

## PENGARUH GLOBALISASI DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP DUNIA USAHA

Oleh : **Heryandi \***

### ABSTRAK

Pembangunan bidang ketenagakerjaan Indonesia tidak terlepas dari pengaruh Globalisasi. Hal ini terbukti dengan pengaturan bidang ketenagakerjaan dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan antara hak-hak buruh dan kewajiban pengusaha (tidak seimbang). Sementara itu, peran pemerintah baik sebagai *Regulator, Empire, Provider, dan enterprenuer* belum dilakukan dengan baik, sehingga berimplikasi terhadap dunia usaha, karena sangat membebani dunia usaha dan menimbulkan iklim investasi yang kurang kondusif.

**Kata Kunci** : Ketenagakerjaan, Dunia Usaha

### PENDAHULUAN

Pembangunan nasional ketenagakerjaan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, baik mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial.<sup>1</sup>

\* Heryandi, SH.MH Dosen Fakultas Hukum UNILA Lampung. Peserta PDIH UNDIP Semarang  
1 Penjelasan Umum *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Cemerlang, Jakarta, Hal. 1.

Sektor ketenagakerjaan dalam pembangunan nasional Indonesia, sampai saat ini masih menimbulkan berbagai masalah, antara lain pengangguran yang terus meningkat, hengkangnya investor asing karena kondisi keamanan yang rawan, tuntutan buruh terhadap upah yang layak, perlindungan, jaminan sosial di berbagai industri yang diwarnai semakin meningkatnya demonstrasi buruh, mogok, dan berbagai masalah lain yang masih menyelimuti kekelaman sektor ketenagakerjaan Indonesia sampai akhir Tahun 2006 dan memasuki tahun 2007 ini.

Berbagai masalah di atas, tidak terlepas dari pengaruh globalisasi ekonomi yang membawa perubahan di berbagai aspek kehidupan yang dipicu pesatnya bidang transportasi dan komunikasi, sehingga suatu negara tidak dapat berkembang tanpa negara lain, sebagaimana dijelaskan Miyasto bahwa : *Globalisasi ekonomi ini ternyata menimbulkan semakin besarnya saling ketergantungan antar bangsa dan negara. Perubahan-perubahan yang terjadi di suatu negara tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan strategik yang diambil*

oleh manajemen negara yang bersangkutan, tetapi dipengaruhi juga oleh perubahan-perubahan yang terjadi di negara-negara lain,<sup>2</sup>

Perubahan-perubahan akibat globalisasi ini juga berpengaruh terhadap hukum dan kebijakan, karena hukum yang ada harus juga mengikuti perkembangan masyarakat, baik masyarakat dalam suatu negara maupun masyarakat internasional. Sejalan dengan pernyataan ini, Abdul Manan menyatakan bahwa:

*Arus globalisasi yang melanda dunia dewasa ini adalah perubahan tata nilai dalam kehidupan masyarakat yang menimbulkan berbagai problematik sehingga perlu diatur oleh aturan hukum sebagai law making dan perlu penegakan hukum sebagai law enforcement.*<sup>3</sup>

Dalam rangka mengatasi berbagai masalah ketenagakerjaan, akibat dari pengaruh globalisasi yang masuk melalui organisasi internasional, khususnya desakan *International Labour Organization* (ILO) yang menginginkan pemerintah Indonesia melakukan reformasi hukum ketenagakerjaan.

Sejak Tahun 1998 pemerintah Indonesia telah menetapkan undang-undang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai revisi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang telah mengalami beberapa kali perubahan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan yang secara khusus mengatur tentang jaminan sosial

tenaga kerja tetap diberlakukannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, termasuk pula telah meratifikasi 13 konvensi ILO, dan juga telah menetapkan beberapa peraturan perundang-undangan sehubungan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai satu paket reformasi di bidang ketenagakerjaan yang pada intinya untuk mengantisipasi derasnya pengaruh globalisasi.

Arah baru reformasi di bidang ketenagakerjaan ini ditujukan untuk melindungi kepentingan buruh/pekerja, terutama terhadap hak-hak buruh sebagaimana ditekankan dalam konvensi ILO yang telah diratifikasi.<sup>4</sup> Sementara itu, Indonesia sebagai negara yang menganut sistem hukum *Civil Law* yang menempatkan pemerintah dalam posisi kuat sebagai regulator dibandingkan swasta.

Peran pemerintah seperti tersebut di atas, berdampak terhadap bidang ketenagakerjaan yaitu pemerintah memiliki kekuasaan yang signifikan untuk secara aktif membuat peraturan bidang ketenagakerjaan. Akibatnya peran serikat pekerja dan pengusaha menjadi lemah dalam menentukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sehingga regulasi ketenagakerjaan yang didasarkan pertimbangan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dari tekanan pengusaha yang berlebihan dipandang investor asing melemahkan posisi tawar pengusaha dalam negosiasi dengan pekerja, khususnya jika terjadi pemogokan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang akhirnya menyebabkan iklim investasi yang tidak

---

2 Miyasto, *Sistem Perpajakan Nasional Dalam Era Ekonomi Global*, Pidato Pengukuhan Guru Besar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, 1997, Hal. 16.

3 H. Abdul Manan, *Aspek Pengubah Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, Hal. 64.

4 Ratifikasi adalah wujud pengikatan diri suatu negara terhadap perjanjian internasional, baik berbentuk konvensi (*convention*), traktat (*treaty*), pakta (*pact*), *charter*, *statuta*, *deklarasi*, *protokol*, *convenant*, dan banyak lagi istilah lainnya, Lihat pula Mochtar Kusumaatmadja dan Etty R. Agoes, *Pengantar Hukum Internasional*, Alumni, Bandung, 2003, Hal. 177.

kondusif untuk penanaman modal asing dan investor asing yang ada akan hengkang, seperti kasus Sony<sup>5</sup> dan tiga perusahaan sepatu pemasok Adidas Group, yaitu PT. Dong Joe Indonesia, PT. Soptec, dan PT. Tong Yong yang menghentikan produksinya akibat beratnya beban perusahaan memikul tuntutan pekerja.<sup>6</sup>

Berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru ini, diharapkan akan mampu meningkatkan peran dunia usaha dalam mengatasi masalah tenaga kerja, ternyata justru sebaliknya. Keran kebebasan berserikat, mogok dan demonstrasi yang dibuka seluas-luasnya dan lemahnya peran negara dalam penegakan hukum justru menimbulkan kekhawatiran para pengusaha, khususnya para investor yang akan menanamkan investasinya di Indonesia, sehingga banyak pengusaha menuntut agar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditinjau ulang, karena dianggap menghambat perkembangan dunia usaha Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: a. Bagaimanakah pengaruh globalisasi dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia?. b. Bagaimanakah implikasi regulasi ketenagakerjaan Indonesia yang dipengaruhi globalisasi ekonomi terhadap dunia usaha?.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Globalisasi Terhadap Regulasi Bidang Ketenagakerjaan Indonesia

Pengaruh globalisasi semakin luas, tidak saja dalam bidang ekonomi tetapi

juga bidang-bidang lain, sebagaimana dikatakan Barbara Paker (1997) yang mengemukakan pandangannya bahwa : *Globalisasi there is growing sense that event occuring throught the world are converging rapidly to shape a single,integrated world where economic, social, cultural, technological, business, other influences cross traditional borders and boundaries such as nations national cultures, time, space, and business industries with increasing ease.*<sup>7</sup>

Di bidang ketenagakerjaan misalnya, penindasan kaum buruh yang dilakukan kaum borjuis yang menimbulkan reaksi keras dari kaum buruh untuk melepaskan diri dari penindasan di belahan Eropa dengan cepat menyebar diberbagai penjuru, sehingga meningkatkan intensitas tuntutan terhadap hak-hak buruh diberbagai belahan dunia dan menciptakan bentuk baru dalam hubungan industri.

Perubahan paradigma, bisnis dan transaksi-transaksi perdagangan ini berpengaruh terhadap sistem pengaturan dan kebijakan ekonomi suatu negara, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Perumusan kebijakan suatu negara tidak dapat semata-mata memperhatikan kepentingan negaranya saja tetapi juga harus memperhatikan kepentingan negara dan bangsa lain yang masuk melalui organisasi internasional, seperti melalui *World Trade Organization (WTO)*, Asean, maupun melalui badan-badan Perserikatan Bangsa-Bangsa, seperti ILO.

Banyaknya aspek dalam globalisasi ekonomi ini. Oleh sebab itu, mengkaji pengaruh globalisasi dibidang ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan kebijakan dan hukum perlu memperhatikan berbagai konsep dan antara konsep berserta aspeknya satu sama

---

5 Aloysius Uwiyono, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, 2002, Hal. 41

6 Tempo Nomor 52 Tahun XII, *Adidas Pincang Puma Lari Kencang*, 15 Nopember 2006

7 Barbara Paker, *Evolution and From International Business to Globalization in Hand Book of Organization Studies*, London, 1997, Hal. 484.

lain saling berpengaruh, sebagaimana dikatakan Brown (1992) dan Renesch (1995) bahwa *Globalization is a interconnections between overlapping intersets of business and society* dan Pieterse (1995) menyatakan bahwa *point out there are almost as many conceptualization of globalization as there are.*<sup>8</sup>

Sejalan dengan pemikiran tersebut, S.M. Makinda yang menggambarkan bahwa; *globalisasi merupakan suatu proses percepatan interaksi yang luas dalam bidang politik, teknologi, ekonomi, sosial bahkan budaya. Globalisasi menggambarkan multi lapis dan multi dimensi proses serta fenomena hidup sebagian terbesar didorong oleh negara-negara Barat dan secara khusus kapitalis beserta nilai-nilai hidup dan pelaksanaannya.*<sup>9</sup>

Wujud konkrit dari pengaruh globalisasi ekonomi terhadap tenaga kerja yaitu banyaknya penggunaan tenaga kerja asing yang berkerja di Indonesia melemahkan daya saing tenaga kerja Indonesia, karena tenaga kerja Indonesia pada umumnya memiliki tingkat keahlian yang relatif rendah dan berakibat rendahnya upah. Dengan keadaan ini tenaga kerja negara berkembang telah melahirkan pukulan terberat terhadap proses penyesuaian dan restrukturisasi berbagai peraturan perundang-undangan dalam konteks global.<sup>10</sup> Restrukturisasi perundang-undangan ini menentukan dan menempatkan peran pemerintah, baik sebagai *regulator, empire, provider, maupun enterpreneur.*

Pandangan negara-negara maju di bidang ketenagakerjaan di negara berkembang yaitu adanya upah murah, peraturan perundang-undangan yang

lunak, jaminan adanya stabilitas kerja (hubungan perburuhan tanpa mogok yang dipaksakan) sebagai keunggulan komparatif, sedangkan pemerintah hanya bertindak sebagai wasit yang adil bukan sebagai pemain langsung. Sementara itu, negara-negara berkembang menginginkan adanya upah yang wajar serta hak-hak buruh dalam peraturan perundang-undangan dijamin oleh pemerintah, karena pembangunan tenaga kerja di Indonesia merupakan pembangunan yang terintegrasi untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat luas sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Oleh sebab itu, pengaruh globalisasi ini terlihat dari upaya negara-negara maju dalam WTO untuk menentukan standarisasi ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan perdagangan bebas. Hal ini terbukti dicantumkan standarisasi ketenagakerjaan dalam Rancangan *Havana Charter* tentang *Fair Labour Standards* yang menentukan : *All countries have a common interest in the achievement and maintenance of fair labour standards related to productivity may permit and that unfair labour conditions, particularly in production for export, create difficulties in internastional trade, and accordingly each member shall take what ever action may be appropriate and feasible to eliminate such conditions within its territory.*<sup>11</sup>

Usaha-usaha negara maju yang dimotori oleh Amerika untuk memasukan standarisasi ketenagakerjaan ini juga dilakukan di sidang-sidang ILO dengan maksud apabila standarisasi ini diberlakukan tentunya akan menguntungkan tenaga kerja negara-negara maju dan merugikan tenaga kerja Indonesia. Adanya standarisasi ini sekaligus pula dijadikan alasan untuk menyerap tenaga kerja dengan upah murah.

Di sisi lain ILO sebagai organisasi internasional yang bergerak dibidang

---

8 Ibid.

9 Samuel M. Makinda, *Globalization as a Policy Outcome*, Current Affair, Vol. 74 No. 6 April-Mei 1998, Hal. 4.

10 James Petras dan Henry Veltmeyer, *Kedok Globalisasi Imperialisme Abad 21*, Caraka Nusantara, Hal. 9.

11 Aloysius Uwiyono, *Op.Cit*, 42

**TABEL 1. RATIFIKASI KONVENSI ILO  
OLEH PEMERINTAH INDONESIA**

Nomor Konvensi	Tentang	Ratifikasi
105	Penghapusan Kerja Paksa	UU No. 19 Tahun 1999
138	Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja	UU No. 20 Tahun 1999
111	Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan	UU No. 21 Tahun 1999
87	Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Bernegosiasi	Keppres No. 83 Tahun 1998
98	Hak untuk Bernegosiasi dan untuk Berunding Bersama	UU No. 18 Tahun 1956
100	Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya	UU No. 80 Tahun 1957
106	Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor	UU No. 3 Tahun 1961
120	Hygiene Dalam Perniagaan dan Kantor-Kantor	UU No. 3 Tahun 1969
144	Konsultasi Tripartit	Keppres No. 26 Tahun 1990
19	Perlakuan Sama Bagi Pekerja Nasional dan Asing Dalam Hal Tunjangan Kecelakaan Kerja	Stb. 1929 No. 52
27	Pemberian Tanda Berat Pada Barang-Barang Besar yang Diangkut Dengan Kapal	Stb. 1933 No. 60
29	Kerja Paksa atau Wajib Kerja	Stb. 1933 No. 61
45	Kerja Wanita Dalam Semua Macam Tambang di Bawah Tanah	Stb. 1937 No. 219

perlindungan tenaga kerja menetapkan hak-hak pekerja dalam 181 konvensi dan 189 rekomendasi.<sup>12</sup> Beberapa konvensi ini telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dan tentunya banyak yang belum diratifikasi karena tidak atau belum sesuai dengan kondisi Indonesia.

Beberapa hak pekerja yang terdapat dalam konvensi ILO diadopsi dari hak-hak pekerja negara maju yang memang memiliki keunggulan kompetitif, sementara hak-hak ini sulit dilakukan jika diterapkan kepada tenaga kerja Indonesia, seperti hak mogok, berserikat, dan demonstrasi, diadopsi dari Konvensi ILO Nomor 87, 98, 144. Hak-hak ini disesuaikan dengan hak pekerja yang ada di Eropa, dimana tingkat pemahaman demokratisasi telah demikian maju. Sementara di Indonesia, mogok, berserikat dan sebagainya sering kali diiringi dengan tindakan anarkhis yang dapat merugikan semua pihak, apalagi tidak diiringi dengan penegakan hukumnya.

Pengaruh globalisasi juga dapat dilihat digunakannya teknologi maju dalam proses produksi, untuk menekan

biaya. Untuk menjalankan teknologi diperlukan keahlian oleh karena perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan (Pasal 12 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sementara itu, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hak pekerja terhadap pendidikan dan pelatihan yang membutuhkan biaya cukup besar juga dibebankan kepada perusahaan. Penguasaan teknologi bagi tenaga kerja Indonesia berbeda dengan tenaga kerja asing. Oleh sebab itu, tentunya tenaga kerja Indonesia harus menerima upah yang tidak sama dengan tenaga kerja asing. Hal ini seharusnya pemerintah dapat menjalankan perannya, tidak semata-mata menyerahkannya kepada perusahaan.

Hak mengembangkan potensi, pengakuan kompetensi kerja, kualifikasi kompetensi kerja (Pasal 11, 18, 23 Undang-Undang Ketenagakerjaan), akibat pengaruh adanya standarisasi akibat globalisasi, masih perlu pengaturan yang jelas. Jika tidak akan menjadi beban perusahaan, pada hal perusahaan masih harus dibebani dengan biaya pengadaan dan pengembangan infrastruktur untuk menghidupkan usahanya, sehingga hak-

<sup>12</sup> *Ibid*

hak tersebut haruslah disesuaikan dengan kondisi Indonesia itu sendiri. Beberapa hak pekerja dan kewajiban pengusaha dalam

Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Hak Pekerja dan Kewajiban Pengusaha Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.**

No	Pasal	Hak Pekerja	Pasal	Kewajiban Pengusaha
1	6	Perlakuan yang sama	44	Wajib mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi bagi tenaga kerja asing (TKA)
2	11	Meningkatkan pengembangan potensi	45	Menunjuk tenaga kerja Indo-nesia untuk mendampingi TKA
3	12	Mengikuti pelatihan	47	Membayar kompensasi atas TKA yang diperkerjakan
4	18	Pengakuan kompetensi kerja	48	Memulangkan TKA ke negara asal
5	23	Kualifikasi kompetensi kerja	62	Membayar ganti rugi jika PHK
6	31	Memilih, mendapatkan dan pindah pekerjaan	63	Membuat suat pengangkatan bagi pekerja
7	61	Hak ahli waris	67	Memberi perlindungan bagi tenaga kerja cacat
8	79	Istirahat Panjang	71	memenuhi persyaratan dalam memperkerjakan anak
9	82	Cuti melahirkan	76	Menyediakan angkutan bagi pekerja perempuan di malam hari
10	86	Keselamatan dan kesehatan kerja dan perlakuan yang layak	77	Melaksanakan ketentuan waktu kerja
11	88	Penghasilan yang layak	78	Membayar upah kerja lembur
12	95	Pembayaran Piutang yang didahulukan	79	Memberi waktu istirahat dan cuti
13	99	Jamsostek	80	Memberikan kesempatan secukupnya untuk melaksanakan ibadah
14	104	Anggota Serikat	87	Menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dan perusahaan
15	137	Mogok	89	Membayar upah minimum
16	162	Memperoleh uang penggantian	100	Menyediakan fasilitas pekerjaan
17	170	Uang Pesangon	108	Membuat peraturan perusahaan
			114	Menjelaskan isi peraturan perusahaan atau perubahannya
			124	Menyesuaikan perjanjian kerja dgn ketentuan yang berlaku
			126	Melaksanakan perjanjian kerja
			148	Memberitahukan penutupan per-usahaan
			153	Mempekerjakan kembali pekerja yang batal di PHK
			155	Membayar upah bagi buruh yang masih dalam proses PHK
			156	Membayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang peng-gantian hak jika pekerja di PHK

Hak-hak di atas dimaksudkan untuk mengantisipasi pengaruh globalisasi pasar bebas, yaitu tenaga kerja Indonesia dapat ditempatkan sederajat dengan tenaga kerja asing. Namun kenyataannya berbeda, dengan demikian banyaknya hak pekerja dan penekanan kewajiban terhadap perusahaan yang tidak seimbang akibatnya banyak perusahaan yang gulung tikar dan investor yang memindahkan investasinya ke negara lain.

Dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan ke depan pemerintah Indonesia diharapkan tidak terjebak dalam kancah kepentingan politik negara-negara maju atau *Multinational Cooperation* yang ingin mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dari negara berkembang. Namun di sisi lain, kebijakan yang ditempuh juga tidak dapat dilakukan secara *egocentris*, tanpa menghiraukan pendapat-pendapat negara-negara maju. Oleh karenanya kebijakan tersebut haruslah disesuaikan dan diseimbangkan antara kondisi tenaga kerja dan kondisi usaha yang dijalankan. Tanpa adanya keseimbangan kedua hal tersebut, penanaman modal akan terhambat dan pada akhirnya akan meningkat pengangguran.

Regulasi yang sederhana tetapi tepat pada sasaran diperlukan untuk mengantisipasi pasar bebas dan menarik investor menanamkan investasinya ke Indonesia, Sementara itu, regulasi yang dilakukan saat ini terlalu berlebihan. Betapa tidak selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha juga dapat ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Selain itu, hak-hak pekerja ini juga tersebar dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri. Sedangkan untuk peraturan pelaksana undang-undang lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, tetap masih berlaku selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 191).

Banyaknya peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang ketenagakerjaan di Indonesia, apalagi peraturan tersebut inkonsistensi satu sama lain dan nampak jelas bahwa peran pemerintah sangat dominan dalam mengatur dan melindungi pekerja. Peran tersebut dapat diketahui dari tindakan pemerintah berkaitan dengan menentukan: 1. Keabsahan suatu peristiwa hukum ketenagakerjaan yang hanya dapat diperoleh melalui peraturan perundang-undangan, pendaftaran, atau melalui mekanisme perizinan. 2. Peraturan perundang-undangan tersebut berfungsi sebagai standar maksimum dan minimum.

Peran pemerintah semacam ini tentunya dapat mempengaruhi distorsi pasar, hal ini akan menjadi penghambat dalam penanaman investasi. Namun peran ini tidak dapat dihindari, karena pemerintah Indonesia dihadapkan pada dilema dalam menentukan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, yaitu di satu sisi menentukan kebijakan secara dominan untuk melindungi tenaga kerja, jika tidak akan mendapat tuntutan dari pekerja, di sisi lain kebijakan yang menentukan peran pemerintah secara dominan berpengaruh terhadap masuknya investor.

### **Implikasi Regulasi akibat Globalisasi Terhadap Dunia Usaha**

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dipandang oleh para pengusaha tidak adil, karena terlalu menekankan pada perlindungan hak-hak pekerja dan ini dirasakan sangat membebani masyarakat industri.

Beberapa pengaturan tentang hak pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang membebani pengusaha, seperti pelatihan kerja. Pelatihan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, diatur dalam Pasal 9 - 30. Pasal 12 diatur bahwa : *ayat (1) pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja. Ayat (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana di-maksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.*

Pasal 12 di atas, menunjukkan ketidaksiapan pekerja-pekerja Indonesia, sehingga memerlukan tambahan pengetahuan melalui pendidikan lanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, terutama menghadapi dunia industri yang mempergunakan teknologi modern.

Untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan ini atau mendidik pekerja, pengusaha harus mengeluarkan biaya yang kelak tentunya diakumulasikan ke dalam biaya produksi, sehingga ongkos produksi menjadi tinggi dan pada akhirnya harga menjadi tinggi. Di samping itu, pelatihan ini sendiri membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga mempengaruhi pengembalian modal usaha.

Sementara itu, dalam Pasal 15 yang mengatur lembaga penyelenggara pelatihan kerja juga dibebani dengan berbagai persyaratan perizinan seperti, tersedianya tenaga kepelatihan, adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan, tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja, serta tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja. Sedangkan bagi penyelenggara lembaga pelatihan kerja swasta harus telah terdaftar dan memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Persyaratan perizinan yang demikian banyak dan rumit sangat memberatkan dunia usaha penyelenggara pelatihan kerja, sehingga dunia usaha seringkali melanggar ketentuan ini, apa lagi penegakan hukum dari aparat juga masih sangat lemah.

Selain terhadap pelatihan kerja, keberatan investor terhadap regulasi ketenagakerjaan adalah adanya hak mogok pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 137 - 145.

Mogok kerja merupakan hak pekerja dan serikat pekerja jika dilakukan dengan sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137). Pengertian sah, tertib, dan damai ini, apabila sekurang-kurangnya 7 hari kerja telah terlebih dahulu memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi penanggung jawab. Jika pemberitahuan mogok sudah dilakukan, maka sesuai Pasal 143 ayat (1) dan (2), tidak seorangpun boleh menghalang-halangi pekerja untuk mogok dan terhadap kegiatan mogok yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha tetap harus membayar upah pekerja (Pasal 145). Pada hal dengan dilakukannya mogok, proses produksi menjadi terhambat, apalagi dilakukan dalam waktu yang cukup lama dan berlarut-larut, seperti yang terjadi pada perusahaan tambak udang PT. Dipasena di Propinsi Lampung.

Keterlambatan produksi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan yang pada akhirnya kelak berimbas pada pekerja yang mogok itu sendiri, baik terhadap upah (karena adanya pemotongan) maupun kariernya. Banyak contoh kasus yang terjadi, karena pekerja memprakarsai kegiatan mogok, akhirnya dipecat/diberhentikan dari perusahaan.

Hak mogok yang merupakan bentuk protes terhadap pengusaha, sampai saat ini masih merupakan suatu dilema yang dihadapi oleh pengusaha maupun pemerintah. Oleh sebab itu, perlu

dipikirkan media yang efektif untuk menyampaikan protes dengan tidak menghentikan proses produksi, sehingga pengusaha masih tetap dapat memenuhi kewajibannya membayar upah pekerja dan protes tetap dapat disampaikan. Sejalan dengan aksi mogak buruh, seringkali pula diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 150 -172. Pada prinsipnya PHK diupayakan semaksimal mungkin tidak dilakukan oleh pengusaha (Pasal 151). Salah satu pasal yang dirasakan tidak adil adalah berkenaan dengan pengaturan larangan PHK bagi pekerja yang sakit, sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) a yang menyatakan bahwa: *pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.*

Pengaturan seperti ini, bagi pengusaha yang berorientasi pada prinsip ekonomi (dengan biaya serendah-rendahnya untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya) tentunya sangat memberatkan, karena dalam tenggang waktu yang demikian panjang, pengusaha tetap membayar upah pekerja yang sakit, pada hal pekerja tidak melakukan pekerjaannya secara wajar.

Tenggang waktu 12 bulan dalam pasal ini dirasakan terlalu lama, apalagi jika pekerja tersebut memang tidak lagi dapat melakukan pekerjaan untuk selamanya, seperti menderita cacat fisik permanen, gangguan kejiwaan, atau menderita penyakit yang tidak dapat disembuhkan. Ke depan kiranya ketentuan waktu seperti ini perlu ditinjau kembali.

Berdasarkan beberapa kajian terhadap pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, kiranya cukup membuktikan bahwa berlakunya undang-undang ini sebagai pengaruh dari

ILO tidak mencerminkan rasa adil bagi pengusaha, karena beban yang terlalu berat. Peran pemerintah untuk melindungi pekerja ternyata dilakukan secara berlebihan (*over protektif*).

*Over protektif* terhadap pekerja akan menimbulkan akibat buruk yaitu sulitnya dunia usaha untuk meningkatkan produksinya yang pada akhirnya usaha akan terhenti dan para pekerja itu sendirilah yang akan menanggung akibatnya. Inilah pangkal tolak penyebab tingginya tingkat pengangguran.

Selain beberapa pasal yang menimbulkan *krusial point*, dalam undang-undang ketenagakerjaan ini, ternyata masih banyak pasal yang masih memerlukan peraturan pelaksana, yaitu: **1.** 3 (tiga) pasal memerlukan Keputusan Presiden (Pasal 28, Pasal 30, dan Pasal 178). **2.** 12 pasal memerlukan Peraturan Pemerintah (Pasal 8, Pasal 18, Pasal 20, Pasal 41, Pasal 47, Pasal 75, Pasal 87, Pasal 97, Pasal 100, Pasal 102, Pasal 107, Pasal 156) **3.** 34 pasal memerlukan Keputusan Menteri (Pasal 10, Pasal 12, Pasal 14, Pasal 16 ayat (2) Pasal 16 ayat (3), Pasal 17, Pasal 25, Pasal 38, Pasal 42, 43, 44, Pasal 46, 47, Pasal 49, Pasal 59, Pasal 65, Pasal 71, Pasal 74, Pasal 76, 77, 78, 79, Pasal 85, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 108, Pasal 115, Pasal 133, Pasal 142, Pasal 177, Pasal 179, dan Pasal 190).

Sementara itu, pemerintah Indonesia baru menetapkan 11 peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan banyaknya peraturan pelaksana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, menghambat iklim usaha, apalagi antara satu peraturan dengan peraturan yang lain saling bertentangan, sebagai contoh diaturnya serikat pekerja/buruh dalam Bagian Kedua Pasal 104, pada hal masalah ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Peraturan perundang-undangan

yang demikian banyak, cenderung menimbulkan *overlapping* dan *kontradiktif* atau dikenal dengan istilah *disharmoni* hukum, karena secara teoritis, salah satu faktor penyebab terjadi *disharmoni* hukum jumlah peraturan perundang-undangan yang begitu banyak yang berlaku, sehingga menimbulkan perbedaan kepentingan dan perbedaan penafsiran dari para *stakeholder*.<sup>13</sup>

Kesemua ini menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan perlu ditinjau kembali, yaitu dengan melakukan revisi dan harmonisasi karena dengan kondisi seperti ini tidak heran apabila para investor hengkang dari Indonesia.

Revisi dan harmonisasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, diperlukan dengan memperhatikan asas keseimbangan, yaitu:

- Keseimbangan antara kepentingan umum dengan kepentingan privat.
- Keseimbangan antara kepentingan produsen dan konsumen.
- Keseimbangan antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan tenaga kerja.
- Keseimbangan antara kepentingan para pihak dalam perjanjian<sup>14</sup>

## KESIMPULAN

1. Globalisasi ekonomi berpengaruh terhadap pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia, hal ini terbukti dengan banyaknya konvensi ILO yang diratifikasi dan diadopsi dalam berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

---

<sup>13</sup>Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Departemen Kelautan dan Perikanan, Departemen Hukum dan HAM dan Coastal Resource Management Project, *Menuju Harmonisasi Sistem Hukum Sebagai Pilar Pengelolaan Wilayah Pesisir*, Jakarta, 2005, Hal XIX XX.

<sup>14</sup> Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*, Editor: Husni Syawali dan Neni Sri Imaniyati, Mandar Maju, 2000, Bandung, Hal. 13.

Pengaruh globalisasi ekonomi terhadap ketenagakerjaan Indonesia, mengakibatkan dilema bagi Pemerintah Indonesia dalam menentukan kebijakan dan peraturan perundang-undangan, di satu sisi ingin melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja yang praktis akan membebani dunia usaha, di sisi lain harus menekan pekerja untuk menarik investor.

3. Dari aspek substansi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pada umumnya, banyak menekankan pada pengaturan hak-hak pekerja/buruh dan kewajiban bagi pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemerintah *over protektif* terhadap pekerja.
4. Di samping peran pemerintah yang *over protektif*, peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan demikian banyak, sehingga cenderung disharmoni antara satu peraturan dengan peraturan yang lain. Kesemua ini berimplikasi terhadap dunia usaha, karena sangat membebani dunia usaha dan menimbulkan iklim investasi yang kurang kondusif.

## SARAN

1. Pemerintah hendak merevisi atau melakukan harmonisasi hukum di bidang Ketenagakerjaan dan tidak mengadopsi secara langsung nilai-nilai yang terkandung dalam konvensi ILO, tanpa disesuaikan dengan kondisi masyarakat Indonesia.
2. Revisi terhadap undang-undang ketenagakerjaan harus dikaji secara mendalam yang melibatkan seluruh pakar, baik bidang hukum, ekonomi maupun bidang lainnya.
3. Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan hendaknya memenuhi asas

keseimbangan yang digariskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara guna mencapai kemakmuran, keadilan, dan kesejahteraan sosial berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Nasional Departemen Kelautan dan Perikanan, Departemen Hukum dan HAM dan Coastal Resouce Management Project, *Menuju Harmonisasi Sistem Hukum Sebagai Pilar Pengelolaan Wilayah Pesisir*, Jakarta, 2005.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdul Manan. H., *Aspek Pengubah Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005.

Anwar, Khaidir, *Indonesianisasi Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan Modal Asing Di Daerah Lampung*, Unila Press, Lampung, 2006.

Hartono, Sri Redjeki, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*, Editor: Husni Syawali dan Neni Sri Imaniyati, Mandar Maju, 2000, Bandung, Hal. 13.

Makinda, Samuel M., *Globalization as a Policy Outcome*, Current Affair, Vol. 74 No. 6 April-Mei 1998.

Miyasto, *Sistem Perpajakan Nasional Dalam Era Ekonomi Global*, Pidato Pengukuhan Guru Besar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, 1997.

Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan

Kusumaatmadja, Mochtar dan Etty R. Agoes, *Pengantar Hukum Internasional*, Alumni, Bandung, 2003.

Paker, Barbara, *Evolution and From International Business to Globalization I Hand Book of Organization Studies*, London, 1997.

Petras, James dan Henry Veltmeyer, *Kedok Globalisasi Imperialisme Abad 21*, Caraka Nusantara.

Tunggal, Hadi Setia, *Konvensi ILO tentang Hak Asasi Manusia*, Harvarindo, Jakarta, 2000

Uwiyono, Aloysius, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, 2002

Tempo Nomor 52 Tahun XII, *Adidas Pincang Puma Lari Kencang*, 15 Nopember 2006