

## PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PROSES HUBUNGAN INDUSTRIAL

Kunarto \*

### ABSTRACT

*Legal protection of workers in the industrial relations process is essential in order to improve and grow the national economy, but the relationship of workers, employers and government (tripartite) in the industrialized world is increasingly apparent lack of harmony and need to get attention by all parties. These products of labor law which are made by the government biased towards employer and seem only to increase taxes and foreign exchange. The implications of globalization have changed the industrialization, trade and the world economy into a form of business. For Indonesia, the era of globalization means that it faced a huge challenge, which means there must be readiness for business and human resource potential, so they can compete in international markets, in terms of the law needs to be improved, so as to provide protection for workers.*

*Keywords: Legal protection, Workers' Rights, Industrial Relations*

### ABSTRAK

Perlindungan hukum pekerja dalam proses hubungan industrial merupakan hal yang penting dalam rangka meningkatkan dan menumbuhkan ekonomi nasional, namun hubungan pekerja, pengusaha dan pemerintah (*tripartit*) dalam dunia industri semakin hari semakin nampak kurang harmonis dan perlu mendapatkan perhatian oleh semua pihak. Produk-produk hukum ketenagakerjaan yang dibuat pemerintah seolah masih memihak kepentingan pengusaha dan terkesan hanya untuk meningkatkan pajak dan devisa negara. Implikasi dari era globalisasi telah merubah industrialisasi, perdagangan dan perekonomian dunia menjadi bentuk bisnis. Untuk Indonesia era globalisasi berarti dihadapkan pada tantangan yang sangat besar, yang berarti harus ada kesiapan bagi dunia usaha dan potensi sumber daya manusia, sehingga bisa bersaing di pasar internasional, dari sisi hukum perlu ditingkatkan, sehingga dapat memberikan perlindungan bagi para pekerja.

**Kata Kunci :** Perlindungan hukum, Hak-hak Pekerja, Hubungan Industrial

### PENDAHULUAN

Dewasa ini masalah ketenagakerjaan menjadi isu hangat dengan adanya berbagai kasus yang menyangkut hubungan *tripartite* (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang kurang harmonis,

sehingga menimbulkan perselisihan industrial yang tak kunjung selesai. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sewenang-wenang, hak-hak pekerja tidak diberikan oleh pengusaha, seperti cuti hamil, sakit, upah, asuransi kesehatan ataupun kebijaksanaan pemerintah yang tidak memihak pada kepentingan tenaga

\* Penulis adalah Dosen Fakultas Hukum UNTAG Semarang, Email : K.kunarto@yahoo.co.id

kerja. Mereka merasa hak-hak normatif yang dimiliki dirampas sewenang-wenang oleh pengusaha, sehingga alternatif yang dilakukan pekerja adalah perusakan tempat kerja, pemogokan dan unjuk rasa turun ke jalanan untuk menarik perhatian pengusaha dan pemerintah.

Peristiwa hubungan *tripartie* dalam dunia industri yang kurang harmonis di Indonesia selalu menjadi masalah menarik dan krusial, karena menyangkut pada kepentingan banyak pihak. Bagi tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan, mereka bekerja keras dengan harapan akan memperoleh upah yang layak, pengusaha menghasilkan produk manufaktur dan atau jasa untuk memperoleh keuntungan (*profit*) untuk memenuhi kebutuhan dalam dan luar negeri, pemerintah akan memperoleh pajak dan devisa negara untuk membiayai pembangunan nasional.

Idealnya hubungan *tripartie* ini dapat berjalan dengan baik tanpa merugikan salah satu pihak, terutama hubungan langsung antara pekerja dengan pengusaha. Namun hubungan kedua belah pihak ini tidak selalu berjalan dengan mulus, karena pihak pekerja merasa dirugikan dengan kebijaksanaan yang dikeluarkan pengusaha, terutama masalah upah. Sayangnya pemerintah Indonesia tidak mau belajar pada pengalaman masa lalu dalam menghadapi tuntutan normatif para pekerja tersebut. Kebijakan pemerintah selalu berpihak pada kepentingan pengusaha dengan asumsi, sektor industri menghasilkan pajak dan devisa negara yang banyak meskipun harus mengorbankan kepentingan para pekerja sebagai sumber daya manusia (SDM) yang andal. Akibat asumsi ini, kebijaksanaan pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Republik Indonesia sering mengorbankan hak-hak normatif para pekerja yang sudah mengucurkan keringat habis-habisan untuk kepentingan bisnis pengusaha, sementara

mereka diperlakukan kurang layak dalam hubungan demi keuntungan pengusaha dan target perolehan pajak atau devisa bagi negara.

Dalam tulisan ini akan membahas mengenai (1) beberapa penyebab terjadi perselisihan ketenagakerjaan dalam hubungan hukum pekerja dan pengusaha, (2) pengembangan SDM untuk memperoleh pekerja yang andal dalam proses industrialisasi dan (3) perlindungan hukum bagi pekerja dalam proses industrialisasi guna memperoleh kepastian hak dan kewajibannya.

## PEMBAHASAN

### Era Globalisasi

Memasuki era globalisasi seperti sekarang ini, penduduk dunia kini berada dalam satu perkampungan global (*global village*) yang tidak mengenal adanya areal terbatas (*borderless world*) dengan merambahnya teknologi informasi merupakan revolusi industri berbasis pengetahuan yang berguna untuk mencerdaskan manusia. Masuknya teknologi informasi dalam dunia industri secara tidak langsung dapat mempengaruhi sikap dan pandangan pekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha.

Implikasi dari era globalisasi ini telah merubah wajah industri, perdagangan dan perekonomian dunia menjadi bentuk bisnis dalam "perkampungan global" yang berubah cepat.

Bagi Indonesia memasuki era globalisasi berarti dihadapkan pada peluang dan tantangan besar yang harus dihadapi, terutama bagi dunia industri dengan potensi SDM yang terbatas. Kiranya aspek penting yang harus diperhatikan adalah masalah SDM yang profesional dan andal. Kualitas SDM yang mampu bersaing di pasar global sangat dibutuhkan dalam proses industrialisasi. Selama ini pekerja Indonesia berkualitas

rendah dan dibayar murah tanpa pengusaha dan pemerintah berupaya untuk meningkatkan SDM dalam proses industrialisasi secara optimal. SDM yang berkualitas tidak sekedar pada keunggulan komperatif, namun terletak pada keunggulan kompetitif dengan SDM dad negara lain untuk merebut pasar internasional.

Proses industrialisasi dinilai berhasil secara signifikan apabila ditunjang dengan kemampuan SDM berkualitas tinggi. Biasanya SDM berkualitas tinggi termasuk langka di negara-negara berkembang, termasuk di Indonesia. Tersedianya perangkat aturan hukum yang adil dan menjamin kepastian hukum sehingga mampu memfasilitasi kebutuhan hubungan tripartie sangat penting untuk menjadi landasan hukum yang kongkret bagi keikutsertaan Indonesia dalam perdagangan internasional.

Langkah antisipatif dan inovatif perlu dilakukan dalam rangka memenuhi tuntutan persaingan global, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Ketatnya kompetisi dalam menghasilkan produk manufaktur dan atau jasa yang berkualitas tinggi, maka kesiapan perangkat hukum sebagai instrumen yang terkait dengan SDM dalam proses industrialisasi sangat penting diperhatikan sebagai satu kesatuan yang terpadu.

Keberhasilan daya saing produk Indonesia sangat ditentukan oleh kualitas SDM. Hukum sebagai perangkat yang mendukung kebutuhan SDM menjamin hak-hak normatif pekerja dalam proses industrialisasi sehingga mampu mewujudkan harmonisasi hubungan industrial Pancasila yang ideal. Pemberdayaan pekerja menghadapi persaingan global dipengaruhi pula oleh daya dukung hukum terhadap SDM yang berkualitas tinggi dalam proses industrialisasi. Lemahnya perlindungan hak-hak normatif bagi para pekerja, maka upaya meningkatkan SDM yang berkualitas mustahil akan tercapai. Akibat lain, kualitas dan kuantitas produk

Indonesia akan kalah bersaing dengan produk negara lain.

Perlindungan bagi para pekerja dengan memberikan hak-hak normatif yang layak merupakan kebutuhan mendesak untuk terciptanya harmonisasi hubungan industrial Pancasila. Masalah ini menjadi krusial apabila tidak ada keinginan pengusaha dan pemerintah untuk memberikan hak-hak normatif pekerja, perlakuan sebagai mitra kerja yang sejajar dan kebijaksanaan pemerintah yang menguntungkan.

### **Konsepси Hukum Dalam Proses Industrialisasi**

Dalam hal membicarakan konsepи hukum sebagai pisau analisis permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia dewasa ini, dapat menuntut kita untuk menentukan pada wilayah hukum mana analisis permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilakukan dalam kaitan hubungan pekerja dengan pengusaha.

Sehubungan dengan konsepи hukum dengan masalah ketenagakerjaan, uraian yang dikemukakan oleh Hermien Hediati Koeswadji mengenai konsepи hukum lebih tepat digunakan. Koeswadji<sup>1</sup> mengemukakan tiga konsepи hukum, *Pertama*, konsepи yang meliputi hubungan antara hukum dan moral, yakni melihat asal usul hukum dan asal mula sanksi dari segi kebenaran (*the right reason*), *Kedua*, konsepи yang melihat segi hubungan antara hukum dan kekuatan politik, yakni melihat suatu kehendak negara (*the will of state*) dan, *Ketiga*, konsepи melihat hukum dari segi hubungan antara hukum dengan keseluruhan perkembangan sejarah (masyarakat), yaitu melihat dari sudut tradisi, kebiasaan, dan kepribadian bangsa (*national character*).

Masalah ketenagakerjaan, konsepи

---

1 Hermien Hadiati Koeswadji, "Hukum dan Kependudukan". Yuridika, Vol 15 No. 4, FH Unair, Surabaya, Juli 2000.

kedua di atas sangat tepat dipakai mengingat ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia sebagai proses industrialisasi yang merupakan kebijakan publik pemerintah berupa landasan idiil yaitu Pancasila dan landasan konstitusional UUD'45 yang telah diatur didalam Pasal 27 dan Pasal 33.

Pemahaman terhadap makna sumber daya manusia perlu dibakukan agar tidak menimbulkan penafsiran yang keliru. Sumber daya manusia (*human resources*) menurut Taliziduhu Ndrahat<sup>2</sup> adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap suatu pencapaian tujuan organisasional. Dalam ilmu kependudukan, konsep ini sama dengan tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja produktif dalam usia tertentu.

Angkatan kerja yang bekerja disebut sebagai pekerja. Pekerja ini dapat dibedakan dalam dua bentuk, Pertama, pekerja yang mengandalkan energi kekuatan fisik saja dengan ketrampilan sederhana disebut buruh, suruhan atau pekerja kasar dan biasanya merupakan tenaga lepas (tidak organik). Kedua, karyawan adalah tenaga organik tataran rendah sampai menengah, sedangkan pegawai tenaga organik tingkat menengah dan atas (*white collar*). Istilah pekerja dan karyawan lazim dikenal di sektor kerja privat atau swasta seperti perusahaan dan usaha jasa, sedangkan pegawai dikenal di lingkungan kerja publik seperti pemerintahan.

Pengembangan SDM sebagai daya dukung kemampuan produktivitas dan manusia telah lama disadari. Manusia berkualitas lebih penting dan pada kuantitas dalam peningkatan produk manufaktur dan jasa pada globalisasi ekonomi.

Dalam teori SDM menurut Taliziduhu Ndraha<sup>3</sup> menyediakan ber

macam-macam alat yang dapat digunakan manusia untuk mengidentifikasi masalah SDM, menerangkan gejala SDM, meramalkan hal-hal yang dapat atau akan terjadi di bidang SDM, dan memberikan solusi terhadap masalah SDM.

Salah satu teori SDM dengan analisis alat yang digunakan untuk menghasilkan kajian dalam Ilmu Hukum adalah masalah Hukum Ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Analisis alat yang dipakai dapat menjelaskan permasalahan dalam hubungan proses industrialisasi. Namun permasalahan SDM dalam hukum ketenagakerjaan menurut Hermien Hediati Koeswadji<sup>4</sup> tidak hanya sekedar berbuat atau tidak berbuat (larangan dan anjuran), tetapi juga menyangkut dengan kebijaksanaan pemerintah yang dituangkan dalam bentuk resmi dan diterjemahkan dalam tindakan nyata (*action*) yang mencakup undang-undang tenaga kerja, peraturan administrasi dan kemampuan eksekutif untuk menerapkannya.

Proses industrialisasi bagi suatu negara biasanya melalui tahapan pra industri, industri dan pasca industri. Bila industrialisasi dikaitkan dengan pendidikan angkatan kerja, maka SDM yang ideal adalah tenaga kerja terdidik (*educated labour*), mempunyai ketrampilan kerja (*skilled work*) tinggi dengan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang memadai. Adanya persyaratan demikian, mereka diharapkan dapat bersaing dengan produk negara asing dalam era globalisasi ekonomi.

Namun di negara-negara berkembang, dalam proses industrialisasi masih menghadapi kendala besar pada kemampuan iptek terbatas dengan banyaknya tenaga kerja berkualitas rendah

---

2 Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999, hal. 7.

3 Taliziduhu Ndraha, op.cit, hal. 5.

4 Hermien Hadiati Koeswadji, "*Sumber Daya Manusia*", *Bahan Kuliah Hukum Sumber Daya Manusia dan Proses Industrialisasi*, PPs Unair, Surabaya, 2001, hal. 5.

sehingga kebijaksanaan pemerintah dalam pembangunan ekonomi menitik beratkan menampung pekerja dalam industrialisasi mengutamakan padat karya (*labour intensive industries*) dari pada padat modal dan padat optek dengan kualitas pekerja yang bermutu tinggi. Sayangnya *output* perusahaan di pasar internasional tidak mampu bersaing dengan negara lain yang menggunakan teknologi tinggi dengan barang berkualitas. Akibatnya pekerja dibayar dengan upah rendah dan hak-hak normatif mereka tidak diberikan dengan layak karena keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan. Bagi tenaga kerja Indonesia, proses industrialisasi kini menuntut SDM yang andal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi menghadapi globalisasi ekonomi dengan pasar terbuka. SDM yang baik menyebabkan produk perusahaan semakin meningkat dan pihak perusahaan akan mampu memenuhi hak-hak normatif pekerjanya.

Untuk memperoleh SDM yang andal dalam sistem produksi dibutuhkan adanya manajemen operasi guna diterapkan pengusaha secara konsisten dalam hubungan industri yang baik. Manajemen operasi merupakan manajemen dari sistem transformasi yang mengkonversikan input untuk memperoleh output. Input dikonversikan menjadi barang dan jasa melalui suatu proses teknologi. Penggunaan macam-macam input dapat mengubah output dalam suatu sistem operasi produksi.<sup>5</sup>

Proses industrialisasi dalam merebut pasar internasional dari output para pekerja Indonesia, maka Hermien Hadiati Koeswadji<sup>6</sup> mengingatkan perlu dilakukan pendekatan melalui tiga unsur

---

5 Cosmos Batubara, "Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Pancasila", *Yuridika*, No.1 Tahun V, FH Unair, Surabaya, Januari-Februari, 1990, hal. 2-3

6 Hermien Hadiati Koeswadji, "Realitas Indonesia dalam Proses Industri", *Bahan Kuliah Hukum Sumber Daya Manusia dan Proses Industrialisasi*, PPs Unair, Surabaya, 2001, hal. 15.

(tripartie), yakni pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam upaya memperbaiki keadaan dengan melakukan tiga cara, yaitu

1. Tenaga kerja harus memiliki ketrampilan (cepat dan konsisten memenuhi permintaan pasar), disiplin dan etika kerja yang tinggi untuk memperoleh efektivitas dan efisiensi dibandingkan dengan negara lain.
2. Mengembangkan komunikasi, informasi dan edukasi dengan pemanfaatan iptek, sehingga nilai tambah dapat dikembangkan dan
3. Mengembangkan SDM, baik jangka pendek, menengah dan panjang yang ditekankan pada pengembangan kebugaran jasmani, kemampuan kerja dan sikap terhadap kerja atau etika kerja.

Kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan putusan dikaitkan dengan hukum perlu diperhatikan dengan seksama bagi kepentingan para pekerja dan pengusaha dalam proses industrialisasi untuk memperoleh kepastian hukum dalam bekerja karena menyangkut dengan harmonisasi hubungan ketenagakerjaan.

### **Perselisihan Hubungan Hukum Pekerja dengan Pengusaha**

Terjadinya unjuk rasa, pemogokan ataupun perusakan tempat kerja dan sarana publik adalah gambaran ketidakpuasan para pekerja terhadap hubungan kerja dengan pengusaha dan adanya aturan hukum yang mengaturnya. Pemerintah yang mengeluarkan undang-undang atau kebijaksanaan ternyata berlaku tidak adil sehingga merugikan salah satu pihak yang dapat menimbulkan perselisihan. Perselisihan industrial bermula dari pengingkaran kesepakatan kerja bersama (KKB) atau aturan dan kebijaksanaan berat sebelah yang merugikan hak salah satu pihak yang dapat memicu ketidakpuasan.

Perselisihan tenaga kerja biasanya dapat terjadi dalam dua hal, *pertama*, pihak pengusaha yang membebaskan pekerjaan

pada para pekerjanya. *Kedua*, kebijaksanaan pemerintah yang mengeluarkan aturan dan undang-undang dalam hubungan industrial.

Perselisihan pekerja dengan pengusaha merupakan wujud ketidakharmonisan karena adanya pengingkaran terhadap KKB yang merupakan aturan hukum bagi kedua belah pihak dan telah ditandatangani bersama. Ketidakpuasan itu bisa terletak pada masalah hak-hak normatif pekerja, seperti faktor upah, jaminan sosial, uang lembur, pesangon dan suasana ketenagakerjaan yang kurang kondusif.

Penyebab perselisihan ini menurut Iman Soepomo<sup>7</sup> dapat dibagi dalam dua kategori, pertama, perselisihan hak (*rechts geschillen*) adalah perselisihan yang timbul sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak pelaku proses produksi, yaitu (a) tidak memenuhi isi perjanjian kerja, (b) tidak memenuhi isi perjanjian perburuhan, (c) tidak memenuhi peraturan perusahaan, (d) tidak memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perselisihan hak menyangkut upaya pemenuhan hak-hak normatif, baik untuk pemben kerja maupun penerima kerja. Kedua, perselisihan kepentingan (*belangen geschillen*), umumnya terjadi sebagai akibat tidak adanya kesesuaian paham antara pemberi kerja (majikan/perkumpulan kerja) dengan pihak penerima kerja yang diwakili oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berkaitan dengan masalah-masalah hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau kondisi ketenagakerjaan yang ada.

Bila SKB atau KKB diingkan pengusaha atau pekerja, maka perselisihan industrial segera timbul. Bila tidak tercapai KKB, peristiwa pemogokan, unjuk rasa atau perusakan tempat kerja dapat saja terjadi dilakukan oleh para pekerja yang telah memeras keringat untuk keuntungan

pengusaha, namun mereka tidak memperoleh imbalan layak yang menjadi haknya. Sebaliknya pengusaha tidak akan memberi hak-hak pekerja, jika para pekerjanya tidak memenuhi kewajiban yang diatur dalam KKB.

Perselisihan pekerja dengan pemerintah biasanya berkaitan dengan kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan aturan undang-undang atau keputusan yang tidak memihak kepentingan pekerja, tetapi lebih menguntungkan pengusaha. Selama ini kebijaksanaan pemerintah dirasakan para pekerja tidak memihak pada pihak yang lemah yaitu para pekerja, namun lebih memihak pada pihak yang kuat yaitu pengusaha.

Apabila protes dalam bentuk usulan perbaikan KKB tidak dipatuhi pengusaha atau kebijaksanaan pemerintah tidak memihak pada kepentingan pekerja, sudah tentu para pekerja akan memilih alternatif terakhir dengan melakukan tindakan berupa pemogokan, unjuk rasa dan perusakan yang merugikan semua pihak. Sebab mereka sebagai manusia tidak dihargai selayaknya.

Sebenarnya dengan mengetahui faktor-faktor yang mengakibatkan terjadinya perselisihan industrial, pengusaha sedini mungkin sudah dapat mencegah atau mengantisipasinya, jika tuntutan pekerja dapat dipenuhi sesuai dengan kemampuan perusahaan. Bukankah dalam undang-undang tenaga kerja dan KKB, hak-hak dan kewajiban pekerja sudah diatur dengan baik, begitu juga dengan hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya.

Pengusaha yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pekerja akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi tuntutan para pekerjanya manakala sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan kemampuan perusahaan yang berusaha menyisihkan sebagian keuntungan bagi para pekerjanya. Pengusaha sebaiknya menghindarkan penyelesaian perselisihan berdasarkan

---

<sup>7</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994, hal. 175.

pendekatan struktural (atasan-bawahan) atau pendekatan keamanan (*security approach*) melalui tindakan kekerasan oleh polisi sebagaimana sering terjadi pada masa lalu dalam menyelesaikan setiap bentuk unjuk rasa dan pemogokan pekerja.

Pendekatan yang baik dilakukan pengusaha adalah pendekatan fungsional (kemitraan) yang saling menghargai dan menghormati hak dan kewajiban para pekerja dengan pengusaha. Pendekatan ini dengan mudah dapat menghindari konflik berkepanjangan pengusaha dengan para pekerjanya melalui jalan musyawarah untuk melahirkan kesepakatan bersama. Tidak ada keuntungan yang bisa dipetik, jika pekerja dan pengusaha tidak saling mendukung dalam hubungan industrial. Saling mendukung dan menghormati hak dan kewajiban masing-masing merupakan upaya yang terbaik untuk menyelesaikan setiap perselisihan industrial yang timbul. Sebaliknya menggunakan kekuatan atau kekerasan terhadap perselisihan yang timbul tidak akan menyelesaikan masalah bahkan menggambarkan tidak adanya kemitraan yang baik antara pekerja dengan pengusaha yang dapat menghambat proses produksi dan juga tidak saling menghormati dalam melakukan hubungan industrial Pancasila.

### **Peningkatan Pekerja untuk Meningkatkan Kualitas Kerja**

Pemberian hak-hak pekerja oleh pengusaha biasanya dengan kemampuan kerja oleh pekerja dan kemampuan keuangan perusahaan. Pihak perusahaan menggaji para pekerjanya dan hasil penjualan produk di pasar dalam negeri dan atau luar negeri. Perlakuan yang kurang layak dalam pemberian hak-hak pekerja oleh pengusaha sering menimbulkan perselisihan industrial.

Program peningkatan tenaga kerja dalam dunia industri merupakan suatu konsep dan operasional untuk

pengembangan potensi SDM, khususnya potensi generasi muda yang merupakan kekuatan efektif untuk pembangunan nasional dan manusia yang berkepribadian, cerdas, disiplin, ahli dan terampil, produktif serta memiliki motivasi tinggi dan sikap mental yang mantap menghadapi persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini sesuai dengan kebutuhan pembangunan industri dan pasca industri bagi masyarakat informasi dengan berkembangnya arus globalisasi.

Pada dasarnya peningkatan pekerja industri dapat dilakukan melalui tiga jalur, yaitu pendidikan formal, jalur latihan kerja dan jalur pengembangan pekerja. Jalur pendidikan formal lebih mengutamakan pada pengembangan kepribadian, bakat, sikap mental, pengetahuan, kecerdasan dalam menyerap ilmu pengetahuan. Latihan kerja lebih menekankan pada pengembangan profesionalisme sesuai dengan kemajuan teknologi dan syarat jabatan atau pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan. Semua ini bertujuan agar produk industri suatu perusahaan semakin berkualitas dan mampu bersaing dengan produk perusahaan negara lain.

Fungsi dunia usaha dalam latihan kerja menurut Achmad Ichsan<sup>8</sup> yaitu pengembangan diri merupakan usaha para pekerja untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri dalam persaingan kerja, karena perusahaan biasanya mencari tenaga kerja yang profesional dan andal. Semua ini bertujuan agar produk industri suatu perusahaan semakin berkualitas dan mampu bersaing dengan produk perusahaan negara lain.

Lebih lanjut T. Soelaiman, mengatakan dalam latihan kerja ada lima bentuk,<sup>9</sup> *pertama*, latihan kerja merupakan

---

8 Achmad Ichsan, *Dunia Usaha Indonesia*, Pradya Paramita, Jakarta, 1986, hl, 76

9 T. Soelaiman, "*Pelatihan Kerja sebagai Salah Satu Sarana untuk Pemenuhan Tenaga Kerja di Bidang Industri*". Hukum dan Pembangunan No. 5 Tahun XXIII, FH UI, Jakarta, 1993, hal 450-451.

pelengkap terhadap pendidikan formal. Dalam hal ini latihan kerja dapat menjembatani dunia pendidikan dan dunia kerja. *Kedua*, beberapa jenis pengetahuan dan ketrampilan kerja tidak disiapkan dan diberikan melalui sistem pendidikan formal. Pengetahuan dan ketrampilan demikian perlu diberikan dan disiapkan melalui latihan dan pengalaman kerja. Latihan kerja merupakan pelengkap terhadap sistem pendidikan. *Ketiga*, jalur pendidikan formal hanya menggunakan sistem yang pelaksanaannya memerlukan waktu yang cukup lama dengan jumlah peserta tertentu dan penguasaan bahan yang cukup banyak. Di lain pihak latihan kerja dapat dilakukan dengan kurikulum khusus dan terbatas pada jenis ketrampilan yang dibutuhkan saja untuk persyaratan pekerjaan tertentu, sehingga pelaksanaannya dapat menjadi lebih singkat dan biayanya menjadi relatif murah. *Keempat*, dunia perekonomian kita ditandai dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, sehingga pengetahuan dan ketrampilan tenaga kerja harus selalu ditingkatkan dan disesuaikan sejalan dengan perkembangan teknologi tersebut. Penyesuaian seperti ini lebih mudah diupayakan melalui sistem latihan kerja daripada melalui sistem pendidikan formal yang menuntut perubahan kurikulum pendidikan yang biasanya memerlukan waktu yang cukup lama. *Kelima*, program latihan kerja juga diperlukan untuk promosi dan mutasi karyawan dari satu jabatan kepada jabatan lain yang memerlukan ketrampilan baru. Promosi dan mutasi ini akan dapat memacu semangat dan kreativitas pekerja.

Pelaksanaan latihan kerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja dapat dilakukan dengan cara-cara latihan *in servico training, on the job training*, magang ataupun dengan cara-cara lain. Dalam pelaksanaannya, latihan kerja ini harus memperhatikan trilogi latihan kerja, yakni :

1. Latihan kerja harus sesuai dengan pasar kerja,

2. Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi,
3. Latihan kerja harus merupakan kegiatan yang bersifat terpadu, dalam arti merupakan proses industrialisasi, baik kebutuhan dalam hubungan kerja maupun kebutuhan usaha mandiri.

Program latihan kerja dalam meningkatkan pekerja akan berhasil guna dengan pengembangan pedoman teknis (*technical manual*) bagi setiap jenis ketrampilan kerja. Adanya pedoman ini diharapkan setiap pekerja dapat diperoleh oleh persiapan kerja yang baik dan mampu mengembangkan ketrampilannya secara lebih luas. Selain itu, perlu dikembangkan pula adanya semacam *checklist* bagi peserta agar dapat membimbing dalam berinteraksi dengan pekerja lain atau pekerjaan secara lebih optimal. Kegiatan pemantauan dan evaluasi dari latihan kerja selama ini merupakan bagian yang penting untuk melihat sejauh mana produktivitas kerja para pekerja dapat meningkat untuk memacu produktivitas perusahaan. Era globalisasi ini bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia seyogyanya menjadi penentuan kemampuan produk perusahaan dan bersaing secara fair dengan produk negara lain.

Hasil latihan kerja yang baik biasanya meningkatkan produktivitas dan kualitas barang atau jasa yang baik pula, sehingga posisi tawar pekerja (*bergaining position*) untuk memperoleh upah yang layak dari pengusaha dapat tercapai.<sup>10</sup> Inilah tujuan ideal yang harus dicapai untuk terciptanya perlindungan hak normatif pekerja dalam kegiatan industrialisasi.

Perlindungan Hak Normatif Pekerja

Hak-hak normatif pekerja sudah selayaknya diberikan pengusaha untuk tercipta suatu keharmonisasian hubungan

---

10 Lenny Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998, hal 48

industrial yang baik, jika para pekerja telah menunaikan kewajibannya. Adanya perselisihan industrial yang merugikan kepentingan pekerja selama ini sebagai pihak yang lemah, maka sudah selayaknya hak-hak normatif para pekerja ini dilindungi oleh pemerintah dari tindakan sewenang-wenang pengusaha yang menganggap para pekerja sekedar "alat produksi" yang dapat diperas tenaganya, karena mengutamakan keuntungan pribadi tanpa memperdulikan nasib pekerjanya yang membutuhkan kesejahteraan yang layak.

Di sini perlindungan hukum pekerja dapat dilakukan pemerintah yang bertindak sebagai arbiter (wasit) dari perselisihan pekerja dengan pengusaha dan atau pemerintah dengan kebijaksanaan yang saling menguntungkan. Untuk menyelesaikannya adalah menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang ada di perusahaan atau lembaga yang dibentuk oleh pemerintah dan bertindak adil. Untuk ini perangkat hukum yang diterbitkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tetap mengacu pada koridor nilai-nilai keadilan dalam bentuk adanya kepastian bahwa hak-hak dan kepentingan para pihak yang berselisih tidak akan dilanggar begitu saja. Artinya perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha dibuat dengan menggunakan prinsip keadilan "neminem laedere" (jangan merugikan orang lain) dan "*unicuique suum tribuere*" (berikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya).

Apabila terjadi perselisihan dapat diselesaikan lewat PHI Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau biasa diselesaikan lewat Lembaga Arbitrasi dengan berbagai cara yaitu :

1. Bipartit yaitu penyelesaian dengan cara perundingan antara pekerja dengan

pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial.

2. Mediasi yaitu penyelesaian perselisihan antara pekerja/serikat pekerja dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator.
3. Konsiliasi yaitu penyelesaian perselisihan antara pekerja/serikat pekerja dalam suatu perusahaan yang ditangani oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Lebih lanjut mengenai penyelesaian perselisihan tenaga kerja juga diatur di dalam Pasal 136 (1) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat".

Selanjutnya perlindungan hak normatif pekerja adalah dalam bentuk melarang pengusaha melakukan PHK dengan sewenang-wenang. Tindakan PHK tanpa melalui prosedur hukum dan KKB sudah jelas merupakan pelanggaran hukum dan dilarang oleh undang-undang. Menurut Pasal 153 UU No.13 tahun 2003 pengusaha dilarang melakukan PHK dalam hal antara lain, *pertama*, tenaga kerja berhalangan masuk kerja karena sakit menu rut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus. *Kedua*, tenaga kerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memnuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang beriak. *Ketiga*, tenaga kerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya. *Keempat*, tenaga kerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan. *Kelima*, tenaga kerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan dengan tenaga kerja lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam KKB atau peraturan perusahaan dan, *keenam*, tenaga kerja mendirikan, menjadi anggota dan atau menjadi pengurus serikat kerja.

Selain adanya larangan untuk

melindungi para pekerja dalam KKB, pekerja juga dapat memutuskan hubungan kerja karena alasan mendesak. Alasan mendesak itu antara lain apabila:

1. Pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak tenaga kerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga tenaga kerja atau membiarkan perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau tenaga kerja bawahan pengusaha,
2. Pengusaha membujuk atau mencoba membujuk tenaga kerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga tenaga kerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau asusila atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau tenaga kerja bawahan pengusaha,
3. Pengusaha tidak membayar upah pada waktunya,
4. Pengusaha tidak memenuhi secara layak makan dan pemondokan yang di perjanjikan,
5. Pengusaha tidak memberikan cukup pekerjaan yang dilakukan,
6. Pengusaha tidak memberi bantuan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan,
7. Pengusaha dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan oleh perjanjian,
8. Pengusaha dalam hal sifat hubungan kerja tidak mencukupinya, menyuruh tenaga kerja meskipun ditolak untuk melakukan pekerjaan di perusahaan pengusaha lain,
9. Terus berlangsungnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian kerja
10. Tenaga kerja karena sakit atau alasan

lain di luar kesalahannya menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

Semua bentuk perlindungan hak-hak pekerja tersebut di atas bertujuan atau dalam upaya untuk menciptakan harmonisasi dalam hubungan kerja dan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam proses industrialisasi.

## KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi para pekerja masih kurang, hal ini disebabkan masih rendahnya kemampuan pekerja baik kualitas maupun pemahaman undang-undang, sehingga para pekerja untuk memperoleh hak-hak *normative* juga kurang diperhatikan disisi lain kebijakan pemerintah yang seolah memihak pada kepentingan pengusaha. Para pekerja selama ini masih dianggap sebagai alat produksi untuk keuntungan pengusaha dan perolehan pajak atau devisa bagi Negara.

Secara umum undang-undang ketenagakerjaan sudah mengatur perlindungan hak-hak pekerja, dari segi pelaksanaan yang masih perlu ada penekanan dan pengawasan sehingga undang-undang bisa dilaksanakan secara baik dan ini perlu ada intervensi pemerintah secara baik.

## SARAN

Dalam proses industrialisasi untuk merebut pasar internasional, maka produk barang dan jasa yang berkualitas tinggi mutlak diperhatikan

Dalam proses industrialisasi kualitas pekerja sangat diutamakan

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ichsan,. *Dunia Usaha Indonesia*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1986.  
Taliziduhu Ndrada,. *Pengantar Teori*

- Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Lanny Ramli,. *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Surabaya: Airlangga University Press, 199B.
- Imam Soepomo,. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta:Djambatar 1994.
- Nursid Sumaatmadja, *Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya dan Lingkungan Hidup*. Bandung: Alfa beta, 1998.
- Cosmas Batubara. *"Masalah Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Pancasila"*. Yuridika, Vol. 1 Th. V, Januari-Februari, FH Unaic, Surabaya, (1990).
- Hermien Hadiati Koeswadji,. *"Hukum dan Kependudukan"*. Yuridika, Vol 15 No. 4, Juli, FH Unair, Surabaya,(2000).
- Soelaiman, T. *"Pelatihan Kerja sebagai Salah Satu Sacana untuk Pemenuhan Tenaga Kerja di Bidang Industri"*. Hukum dan Pembangunan, No. 5 Tahun XXIII, Oktober, FH UI, Jakarta, (1993).
- Undang-undang Nomor. 13 Tahun 1997 tentang *Ketenagakerjaan*.