILO No. 138 tahun 1973). Pekerjaan apapun yang membahayakan anak-anak secara fisik, mental kesehatan dan moral tidak boleh dilakukan oleh mereka yang berusia dibawah 18 tahun. Tetapi jika aspek kesehatan, keselamatan dan moral terlindungi secara penuh dan jika mereka mendapatkan pelatihan pekerjaan yang memadai, maka mereka yang berusia lebih muda sampai batas 16 tahun diperbolehkan melakukannya.

Anak berusia 13 sampai 15 tahun boleh melakukan pekerjaan ringan selama tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka atau mengganggu kehadiran mereka di sekolah atau mengikuti program pelatihan

dan orientasi kejuruan. Keadaan badan anak umumnya masih lemah. Dipandang dari sudut pendidikan, anak harus bersekolah sampai 14 tahun, yaitu sampai sekolah menengah atau sesudah keluar sekolah dasar ditambah 2 atau 3 tahun sekolah kejuruan.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan bukan merupakan perlindungan yang berlebihan, tetapi karena kodratnya sebagai perempuan yang harus diberikan perlindungan lebih banyak dan sifatnya spesifik dibandingkan pekerja laki-laki dengan pertimbangan harkat, martabat dan kesusilaan.

Kodrat sebagai perempuan mengalami kehamilan, melahirkan, menyusui, dan haid, sedangkan kondisi fisik lebih lemah dibanding dengan laki-laki. Oleh karena itu perlu dijamin keamanannya dari gangguan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan kemanusiaan serta moral agama.

Dalam pelaksanaan pembangunan tingkat partisipasi pekerja perempuan senantiasa meningkat dari waktu ke waktu bahkan merupakan salah satu penggerak pembangunan yang harus dipadukan antara aspirasi, peranan dan kepentingannya ke dalam garak pembangunan bangsa melalui peran aktifnya dalam seluruh sektor kegiatan pembangunan.

Di lain pihak perlu peningkatan perlindungannya khusus yang berkaitan dengan kodrat, harkat, martabat dan kesusilaannya.

Dalam Pasal 76 UU. No. 13 Tahun 2003 disebutkan, antara lain:

- 1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib: a) memberikan makanan dan minuman bergizi, dan b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00.

Tanpa mengurangi ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat pada umumnya, maka pekerja harus diberi kesempatan sepantasnya untuk menjalankan kewajiban menurut agama dan kepercayaannya masing-masing.

Sehubungan dengan hal tersebut maka yang ditempuh dalam rangka perlindungan bagi pekerja perempuan adalah sebagai berikut:

- 1) memantapkan pelaksanaan peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan;

- 2) membina pengusaha untuk memahami prinsip dasar perlindungan pekerja khususnya pekerja perempuan;
- 3) meningkatkan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang lebih manusiawi;
- 4) meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dan lembaga pemerduli terhadap pekerja perempuan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 telah diatur tentang Keselamatan Kerja. Dalam pelaksanaannya keselamatan kerja tidak dapat terlepas kaitannya dengan kesehatan kerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja.

Semakin pesatnya laju perkembangan industrialisasi, mekanisasi, elektrifikasi dan modernisasi tidak menutup kemungkinan timbulnya sumber bahaya yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat kerja. Oleh karena itu perlu perlu diimbangi dengan intensitas kerja, cara kerja, perlindungan kerja dan kualitas pekerja.

Dalam Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa "setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral

kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Sebaliknya setiap pengusaha diwajibkan untuk memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan ahli keselamatan kerja menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-Undang ini.

Hal-hal yang menjadi kewajiban pengusaha dalam pelaksanaan Undang-Undang ini, antara lain:

- a. Menunjukkan dan menjelaskan pada setiap pekerja baru tentang:
 - kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja;
 - pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan di tempat kerja;
 - alat pelindung diri bagi pekerja yang bersangkutan;
 - cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Pengusaha hanya dapat mempekerjakan pekerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa pekerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut.
- c. Mengadakan pembinaan bagi semua pekerja yang berada di bawah pimpinannya dalam mencegah kecelakaan kerja dan penanggulangan

kebakaran, serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.

- d. memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterima bekerja di perusahaannya atau akan dipindahkan sesuai dengan sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja.

Perlu diketahui bahwa dalam rangka meningkatkan dan memasyarakatkan keselamatan dan kesehatan kerja telah ditetapkan Pola Kampanye Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

5. Perlindungan Upah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi; sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, hiburan atau rekreasi dan jaminan hari tua.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Pengupahan.

Dalam perkembangan ekonomi yang makin stabil dan makin mantap, maka peraturan perlindungan upah diupayakan kearah sistem pembayaran upah secara keseluruhan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja telah diatur mengenai Perlindungan Upah secara nasional. Peraturan Pemerintah ini dinyatakan masih berlaku kendati Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 telah dicabut dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tetapi agar tidak terjadi kekosongan hukum maka Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah masih tetap berlaku.

Kebijakan perlindungan upah ini mengatur secara umum yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Pengaturan perlindungan upah diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, tidak dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

Hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, juga dianut azas "*no work no pay*", yakni upah yang tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Upah dibayarkan dalam bentuk uang dan sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja yang bersangkutan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah diatur secara lengkap mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan dalam rangka kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja serta mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Gambaran secara umum dapat dilihat bahwa apa yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, tidak jauh berbeda dengan materi pokok mengenai pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk penjabaran lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini.

6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial, adalah suatu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja karena mengalami resiko sosial seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua atau meninggal dunia. Bentuk jaminan sosial dapat berupa uang, sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang atau berupa pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami. Perlindungan jaminan sosial di Indonesia dimulai secara bertahap baik kepesertaan maupun programnya.

Untuk menyeragamkan pengertian dan penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja, ILO mengeluarkan konvensi mengenai standar jaminan sosial untuk menjadi pedoman. Di dalam Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial

disebutkan, kegiatan jaminan sosial meliputi perawatan kesehatan, tunjangan sakit, tunjangan pengangguran, tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan bersalin, tunjangan keluarga, tunjangan tidak mampu, dan tunjangan janda dan yatim piatu.

Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dijelaskan bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Untuk itu, dilakukan perlindungan tenaga kerja dalam program Jamsostek, agar dapat memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Undang-Undang menjamin setiap tenaga kerja beserta keluarganya berhak atas jaminan sosial. Jamsostek mempunyai aspek, antara lain memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya, dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan, termasuk tenaga kerja tenaga kerja harian lepas, borongan dan waktu tertentu. Untuk itu, program Jamsostek wajib dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap pekerjanya yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja, dan secara bertahap akan diberlakukan pula bagi mereka yang berada di luar hubungan kerja.

Pengusaha yang wajib mengikuti program Jamsostek, adalah perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, usaha sosial dan usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja.

Dalam UU Jamsostek, program jaminan sosial mencakup: 1) jaminan kecelakaan kerja (JKK), 2) jaminan kematian (JK), 3) jaminan hari tua (JHT) dan 4) jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

Program Jamsostek tersebut merupakan program bersifat dasar dengan berazaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945.

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi pekerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Bagi perusahaan yang belum diwajibkan ikut serta dalam program Jamsostek karena masih mempekerjakan pekerja di bawah 10 orang, atau membayar upah di bawah 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, maka perusahaan tersebut diwajibkan memberikan santunan kecelakaan kerja sebesar yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

Ketentuan lebih lanjut mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang secara teknis diatur dalam Petunjuk Teknisnya.

7. Penyelesaian Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 136 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penyelesaian hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Tetapi apabila tidak tercapai kata sepakat, maka melalui prosedur yang diatur dengan Undang-Undang.

Penyelesaian Hubungan Industrial lebih ditekankan kepada upaya damai melalui musyawarah untuk mencapai mufakat antara pihak-pihak, atau melalui pemerantaraan dan membolehkan melalui arbitrase sukarela.

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) telah ditetapkan tata cara dan proses penyelesaian PPHI. Penyelesaian diluar pengadilan merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib. Dalam pelaksanaannya, penyelesaian diluar pengadilan, secara garis besar terbagi atas dua bagian besar, yaitu penyelesaian oleh para pihak sendiri secara bipartit dan bagian

yang kedua penyelesaian dengan bantuan pihak ketiga.

Pertama sekali, para pihak diminta untuk senantiasa mencegah terjadinya perselisihan dengan berbagai cara. Apabila setelah pencegahan perselisihan masih juga harus terjadi, pada tingkat pertama dirundingkan diantara para pihak secara bipartit, yang diatur tata cara dan lamanya waktu penyelesaian perselisihan.

Kedua, apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, diatur tata cara penyelesaian berikutnya. Para pihak dapat melakukan pilihan penyelesaian selanjutnya. Dapat dilakukan melalui arbitrase, atau konsiliasi yang disepakati kedua belah pihak, sesuai dengan kasus dan kewenangan yang diberikan oleh Undang-Undang.

Dalam hal kedua bentuk penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi dimaksud tidak disepakati, penyelesaian melalui mediasi menjadi penyelesaian yang wajib ditempuh. Untuk penyelesaian melalui arbitrase pada dasarnya tidak dapat lagi digugat melalui pengadilan hubungan industrial, sedangkan terhadap penyelesaian melalui konsiliasi/mediasi, para pihak yang keberatan dengan anjuran konsiliator/mediator, dapat mengajukan gugatan ke muka Pengadilan Hubungan Industrial.

8. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Badan Usaha baik 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.

Putusnya hubungan kerja merupakan permulaan dari masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup para pekerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah PHK adalah bahwa sedapat mungkin PHK harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang.

Akan tetapi apabila pemutusan hubungan kerja benar-benar sudah tidak dapat dihindari lagi, maka pengusaha harus merundingkannya kepada pekerja yang bersangkutan guna menyelesaikan masalah PHK tersebut secara musyawarah.

Apabila jalan perundingan tersebut benar-benar sudah tidak menghasilkan kesepakatan, barulah pemerintah campur tangan. Bentuk campur tangan ini merupakan pengawasan preventif melalui sistem penetapan PHK yang kewenangan ini diberikan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyelesaikan penetapan PHK menurut tata cara yang berlaku dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam penetapan ini Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat mewajibkan pengusaha memberikan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sesuai ketentuan yang berlaku.

9. Pembinaan Hubungan Industrial

Pasal 102 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan ada 3 (tiga) fungsi dalam melaksanakan hubungan industrial adalah sbb:

- a. Fungsi Pemerintah adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan.
- b. Fungsi pekerja dan serikat pekerja adalah menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban

demi kelangsungan produksi dan menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keahlian dan keterampilan, ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- c. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja.

Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa pekerja mempunyai hak untuk berserikat dan berunding bersama melalui organisasi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan anggotanya.

Dalam Pasal 105 menyatakan bahwa setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Dasar dan tujuan organisasi ini disamping kerjasama antara anggota-anggotanya dalam masalah-masalah teknis dan ekonomis juga masalah yang berkaitan dengan ketertingnan pekerja dan kepentingan nasional.

Dengan Kepmenakertrans Nomor KEP.255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Melalui Lembaga ini dimaksudkan untuk mewujudkan ketenangan, ketenteraman, peningkatan produksi dan produktivitas, perbaikan pendapatan, kesejahteraan tenaga kerja, serta kelestarian dan kelancaran perusahaan.

Keanggotaan LKS Bipartit terdiri dari wakil pekerja dan wakil pengusaha.

Lembaga Bipartit mempunyai peranan penting pula dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan di perusahaan.

Untuk menyusun kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan melalui PP. No. 8 Tahun 2005 Pemerintah membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan Serikat pekerja sebagai lembaga musyawarah, konsultasi dan kerjasama antara anggota-anggotanya dari ketiga unsur tadi.

10. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945,

yang timbul dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Hubungan Industrial Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, terpadu dan serasi antara pelaku proses produksi barang dan jasa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila seriap pekerja mengembangkan sikap *melu handarbeni* (merasa ikut memiliki), *melu hangrungkebi* (ikut memelihara) dan *mulat saliro hangrosoweni* (senantiasa mawas diri) dan untuk mempertahankan kelangsungan usaha setiap pengusaha harus mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sesuai dengan harkat, martabat dan harga diri serta senantiasa meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hubungan Industrial pancasila dilaksanakan melalui sarana :

- Lembaga Kerjasama Bipartit;
- Lembaga Kerjasama Tripartit;
- Serikat Pekerja;
- Organisasi Pengusaha;
- Peraturan Perusahaan;
- Kesepakatan Kerja Bersama;
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Pendidikan Hubungan Industrial.

IV. ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM

Perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan lebih dititikberatkan kepada pekerja karena kedudukan pekerja pada dasarnya berada pada pihak yang lemah. Namun tidak berarti bahwa pihak pengusaha tidak mendapatkan perlindungan, karena perlindungan hukum pada dasarnya merupakan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam suatu hubungan kerja.

Adanya perkembangan hukum perburuhan yang murni privat menjadi hukum ketenagakerjaan yang bersifat publik, maka fungsi dan peranan hukum ketenagakerjaan mencerminkan adanya campur tangan pemerintah dalam pembinaan, dimana hubungan antara pekerja dengan pengusaha masih perlu diarahkan pada satu hubungan yang serasi, selaras dan seimbang, dimana pekerja merupakan partner pengusaha dalam proses produksi berdasarkan prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

Pokok-pokok perlindungan hukum dimaksud dilaksanakan melalui pelaksanaan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Kesepakatan Kerja Bersama dimana di dalamnya diatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak serta syarat-syarat kerja

yang wajib dipenuhi dan ditaati oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

Tidak dipenuhinya salah satu hak atau kewajiban oleh salah satu pihak, maka terjadilah pelanggaran hukum yang dapat merugikan pihak yang bersangkutan. Disinilah timbulnya perlindungan hukum agar seseorang tidak dirugikan haknya akibat dari perbuatan orang lain yang tidak memenuhi kewajibannya.

V. PENUTUP

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam suatu hubungan kerja tidak dapat terlepas dari hak dan kewajiban. Apa yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban bagi pengusaha dan apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban bagi pekerja. Oleh karena itu masing-masing pihak dituntut kesadaran hukumnya yang tinggi, yaitu sadar akan hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum dan sadar pula bahwa hukum itu memberikan perlindungan bagi dirinya.

Dengan telah diterapkannya prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila dalam pelaksanaan peratutan per-Undang-Undangan ketenagakerjaan bukan berarti tidak terjadi kasus-kasus ketenagakerjaan yang harus diselesaikan menurut hukum, akan tetapi proses penyelesaian tersebut tidak selalu menimbulkan gejolak sosial, melainkan dapat diselesaikan berdasarkan musyawarah untuk mnencapai mufakat.*

Kepustakaan

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara No. XXVIII/MPRS/1966;
3. Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 No. 33 jo Undang-Undang No. 2 Tahun 1951;
4. Undang-Undang Kerja Tahun 1948 No. 12 jo Undang-Undang No. 1 Tahun 1951;
5. Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951;
6. Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial;
7. Undang-Undang No. 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan;
8. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan;
9. Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama;
10. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
11. Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing;
12. 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);
13. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;
14. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara No. XXVIII/MPRS/1966;
15. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
16. Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Swasta;
17. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
18. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
19. Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja;
20. Undang-Undang No. 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
21. Perpu No. 3 Tahun 2000 tentang Perubahan UU. No. 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya UU. No. 25 Tahun 1997;
22. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
23. Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Perpu No. 3 Tahun 2000 menjadi Undang-Undang;
24. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
25. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
26. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
27. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek;
28. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit;
29. Kepmenakertrans No. KEP.255/M3N/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit;