

Jebat: Malaysian Journal of History, Politics & Strategic Studies, Vol. 46 (2) (December 2019): 56-78  
@ Centre For Policy and Global Governance (GAP), UKM; ISSN 2180-0251 (electronic), 0126-5644 (paper)

**RUMAINUR**

Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia

**KAMAL HALILI Hassan**

Universiti Kebangsaan Malaysia

## **HUBUNGAN PEKERJAAN DI INDONESIA: PERSPEKTIF SEJARAH-PERUNDANGAN**

### ***EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN INDONESIA: A LEGAL-HISTORICAL PERSPECTIVE***

*Tujuan makalah ini ialah untuk membincangkan hubungan kerja di Indonesia, khususnya dalam sektor swasta, menurut perspektif sejarah-perundangan. Permasalahan hubungan kerja pekerja di Indonesia sudah wujud sejak sebelum pengisytiharan kemerdekaan pada 17 Ogos 1945. Metodologi kajian yang digunakan adalah metodologi deskriptif kualitatif dengan pendekatan perspektif sejarah-perundangan. Dapatan kajian pada peringkat awal sejarah hubungan kerja di Indonesia menunjukkan pihak pekerja adalah pihak yang secara sosio-ekonominya mempunyai kedudukan yang lemah sekiranya dibandingkan dengan pihak majikan, sehingga mereka perlu mendapat perlindungan undang-undang bagi memperjuangkan hak mereka. Perlindungan undang-undang terhadap golongan pekerja dan golongan majikan pada asasnya bersandarkan kepada dua prinsip iaitu asas undang-undang kerajaan dan hak asasi kemanusiaan. Semua ini tidak diperolehi oleh golongan pekerja sebelum Indonesia mencapai kemerdekaan. Apabila Indonesia mencapai kemerdekaan, perundangan buruh baharu telah diperkenalkan bagi memberi perlindungan kepada pekerja.*

**Kata kunci:** Hubungan Kerja, Indonesia, Perundangan, Sejarah, Perhambaan

*The purpose of this acticle is to discuss employment relationship in Indonesia, especially in the private sector, according to legal-historical perspectives. The problem of labour relations in Indonesia has existed before the declaration of independence on August 17, 1945. The methodology used is qualitative descriptive with a historical-regulatory perspective approach. The results of the study shows that during the early stages of the history of employment relations in Indonesia, the workers were socially and economically vulnerable if compared to employers, thus they need to be protected by law to fight for their rights. The protection of the law on the workers and the employers basically is premised on two principles*

*- the basis of governmental law and on human rights. All of this was not available to the workers before Indonesia achieved independence. When Indonesia achieved independence, new labour legislation was introduced to give protection to the workers.*

**Keywords:** *Employment Relationship, Indonesia, Law, History, Slavery*

## **Pengenalan**

Permasalahan hubungan kerja pekerja di Indonesia sudah wujud sejak sebelum pengisytiharan kemerdekaan pada 17 Ogos 1945. Pada peringkat awal sejarah hubungan kerja di Indonesia, perlindungan undang-undang terhadap golongan pekerja dan golongan majikan pada asasnya mempunyai dua prinsip iaitu asas undang-undang kerajaan dan hak asasi kemanusiaan. Semua ini tidak diperolehi oleh golongan pekerja sebelum Indonesia mencapai kemerdekaan. Oleh itu golongan pekerja berhak untuk mendapat perlindungan dan pembelaan dari sudut undang-undang bagi memastikan hak asasi manusia dicapai dalam erti kata yang sebenar. Oleh kerana itu makalah ini membincangkan hubungan kerja di Indonesia, khususnya dalam sektor swasta, menurut perspektif sejarah-perundangan.

Pada prinsip teorinya, hubungan kerja merupakan satu hubungan di antara seorang pekerja dengan seorang majikan.<sup>1</sup> Hubungan kerja merupakan inti daripada hubungan perindustrian.<sup>2</sup> Hubungan kerja menunjukkan kedudukan di antara kedua-dua itu yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban di antara satu sama lain. Kedua-dua pihak iaitu pekerja dan majikan terikat dalam suatu kontrak; pihak pekerja bersedia untuk berkhidmat dengan menerima upah dan majikan bersetuju untuk menggajikan pekerja dengan memberi upah.<sup>3</sup> Ini bermakna hubungan kerja hanya wujud apabila ada pihak majikan dan pihak pekerja. Hubungan antara seorang bukan pekerja dengan bukan majikan, bukanlah hubungan kerja.<sup>4</sup>

Hubungan kerja terjadi setelah termeterai kontrak di antara pekerja dengan majikan, iaitu suatu bentuk perjanjian yang pihak pertama, pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah (Nazruzila & Kamal 2019). Manakala majikan pula mengikatkan diri untuk menggajikan pekerja itu dengan membayar upah.<sup>5</sup> Dalam erti kata lain pihak pekerja melakukan pekerjaan itu di bawah pimpinan pihak majikan.

## **Hubungan Kerja Pada Masa Penjajahan Belanda Di Indonesia (Kurun Sebelas Sebelum Tahun 1800)**

Sejarah hubungan kerja boleh dilihat dalam erti kata hubungan di antara orang yang melakukan perkhidmatan di bawah pimpinan orang lain atau badan-badan tertentu. Di Indonesia, sebahagian besar perkhidmatan dilakukan oleh

golongan hamba. Pada waktu itu upah yang mereka terima hanyalah berupa makanan, pakaian dan diberikan tempat tinggal. Upah berupa wang biasanya tidak diberikan kepada mereka. Individu yang memiliki mereka atau badan-badan tertentu itu merupakan pihak majikan yang mempunyai kuasa mutlak hingga dikatakan menguasai pula hidup mati para budak itu.<sup>6</sup>

Sejarah hubungan kerja yang terjadi di Indonesia sebelum pengisytiharan kemerdekaan pada amnya dibahagikan kepada tiga fasa iaitu fasa sebelum Hindia Belanda datang ke Indonesia, fasa penjajahan Hindia Belanda, dan fasa Pendudukan Jepun.<sup>7</sup> Tiga fasa tersebut menjadi fasa sejarah hubungan kerja yang terjadi di Indonesia sebelum pengisytiharan kemerdekaan.

Di samping bentuk kerja budak dan kerja hamba terdapat juga bentuk buruh paksa atau yang biasanya disebut dengan kerja buruh paksa. Selain itu terdapat juga bentuk kerja hukuman jenayah (*poenale sanctie*), iaitu hubungan kerja yang pihak pekerja tidak memenuhi kewajibannya diancam dengan unsur-unsur jenayah. Kedua-dua bentuk kerja ini juga terdapat bersama dalam lingkungan bentuk kerja biasa, iaitu hubungan kerja secara moden yang dikenali pada masa sekarang yaitu bentuk kerja buruh paksa dan bentuk kerja hukuman jenayah (*poenale sanctie*).<sup>8</sup>

## Perbudakan<sup>9</sup>

Kedudukan para budak di Indonesia, adalah kurang bernasib baik, keadaan ini berlaku disebabkan oleh peraturan adat dan tata susila masyarakat Indonesia yang terlampau kejam. Keadaan digambarkan bahawa para budak itu sebahagiannya dimiliki oleh majikannya, tidak hanya melibatkan aktiviti ekonomi, tetapi juga hidup matinya terletak di tangan orang yang memiliki mereka.<sup>10</sup> Para budak itu tidak hanya dimiliki oleh orang perseorangan, tetapi juga oleh suku. Namun begitu keadaan dan nasib para hamba itu tidak begitu menyedihkan.<sup>11</sup> *Oost Indische Campagnie* merupakan persekutuan dagang asal Belanda yang memiliki monopoli untuk aktiviti perdagangan di Asia yang banyak menggunakan khidmat budak atau hamba sebagai pekerja untuk memelihara kebun pala dan cengkik di Maluku.

Pada zaman kerajaan Thomas Stamford Raffles, United Kingdom (1811-1816), Thomas Stamford Raffles adalah orang yang anti terhadap sistem perbudakan. Pada tahun 1816 beliau telah mendirikan "*The Java Benevolent Institution*" iaitu suatu lembaga kemanusiaan yang bertujuan menghapuskan perbudakan melalui emansipasi (pembebasan) budak, dan tahun 1818 berubah menjadi *Javaans Menschleven Genootschap*.<sup>12</sup> Namun begitu sebelum beliau sempat melaksanakan cita-citanya, beliau telah meninggalkan Indonesia.<sup>13</sup>

Usaha dari "*Javaans Menschlievend Genotschaap*", iaitu nama baru bagi "*Java Benevolent Institution*", yang telah diasaskan dalam zaman kerajaan Thomas Stamford Raffles, di antara tahun 1818 dan 1816. Thomas Stamford Raffles telah menyenaraikan semua peraturan mengenai perbudakan

dan mencadangkan agar sistem perbudakan dihakiskan. Namun begitu usaha beliau tidak membuahkan hasil. Ini disebabkan oleh penghakisan sistem perbudakan merupakan pelanggaran besar terhadap hak pemilik para budak. Namun begitu masih terdapat sistem perbudakan sesuatu yang zalim terhadap manusia.

Pada tahun 1854 dalam *Regeringsreglement* 1854 iatu Undang-Undang yang berlaku untuk daerah kolonial Hindia Belanda dari 1 Mei 1955 hingga 1 Januari 1926 yang dimuat dalam Lembaran Negara Hindia Belanda 1955 No. 1 *juncto* No. 2, akan tetapi setelah 1 Januari 1926, *Regeringsreglement* (RR) berganti nama menjadi *Indische Staatsregeling* (IS). Pada seksyen 115 hingga seksyen 117 yang kemudian menjadi seksyen 169 hingga seksyen 171 *Indische Staatsregeling* 1926, iatu peraturan ketatanegaraan Hindia Belanda yang tertulis dan yang tidak tertulis (Hukum adat) dan sifatnya masih pluralistis khususnya hukum perdata dengan tegas membuat penetapan tentang penghakisan sistem perbudakan. Seksyen 115 *Regeringsreglement* 1854 tersebut menetapkan:

*Paling lambat pada tarikh 1 Januari 1860 perbudakan di seluruh Indonesia dihakiskan” dan seterusnya memerintahkan supaya diadakan peraturan persiapan dan pelaksanaan secara bertahap demi bertahap mengenai penghakisan itu serta wang pengganti rugi seperti akibat penghakisan tersebut.*<sup>14</sup>

Berdasarkan *Regeringsreglement* itu, menurut Seksyen 27 ayat 2 sistem perbudakan tidak hanya berlaku di daerah Swapraja bahkan dilaksanakan di seluruh Indonesia. Oleh sebab itu orang menjangkakan bahawa selepas tarikh 1 Januari 1860 perbudakan hanya terdapat di daerah Swapraja, tetapi yang berlaku adalah sebaliknya. Di Jawa dan Madura penghakisan perbudakan telah dapat diselesaikan pada waktunya disebabkan oleh pelaksanaan pendaftaran berdasarkan Stbl.1819 no.58 dan lain-lain tetapi di luar Jawa dan Madura, baik di daerah yang diperintah oleh kerajaan Hindia Belanda, dan juga di daerah Swapraja masih lagi terdapat sistem perbudakan yang dijalankan dalam pelbagai bentuk. Bagi kawasan luar Jawa dan Madura usaha penghakisan perbudakan baru dimulakan pada tahun 1872 yang dilaksanakan secara beransur-ansur.

Diadakan penghakisan secara langsung disertai atau tidak disertai dengan pembayaran wang ganti rugi oleh kerajaan kepada pemilik budak atau penghakisan secara beransur-ansur dengan peraturan yang seiring untuk menghadkan jumlah budak.<sup>15</sup> Pada tahun 1910 dengan keputusan ketua daerah Swapraja para budak di Kepulauan Sangi dan Talaud telah dimerdekakan. Pada tahun 1914 dimaklumkan tentang pembebasan yang terakhir. Terdapat di beberapa daerah sistem perbudakan hilang dengan sendirinya.

Mengenai *peruluran* (*horigheid, perkhorigheid*), iaitu kebebasan seorang individu terletak pada terikatnya pada suatu kebun (*perk*) yang tertentu,

penghakisannya di pulau Banda berdasarkan Akta tahun 1859 Stbl.no.46 yang pelaksanaannya diatur dalam ordinan pada tahun 1859 Stbl.no.48. *Peruluran* ini cukup diketahui berdasarkan pendaftaran, maka pengakhiran ketidakbebasan mereka pada tarikh 1 Januari 1860 berjalan selancar pembebasan para budak di Jawa.

*Peruluran* ini terjadi setelah Jan Pieterzoon Coen pada tahun 1621 dan 1622 mengkucar-kacirkan suasana di pulau Banda. Semua penduduk dibunuh atau diangkut keluar seperti hamba. Tanah yang menjadi kosong dibahagikan kepada kebun-kebun dan diberikan kepada bekas pegawai Belanda dan orang lain.<sup>16</sup> Mereka itu dengan dibantu oleh orang-orang Cina dan para hamba diarahkan untuk menanam pala yang mesti dijual kepada Belanda pada harga yang telah ditetapkan oleh *Compagnie*. Kewajipan untuk menanam di kalangan penduduk dan menjual tanaman kepada pihak *Compagnie* ini yang kemudian menjadi sebahagian dari *culturstelsel*.

## Perhambaan

Tentang perhambaan<sup>17</sup> (*pandelingschap*) yang telah disentuh di atas iaitu sebahagian sistem perbudakan hilang kerana diubah menjadi perhambaan. Persoalannya ialah kerana peraturan penghakisan perhambaan sudah berjalan sepenuhnya ketika penghakisan perbudakan baru dimulakan, sehingga perhambaan itu sudah menjadi agak biasa. Ia disifatkan sebagai langkah pertama menuju penghakisan perbudakan.

Perhambaan ini terjadi apabila seseorang (pemberi gadai) menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang dia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah wang, kepada orang penerima gadai yang mendapat hak untuk meminta dari orang yang digadaikan itu (hamba) agar melakukan pekerjaan baginya, dengan kewajipan memerdekan kembali atau menyerahkan kembali kepada pemberi gadai pada waktu wang pinjaman dilunaskan kepada pemegang gadai. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang hamba untuk kepentingan orang yang meminjamkan wang itu biasanya adalah untuk melunaskan hutangnya ataupun tidak untuk membayar ansuran hutangnya itu, tetapi hanya untuk membayar bunganya sahaja. Justeru adalah jelas bahawa perhambaan ini tidak jauh berbeza dari perbudakan. Seorang hamba tetap berada dalam kekuasaan pemberi pinjaman, kerana apa yang ia dapatkan dari pekerjaannya menjadi hak pemberi pinjaman.

Pada zaman Belanda iaitu pada tahun 1616 sudah diadakan larangan terhadap perhambaan ini. Demikian juga *Regelingsreglement* pada tahun 1818. Tetapi dalam peraturan seterusnya, iaitu di dalam surat penerbitan Gabenor Jeneral (Stbl. 1822 no.10), dinyatakan bahawa untuk Jawa memang tidak terdapat masalah untuk melaksanakan larangan itu dengan segera, tetapi untuk daerah luar Jawa terdapat wujudnya masalah, kerana di sini jelas pelaksanaan larangan-larangan yang dahulunya tidak membawa hasil malahan perhambaan

di daerah luar Jawa menjadi suatu perkara biasa. Sehubungan itu, di dalam surat penerbitan untuk Jawa larangan perhambaan diulangi lagi, tetapi untuk luar Jawa perhambaan diatur dengan maksud untuk menghapuskannya secara beransur-ansur. Untuk itu diharuskan adanya pendaftaran para hamba di samping penetapan jumlah wang pinjaman. Namun begitu kadar faedah atau bunga ke atas wang pinjaman tidak dibenarkan.

Perbudakan yang tidak berjaya dihakiskan dengan *Regelingsreglement* yang dilaksanakan pada tahun 1854, Stbl.1859 no.46 dan no.47, perhambaan turut tidak dapat dihakiskan dengan suatu seksyen dalam *Regelingsreglement* 1818 Stbl. 1822 no.10. *Regelingsreglement* pada tahun 1827, tahun 1830 dan tahun 1836 hanya mengulangi larangan yang telah dikeluarkan semenjak tahun 1818. Ia masih gagal untuk dilaksanakan sepenuhnya.

Tetapi *Reglement* pada tahun 1854 seksyen 118 yang kemudiannya menjadi seksyen 172 *Indische Staatsregeling* pada tahun 1926, mengikuti amalan yang biasa berlaku dengan mengadakan larangan untuk Jawa dan Madura seperti yang dimuatkan dalam Stbl. 1820 no. 10. Bagi kawasan luar Jawa dan Madura kuasa diserahkan kepada Gabenor Jeneral untuk menjalankan pelaksanaan bagi dasar tersebut bersesuaian dengan keadaan masyarakat. Peraturan yang mengatur perhambaan semasa perhambaan masih belum dapat dihakiskan, harus seiring dengan tujuan untuk menghapuskannya. Seksyen 118 itu seterusnya melarang beralihnya perbudakan kepada anak si berhutang dan melarang pengangkutan hamba melalui laut. Perintah *Regelingsreglement* 1854 dalam Stbl. no.43, seksyen II menetapkan peraturan tentang perbudakan yang lebih luas dari Stbl. 1820 no.10. Perpindahan (*overdracht*) seorang hamba tanpa persetujuannya dan memisahkannya dengan anggota keluarga adalah dilarang. Seorang hamba perlu diberikan hak dan masa untuk beliau melunaskan hutangnya dengan wang secara sekaligus atau secara beransur-ansur. Seterusnya diperintahkan untuk mengadakan pendaftaran, dilarang pemungutan bunga dan diadakan peraturan mengenai pembayaran kembali secara melakukan pekerjaan.<sup>18</sup>

Pada tahun 1833 hamba-hamba terakhir berjumlah 73 orang di daerah-daerah yang dikuasai di Kalimantan Timur telah dibebaskan. Di daerah Swapraja hingga pembentukan *Regeringsreglement* pada tahun 1854 masih belum banyak usaha penghakisan mengenai perbudakan dijalankan. Hanya pada tahun 1859 kerajaan telah memulakan usaha-usaha tertentu. Perbudakan itu ternyata sangat sebatu pada masyarakat sehingga pada abad yang lalu masih belum dapat dicapai hasil yang nyata. Tetapi dalam 12 tahun pertama abad ke 20 ini tujuan tersebut telah berjaya dicapai di daerah swapraja. Antara usaha yang berjaya dilaksanakan ialah pendaftaran, penetapan jumlah tiap pinjaman, pembayaran ansuran secara teratur dengan jalan melakukan pekerjaan dan penentuan waktu bayaran pinjaman. Semua ini tidak tercapai dengan kewujudan akta, kerana adanya usaha dan kerjasama yang baik di antara daerah-daerah Swapraja dengan terdahulu.

Pada tahun 1915 dapat dikatakan bahawa perhambaan dan perbudakan di Indonesia menurut peraturan perundangan sudah tidak ada lagi, namun ini tidak bererti bahawa pelanggaran-pelanggaran hak kemanusiaan tidak terjadi lagi. Perhambaan dan perbudakan yang tidak sah, masih wujud. Dalam laporan Koloni tahun 1922 misalnya kita dapat membaca: “Di Tapanuli pada bulan Juli 1921 ditemukan adanya 50-an kejadian penghambaan, juga di Sulawesi rupa-rupanya masih ada perbudakan dan penghambaan”. Dan setelah tahun 1922 baru dapat dikatakan secara rasmi bahawa perbudakan tidak ada lagi.<sup>19</sup> Kerana perbudakan dan penghambatan merupakan pelanggaran-pelanggaran hak kemanusiaan yang tidak boleh terjadi lagi.

Kandungan perlembagaan pada tahun 1945 di dapati sudah tidak menyentuh mengenai soal perbudakan dan penghambaan, tetapi Perlembagaan Sementara 1950 pada seksyen 10 ada menyatakan bahawa:

*“Tiada seorangpun boleh diperbudak, diperulur dan diperhamba. Perbudakan, perdagangan budak dan perbudakan dan segala perbuatan berupa apapun yang bertujuan kepada itu dilarang”.*

Merujuk pada kandungan Perlembagaan Sementara 1950 pada seksyen 10 menyentuh mengenai soal perbudakan dan penghambaan, hal ini kerana kandungan Perlembagaan mengatur bahawa perbudakan dan penghambatan merupakan pelanggaran-pelanggaran hak kemanusiaan yang tidak boleh terjadi lagi.

### **Pekerjaan buruh paksa (Rodi)<sup>20</sup>**

Selain bentuk kerja perbudakan, peruluran dan perhambaan seperti digambarkan di atas itu, sejak dahulu kalangan penduduk, anggota suku atau anggota desa, diminta untuk melakukan pekerjaan untuk keperluan dan untuk kepentingan mereka bersama. Di mana ada terdapat kerja untuk keperluan kerajaan atau raja maka kerja dilakukan pula. Pekerjaan yang mulanya merupakan sebahagian pekerjaan antara sesama anggota untuk kepentingan bersama (gotong-royong) namun disebabkan keadaan dan alasan ia berkembang menjadi buruh paksa untuk kepentingan seseorang atau pihak lain dengan tiada bayaran (upah) yang diberikan<sup>21</sup> Keadaan dan alasan buruh paksa itu dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, golongan para pembesar dan para pegawai serta kepentingan am seperti pembuatan dan pemeliharaan lebuh raya, jambatan-jambatan dan lain-lain lagi.

Jika pekerjaan untuk suku atau desa ditujukan untuk membantu menguruskan keramaian, pemeliharaan tanah, membantu kerja rumah untuk ketua suku atau desa, maka pekerjaan untuk kepentingan Belanda dan pembesar-pembesarnya adalah semata-mata buruh paksa.<sup>22</sup> Di Jawa, buruh paksa itu dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, golongan



para pembesar dan para pegawai serta kepentingan am seperti pembuatan dan pemeliharaan lebuh raya, jambatan-jambatan dan lain-lain lagi. Bagi *Ost Indie Compagnie* mereka menggunakan khidmat buruh paksa untuk kepentingan mereka sendiri. Buruh paksa digunakan untuk pelbagai keperluan seperti mendirikan benteng, kilang, jalan, mengangkut barang dan pekerjaan lain bagi kepentingan pegawai-pegawainya. Oleh sebab khidmat buruh paksa berjalan tanpa sebarang pengawasan, ia sangat mengekang para penduduk.

Hendrik Wilem Daendels (1807-1811) adalah tersohor kerana buruh paksanya untuk membuat jalan dari Anyer di Provinsi Banten sampai Banyuwangi di Provinsi Jawa Timur sepanjang 1.000 kilo meter. Thomas Stamford Raffles pada tahun 1813 telah mengisytiharkan penghakisan buruh paksa, namun beliau tidak sempat untuk melaksanakan penghakisan tersebut.

Setelah Indonesia dikembalikan kepada Nederlands, khidmat buruh paksa diguna pakai, malah lebih hebat. Di antara jenis-jenis buruh paksa adalah seperti berikut:

1. Buruh paksa-gubernemen, iaitu buruh paksa untuk kepentingan gubernemen dan pegawai-pegawainya (*herendienst*);
2. Buruh paksa-perorangan, iaitu buruh paksa untuk kepentingan ketua-ketua dan pembesar-pembesar Indonesia (*persoonlijkendiensten*);
3. Buruh paksa-desa, iaitu buruh paksa untuk keperluan desa (*desadiensten*).

Buruh paksa-gubernemen dilakukan tanpa bayaran dan dikehendaki untuk memenuhi semua keperluan gubernemen dan pegawai-pegawainya.

*Regeringsreglement* 1830 seksyen 80 memperkenankan buruh paksa juga untuk keperluan pelbagai aktiviti perkebunan, ia sangat penting buat Nederlands. Walaupun dalam seksyen 114 pihak majikan diminta supaya memberikan upah kepada buruh paksa atas budi bicara para pegawai. Ini menyebabkan akhirnya banyak pegawai yang menggunakan kerja buruh paksa hanya untuk kepentingan diri sendiri. *Regeringsreglement* 1854, disemak semula untuk penambahbaikan dengan penetapan peraturan-peraturan tertentu untuk buruh paksa. Bagi setiap daerah (*gewest*) harus ditetapkan sifat dan luasnya, cara dan terma. Penetapan ini harus diperiksa bagi setiap lima tahun sekali dengan tujuan untuk mengurangi buruh paksa secara beransur-ansur.

Berdasarkan keputusan Gabenor Jeneral Duijmar van Twist tarikh 3 September 1864 satu peraturan yang lengkap telah dikeluarkan. Menurut peraturan tersebut buruh paksa dibahagikan kepada buruh paksa/ buruh paksa am dan buruh paksa/ buruh paksa khusus.

Buruh paksa am tidak berkhidmat pada setiap hari, tetapi diminta menurut keperluan. Seperti contoh:



- a. Membuat, memperbaiki dan memelihara bangunan am seperti jalan, jambatan, kincir, empangan dan bangunan perairan, pasar, tempat penjagaan, tanda jarak jalan, rumah pembesar, rumah tamu, penjara daerah, penebangan kayu dan mengangkutnya dari hutan. Untuk buruh paksa jenis tiada upah diberikan Cuma kadang-kadang-kadang diberikan makanan.
- b. Membuat, memperbaiki dan memelihara semua bangunan kerajaan yang mana tidak dapat dilakukan oleh pekerja biasa. Untuk buruh paksa ini dengan izin gabenor jeneral meraka boleh mendapatkan upah.

Untuk melindungi rakyat, buruh paksa am ini harus dilakukan pada waktu- waktu tertentu yang tidak boleh sama dengan waktu bekerja di kebun dan dengan waktu menanam padi dan palawija.

Buruh paksa khusus meliputi pekerjaan yang dilakukan pada setiap hari meliputi bidang pekerjaan tertentu, seperti contoh:

- a. Penjagaan gedung kerajaan, rumah tamu, penyeberangan, candi dan makam keramat dan penjara.
- b. Penjagaan dan pembersihan pasar.
- c. Keperluan pembesar tertentu.
- d. Pengantaran surat, pengangkutan orang dan barang serta nara jenayah.

Dalam menetapkan buruh paksa ini harus diperhatikan beberapa ketentuan seperti:

1. Kewajipan buruh paksa harus didasarkan pada tanah;
2. Buruh paksa harus dilakukan sehari dalam satu minggu dan paling banyak 52 hari setahun dan sehari 12 jam. Dilarang mewajibkan buruh paksa untuk keperluan lain dari pada masa yang telah ditetapkan.
3. Jarak antara rumah dan tempat kerja harus diperhatikan.

Kerana tidak ada pengawasan, peraturan yang dimaksudkan itu tidak membawa banyak kebaikan. Selain daripada buruh paksa adalah ketua desa dan pembantu-pembantunya, para pegawai dan pesara, askar, guru agama dan pegawai masjid, juru kunci makam keramat dan makam desa, para bangsawan, haji yang tidak memiliki sawah, orang berusia lanjut, orang cacat. Pekerjaan buruh paksa untuk para pembesar biasanya disebut pekerjaan pesara sangat membebankan rakyat juga, kerana penetapannya diserahkan kepada mereka yang berkepentingan sendiri. Lebih- lebih kerana gaji mereka ini sangat kecil, manakala pekerjaan pesara ini diberikan kepada mereka seperti pembayaran

yang berupa perkhidmatan orang lain. Penyelewengan dan pemerasan tidak dapat dihindarkan selagi penyebab asasnya, iaitu gaji yang tidak cukup, tidak diselesaikan dengan kenaikan gaji.

Pada tahun 1895 pekerjaan buruh paksa/ buruh paksa itu tinggal:

- a. Pekerjaan membuat, memperbaiki, memelihara dan menyiram jalan.
- b. mengumpulkan, mengangkut dan memecah bahan pengerasan jalan tersebut.
- c. Pekerjaan membuat, memperbaiki dan memelihara empangan, bangunan perairan, kincir dan saluran air.
- d. Pekerjaan penjagaan di tempat penjagaan.
- e. Pekerjaan membuat, memperbaiki dan memelihara jambatan di luar ibukota daerah di mana tidak terdapat pekerja biasa.
- f. Pekerjaan menjaga bangunan perairan.

Pada tahun-tahun berikutnya usaha untuk mengurangkan penggunaan buruh paksa telah diusahakan, tetapi hanya pada tarikh 1 Februari 1938 barulah pekerjaan buruh paksa berjaya dihakiskan (Stbl. 1934 no.661 jo. Stbl.1938 nor.21) Ini disebabkan oleh penghakisan sistem perbudakan merupakan pelanggaran besar terhadap hak pemilik para budak..<sup>24</sup>

Kerja wajib untuk keperluan askar dan orang lain, rakyat iaitu semua lapisan rakyat wajib untuk menerima pembayaran, melakukan pekerjaan pengangkutan dan menyediakan alat pengangkutan seperti mana yang dimaksudkan dalam Stbl. 1933 no.472 jl. Stbl. 1938 no.21.

Seksyen 2 ayat 2 sub a perjanjian (konvensyen) dari Organisasi Pekerja Internasional (*International Labour Organization/ILO*) no.29 mengenai buruh paksa atau kerja wajib mengatakan bahawa tidak termasuk buruh paksa atau kerja wajib adalah " *any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character*". Pekerjaan untuk keperluan askar tersebut hanya dikalangan orang lelaki yang berhidmat dalam bidang ketenteraan.

Di luar Jawa tidak terdapat peraturan yang am. Sejak sebelum tahun 1854, pekerjaan buruh paksa telah diatur menurut penduduk setempat. Di kebanyakan tempat buruh paksa dihakiskan, kecuali buruh paksa untuk mencegah bahaya am, misalnya di kawasan Tarnate (Stbl.1866 no.41), kawasan Riau (Stbl.1867 no.1), Kalimantan Barat (Stbl.1870 no.25), Ambon dan Saparua (Stbl.1938 no.502).

Pekerjaan buruh paksa dilakukan oleh lelaki yang mempunyai keadaan fizikal yang baik dan berumur di antara 18 sehingga 45 tahun. Jumlah hari untuk melakukan pekerjaan buruh paksa adalah di antara 10 sehingga 26 hari, manakala tempoh bekerja dalam sehari selama 9 jam. Untuk membebaskan diri dari kewajipan melakukan pekerjaan buruh paksa, individu tersebut perlu memberikan wang penebus. Peraturan penebus ini diatur dalam Stbl.1918

no.772, diubah dengan Stbl. 1926 no.375, manakala penjelasannya dimuat dalam *bijblad* 10969.

Menurut "*Hoofgeld ordonnantie vor de buitengewest en*" (Peraturan tentang wang ketua untuk luar Jawa dan Madura, Stbl.1912 no.225) dapat dipungut wang ketua seperti pajak dari orang yang wajib melakukan pekerjaan buruh paksa, untuk menghapuskan pekerjaan buruh paksa itu. Penghakisan dengan jalan demikian ini hanya dilakukan di Bangka (Stbl. 1921 no.805, Stbl.1923 no.195) dan Belitung (Stbl.1928 no. 240), kerana untuk mencegah bahaya am. Pekerjaan buruh paksa ini untuk daerah luar Jawa dan Madura dihakiskan dengan "*Weggeld ordonantie*" Stbl. 1941 no.97.<sup>25</sup>

Tidak memenuhi kewajipan melakukan pekerjaan buruh paksa desa individu tersebut boleh dipenjarakan selama 3 hari atau denda setinggi-tingginya seratus rupiah. Jika pelanggaran itu diulangi dalam waktu enam bulan individu tersebut akan dijatuhkan hukuman penjara selama tiga bulan (KUH Jenayah seksyen 523).<sup>26</sup>

## Hukuman Jenayah/Poenale Sanctie

"*Poenale sanctie*" bermaksud ancaman jenayah, terutama disebabkan penolakan untuk melakukan perkhidmatan dan melarikan diri serta mengangkut pekerja kembali ke syarikat dengan bantuan polis.<sup>27</sup> Hukuman jenayah hanya berlaku bagi pekerja yang melanggar kontrak. Hal ini juga dikuatkuasakan bagi pekerja yang berasal dari luar Sumatera Timur. Pekerja yang berasal dari rakyat setempat atau suku-suku di Sumatera Timur tidak terkena *ordonantie* (akta) ini.<sup>28</sup>

Untuk melindungi pekerja, tempoh kontrak perkhidmatan ditetapkan paling lama tiga tahun. Dalam amalan waktu hubungan kerja itu melebihi jangka waktu tiga tahun kerana dalam waktu itu tidak termasuk waktu istirehat, waktu sakit yang lebih dari satu bulan, waktu hukuman dan sebagainya. Hubungan kerja biasa yang di sana sini sudah ada, mula-mula tidak dapat meluas. Sebab walaupun sampai 1839 oleh gubernemen disewakan berbagai-bagai bidang tanah kepada orang-orang swasta bukan Indonesia, tetapi antara 1830 sampai 1870 adalah gubernemen yang merupakan majikan yang terpenting dan gubernemen ini menggunakan pekerjaan buruh paksa sebanyak-banyaknya.<sup>29</sup>

Dengan diadakan Akta Agraria tahun 1870 (*Agrarische Wet*, Stbl. 1870 no.55) mendorong timbulnya syarikat-syarikat perkebunan swasta besar, soalan pekerja menjadi sangat penting bagi majikan pada waktu itu.<sup>30</sup> Untuk menjamin syarikat mendapatkan pekerja yang tetap melakukan perkhidmatan, maka dalam "*Algemene Politie Stratreglemen*" ditambahkan satu ketentuan (Stbl.1872 no.111) yang menetapkan bahawa seorang pekerja yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaannya, akan didakwa dan didenda dengan denda di antara Rp. 16 hingga Rp. 25, atau perlu melakukan buruh paksa selama 7 sehingga 12 hari.<sup>31</sup>

Baik dalam mahupun di luar *Staten-General* di Nederlands, seksyen tersebut yang memberi kedudukan yang selesa kepada pihak majikan sehingga memberi peluang kepada mereka untuk melakukan penyalahgunaan kuasa. Keadaan ini mendapat kecaman hebat dan pada tahun 1879 ia telah dibatalkan kembali. *Staten General*, yang mengusahakan pembatalan itu menyedari bahawa bagi daerah di mana tidak terdapat pekerja, perlu diberikan kesempatan yang layak kepada para majikan untuk tidak mensia-siakan perbelanjaan yang telah dikeluarkan bagi membawa pekerja-pekerja itu. Kerana itu *Staten General* berpendirian bahawa pada asasnya seorang pekerja Indonesia apabila menyalahi perjanjian kerjanya tidak seharusnya dihukum, memadai mendapat pengecualian terhadap asas tersebut. Namun begitu bagi daerah perkebunan di Sumatera Timur ada pertauran yang tersendiri. Pada tahun 1880 lahirlah peraturan yang biasanya disebut "koeliordonnantie"<sup>32</sup>/hukuman jenayah" untuk Sumatera Timur,<sup>33</sup> yang menyebutkan : Peraturan mengenai hak dan kewajiban majikan dan pekerja yang didatangkan dari luar daerah, di syarikat perkebunan dan perindustrian.

Menjadi keharusan bagi setiap orang dalam memenuhi kewajiban ialah setiap orang yang mengadakan kontrak, dengan sendirinya harus menghadkan kebebasannya bertindak. Dan saksi tidak memenuhi kewajibannya itu pada amnya terletak pada paksaan atau dipaksa mengorbankan sesuatu harta, jika ada. Tetapi dalam hukuman jenayah ini, pekerja wajib dengan ancaman hukuman atau ancaman dibawa kembali oleh polis ke tempat pekerjaannya untuk melakukan tindakan-tindakan. Dengan demikian pihak lainnya pada perjanjian kerja itu, iaitu majikan, selama masa hubungan kerja mendapatkan hak atas peribadi pekerja dengan kuasa menggunakan pekerja menurut dan untuk kepentingannya. Hukuman jenayah ini memberikan kepada majikan kekuasaan terhadap pekerja-pekerja yang dapat menimbulkan perlakuan tidak baik dan keadaan perburuhan yang buruk. Jika pimpinan syarikat dan pembantu-pembantunya tidak dicegah untuk menyeleweng dari jalan yang lurus oleh budi dan moral yang tinggi serta pendapat am yang kuat dan pengawasan yang keras. Justeru pada waktu itu tidak terdapat pendapat am yang kuat dan pengawasan yang keras.

Pengawasan bagi pelaksanaan ordinar kuli dilakukan oleh pegawai *binnenlandsbestuur* (pegawai orang Belanda pada perkhidmatan awam) yang biasanya berpihak pada majikan. Kerana pengawasan memberikan kepada majikan kekuasaan terhadap pekerja-pekerja yang dapat menimbulkan perlakuan tidak baik dan keadaan perburuhan yang buruk. Penyelidikan yang diadakan pada tahun 1903 oleh Mr. J.L.T Rhemrev membuktikan adanya keadaan perburuhan yang sangat menyedihkan: pemerasan tenaga pekerja, penganiayaan pekerja, pengawasan yang berpihak pada majikan, penyalahgunaan kekuasaan pengadilan dan sepertinya. Sehubungan dengan itu pada tahun 1904 di Sumatera Timur diadakan agensi pengawasan Perburuhan tersendiri (*arbeids inspectie*).

Dengan Ordinan Kuli 1915 (Stbl. 1915 no.421) diadakan peruntukan lebih banyak mengenai kontrak perkhidmatan, kewajipan majikan dan pekerja.<sup>34</sup> Ordinan Kuli 1931 (Stbl. 1931 no.94) mengurangi pekerjaan-pekerjaan yang boleh dilakukan berdasarkan kontrak perkhidmatan dengan hukuman jenayah.

Semua perkebunan yang dibuka sebelum tahun 1921 pada suatu waktu harus mempunyai pekerja biasa seperti berikut:

- a. sejak tahun 1932 : 25%
- b. sejak 1-1-1934 : 40%
- c. sejak 1-1-1936 : 50%
- d. sejak 1-1-1938 : 75%
- e. sejak 1-1-1940 : 100%

Dengan pembatalan ordinan kuli 1931/1936 dengan Stbl. 1941 nr.514 yang berlaku pada tarikh 1 Januari 1942, bermakna berakhirlah riwayat hukuman jenayah di Indonesia.<sup>35</sup>

## **Hubungan Kerja Pada Masa Indonesia Merdeka**

Pada awal kemerdekaan iaitu tahun 1945, hubungan kerja dan hubungan perindustrian kelihatan diwarnai oleh pergolakan politik, kerana namun secara relatifnya ia berjalan dengan baik.<sup>36</sup> Kewujudan kesatuan sekerja yang pertama adalah pada awal kemerdekaan tidak terlepas dari diratifikasinya Konvensyen ILO tahun 1948 tentang kebebasan berpersatuan dan perlindungan berorganisasi.<sup>37</sup> Pada tahun 1956, kerajaan Indonesia kembali meratifikasi Konvensyen ILO No. 98 tahun 1949. Implikasinya, bagi tempoh 1960-an, jumlah dan keanggotaan kesatuan sekerja bertaburan dan sangat sukar untuk diketahui bilangannya. Meski demikian, tahap kesejahteraan pekerja ternyata tidak berubah secara signifikan.<sup>38</sup>

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (seterusnya disingkat KUH Perdata) mengenal pasti dua jenis hubungan kerja:

1. Hubungan antara seorang yang melakukan satu atau beberapa perkhidmatan tertentu dengan seorang pihak lainnya. Biasanya diajukan seperti contoh hubungan antara seorang doktor perubatan dengan pesakitnya, seorang peguam dengan anak guam, seorang notaris (peguam cara) dengan kliennya. Hubungan seperti ini terjadi setelah adanya kontrak untuk melakukan satu atau beberapa perkhidmatan tertentu, dikatakan bukanlah hubungan kerja, kerana tidak ada kuasa pada pihak pemberi perkhidmatan untuk memimpin untuk dilakukannya perkhidmatan itu oleh yang menerima perkhidmatan, tiada kuasa memberi petunjuk terutama berkenaan dengan cara melakukan perkhidmatan itu kepada pihak yang

melakukan perkhidmatan, manakala kuasa itu ada pada hubungan kerja.<sup>39</sup>

2. Hubungan antara seorang pemborong perkhidmatan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya kontrak untuk perkhidmatan di mana pihak yang pertama, pemborong perkhidmatan, mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu, misalnya mendirikan atau membongkar suatu bangunan, dengan harga tertentu bagi pihak lainnya, yang memborongkan perkhidmatan, mengikatkan diri untuk memberikan pekerjaan pemborongan itu dengan membayarkan harganya kepada pihak yang pertama.<sup>40</sup>

Hubungan ini bukan pula hubungan kerja, kerana tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang memborongkan.<sup>41</sup> Beza kontrak untuk perkhidmatan dengan perjanjian melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, ialah bahawa pada kontrak untuk perkhidmatan tujuan yang utama ialah selesainya pembuatan karya yang berkaitan. Manakala dalam kontrak untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, ciri terpenting pada isi kontrak adalah tanggungjawab dan risiko menjalankan perkhidmatan terletak kepada si penerima perkhidmatan.

Kontrak perkhidmatan wujud bersama dengan kontrak-kontrak lainnya, misalnya terjadi bersama dengan kontrak pemberian kuasa atau dengan kontrak pengangkutan. Dalam hal seperti ini, seksyen 1601c subseksyen 1 KUH Perdata, menetapkan bahawa peraturan-peraturan mengenai setiap kontrak tetap diperlukan. Jika terdapat pertentangan di antara peraturan-peraturan itu, maka apa yang berlaku adalah peraturan mengenai kontrak perkhidmatan akan diguna pakai.<sup>42</sup>

Seksyen 1601c subseksyen 2 KUH Perdata menetapkan seterusnya bahawa jika suatu kontrak untuk perkhidmatan diikuti oleh beberapa kontrak yang lain, meskipun setiap kali dengan suatu selang waktu, atau jika pada waktu dibuatnya kontrak untuk perkhidmatan terang dimaksudkan kedua belah pihak adalah untuk membuat beberapa kontrak lagi yang seperti, sedemikian rupa sehingga kontrak untuk perkhidmatan itu kesemuanya dapat dianggap seperti suatu kontrak perkhidmatan, maka yang berlaku adalah peraturan-peraturan mengenai kontrak perkhidmatan terhadap setiap kontrak untuk perkhidmatan itu sendiri. Peruntukan ini menunjukkan bahawa untuk menetapkan adanya hubungan kerja tidak semata-mata didasari pada adanya beberapa perjanjian pemborongan pekerjaan, tetapi pada hubungan antara serentetan perjanjian pemborongan pekerjaan itu. Diluar KUH Perdata, kita melihat misalnya:

1. Hubungan seorang yang membantu mengerjakan sawah atau ladang dengan bayaran tertentu dari pemilik sawah atau ladang yang diusahakan itu. Walaupun hakikat hubungan ini adalah jelas hubungan kerja biasa, namun tidak pernah menuruti peraturan perburuhan yang

- ada, tetapi selalu diserahkan sepenuhnya kepada kebijaksanaan kedua belah pihak, yang berarti ditetapkan satu pihak oleh pihak yang kuat, yaitu pemilik sawah atau ladang, atau diserahkan kepada peraturan kebiasaan setempat yang masih bersifat feodal.
2. Hubungan seorang pengusaha sawah atau ladang orang lain dan pemilikinya. Perkhidmatan pengusaha mendapat sebahagian dari hasil sawah atau ladang yang diusahakannya. Hubungan ini tidak disebut hubungan kerja, tetapi hubungan pengusaha tanah atau hubungan bagi hasil yang diatur dalam peraturan tentang kontrak bagi hasil, iaitu Akta no.2 tahun 1960 tentang kontrak bagi hasil. Menurut Akta tersebut kontrak bagi hasil adalah suatu kontrak dengan nama apapun juga, yang diadakan antara pemilik, iaitu orang atau badan undang-undang yang berdasarkan suatu hak menguasai tanah pada satu pihak dan seorang atau badan undang-undang pada pihak lain yang dalam akta ini disebut "pengusaha", berdasarkan kontrak mana pengusaha diperkenankan oleh pemilik tersebut untuk menyelenggarakan usaha pertanian di atas tanah milik tersebut, dengan pembahagian hasilnya antara kedua belah pihak ;
  3. Hubungan antara pengendali beca milik orang lain dengan pemilik beca itu. Hasil dari pengendalian beca itu ialah pendapatan dari pengendali yang dipotong wang sewaan, yang menjadi hak pemilik beca. Hubungan ini secara hukum disebut hubungan sewa menyewa beca.
  4. Hubungan antara nelayan yang menangkap ikan memakai perahu milik orang lain dengan pemilik perahu, biasanya disebut juragan. Penghasilan nelayan itu berupa sebahagian dari hasil tangkapannya. Hingga kini hubungan antara nelayan dengan juragan itu tidak disebut pula hubungan kerja, sehingga hubungan ini tidak dikuasai oleh peraturan-peraturan perburuhan biasa, tetapi terserah kepada kebijaksanaan pihak-pihak yang berkaitan atau peraturan kebiasaan setempat yang mungkin tidak memberi kedudukan yang sewajarnya kepada nelayan itu.

Hubungan kerja menurut KUH Perdata, buku III bahagian 7A memberi pengertian yang tidak luas, iaitu hanya meliputi hubungan orang yang bekerja pada pihak lain dengan menerima upah, tidak meliputi kepada hubungan-hubungan lain. KUH Perdata sendiri memberi pengertian yang terhad tentang hubungan kerja iaitu berdasarkan seksyen 7A dengan mengeluarkan hubungan kerja seorang pegawai kerajaan, daerah autonomi atau badan rasmi lainnya. Lihatlah juga peraturan Perburuhan di Syarikat Perindustrian (*Arbeidsregeling-Nijverheidsbedriven*, stbl.1941 no.467), yang menetapkan bahawa tidak berlakunya peraturan itu di syarikat-syarikat kerajaan dan Akta no.12 tahun 1964 yang hanya mengatur penamatan kontrak di syarikat swasta.<sup>43</sup>



Ada kemungkinan bahawa hubungan antara seorang yang bekerja pada kerajaan dengan kerajaan itu dikuasai oleh KUH Per. Buku III Bab 7A itu. Kemungkinan itu diatur dalam *Regeringsbesluit* tarikh 24 Mei 1933 no.15 (bijblad 13024 diubah dengan bijblad 13110) dan surat edaran *Iste Gouvernementssecretaris* bertarikh 24 mei 1933 no.1575a/A. KUH Per. Buku III Bab 7A tidak mengatur pula hubungan antara seorang perantis dengan seorang pemimpin syarikat, seperti misalnya *Code du Travail* yang dalam Buku I Bab I mengatur perjanjian peperantisan (*contract d'apprentissage*). Tegasnya KUH Per. Buku II Bab 7A hanya mengatur dua bentuk hubungan seperti akibat dari perjanjian di mana satu pihak mengikatkan diri dengan menerima upah untuk melanjutkan pekerjaan pada pihak lainnya, iaitu hubungan kerja akibat dari perjanjian kerja dan hubungan penawaran pekerjaan.

Mengenai hubungan kerja ini, hampir semua peraturan yang ada, tidak memberi tempat kepada kesatuan sekerja dalam perburuhan moden, di samping majikan dan pekerja, merupakan faktor ketiga dalam dunia perburuhan, kecuali Akta tentang kontrak perkhidmatan, di mana salah satu pihak pada kontrak perkhidmatan itu adalah kesatuan sekerja.<sup>44</sup> Akta tentang penyelesaian perselisihan faham dalam sistem perburuhan, di mana pihak yang terlibat dalam perselisihan hanyalah kesatuan sekerja, bukan pekerja perseorangan.<sup>45</sup> Akta tentang Penamatan Kontrak, persetujuan kesatuan sekerja secara mutlak diperlukan dalam urusan pembuangan anggotanya<sup>46</sup>

Akta Pengawasan Perburuhan (Akta No.23 tahun 1948), tidak terkandung kerana kandungan akta ini tidak terletak dalam bidang hubungan kerja, tetapi dalam bidang kesihatan kerja. Peraturan-peraturan kesihatan kerja mengatur tentang perkhidmatan anak, perkhidmatan orang muda, perkhidmatan wanita, waktu kerja, waktu istirehat dan tempat kerja. Dalam akta ini ditetapkan bahawa dalam menjalankan tugasnya para pegawai pengawas perburuhan diwajibkan berhubung dengan kesatuan sekerja yang berkaitan.<sup>47</sup>

Setelah Indonesia memperoleh kemerdekaan dari penjajah Belanda maka hubungan kerja merupakan istilah pengganti untuk istilah hubungan perburuhan. Namun demikian, sebelum keluarnya Akta 13 Akta Pekerjaan 2003 di Indonesia, hubungan kerja mula dikenali dengan istilah hubungan industri.<sup>48</sup> Pada awalnya, sejak seminar Hubungan Perburuhan Pancasila tahun 1974 hubungan industri dimaksudkan untuk menggantikan istilah hubungan perburuhan atau hubungan kerja. Alasannya adalah hubungan perburuhan yang merupakan terjemahan dari *labour relation* pada permulaan perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan majikan. Namun kemudian, bahawa hubungan antara pekerja dan majikan bukanlah masalah yang berdiri sendiri kerana dipengaruhi dan mempengaruhi oleh persoalan-persoalan ekonomi, sosial, politik, budaya dan lain-lain. Kerana itulah, istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi, untuk digunakan kerana tidak cukup untuk menggambarkan permasalahannya.

Dengan demikian berkembanglah istilah baru, iaitu *industrial*

*relation* (hubungan industri) yang mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari *labour relation* (hubungan perburuhan).<sup>49</sup> Pada dasarnya hubungan kerja iaitu hubungan antara pekerja dan majikan, terjadi setelah diadakan kontrak oleh pekerja dengan majikan, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk berkhidmat pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk menggajikan pekerja dengan membayar upah. Kontrak yang sedemikian itu disebut dengan kontrak perkhidmatan.<sup>50</sup>

Istilah kontrak perkhidmatan menyatakan bahawa kontrak ini mengenai kerja, yakni dengan adanya kontrak perkhidmatan timbul kewajiban suatu pihak untuk berkhidmat. Jadi berbeza dengan kontrak perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan perkhidmatan, tetapi memuatkan terma tentang perburuhan. Untuk kontrak perkhidmatan ini Wirjono Prodjodikuro menggunakan istilah yang kurang tepat iaitu persetujuan perburuhan. Manakala untuk perjanjian perburuhan digunakannya istilah persetujuan perburuhan bersama.<sup>51</sup> Subekti juga menggunakan secara tepat istilah persetujuan perburuhan untuk kontrak perkhidmatan, manakala persetujuan perburuhan diberinya nama persetujuan perburuhan bersama.<sup>52</sup>

Kontrak perkhidmatan pada dasarnya harus memuatkan pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, iaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan-ketentuan ini dapat pula ditetapkan peraturan majikan iaitu peraturan yang secara satu pihak ditetapkan oleh majikan (*reglement*) juga disebut peraturan majikan. Seterusnya ketentuan-ketentuan itu dapat pula ditetapkan dalam suatu perjanjian, hasil musyawarah antara kesatuan sekerja dengan pihak majikan. Kontrak ini disebut kontrak perburuhan. Di samping itu kerajaan mengadakan peraturan-peraturan mengenai hak dan kewajiban pekerja dan majikan, baik yang harus dituruti oleh kedua belah pihak mahupun yang hanya akan berlaku apabila kedua belah pihak tidak mengaturnya sendiri dalam kontrak perkhidmatan, maka diatur dalam peraturan majikan (peraturan syarikat).

Dalam Akta Pekerjaan 2003 (No.13) antara makna hubungan perindustrian dan hubungan kerja dibezakan maknanya.

*Yang dimaksudkan hubungan perindustrian adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau perkhidmatan yang terdiri dari majikan, pekerja/pekerja, dan yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Akta Dasar Republik Indonesia tahun 1945.*<sup>53</sup>

## Kesimpulan

Permasalahan hubungan kerja pekerja di Indonesia sudah wujud sejak sebelum pengisytiharan kemerdekaan pada 17 Ogos 1945. Peringkat awal sejarah hubungan kerja di Indonesia, pihak pekerja adalah pihak yang secara sosial

ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah sekiranya dibandingkan dengan pihak majikan, sehingga mereka perlu mendapat perlindungan undang-undang bagi memperjuangkan hak.. Perlindungan undang-undang terhadap golongan pekerja dan golongan majikan pada dasarnya mempunyai dua prinsip yaitu asas undang-undang kerajaan dan berdasarkan hak-hak asasi kemanusiaan. Semua ini tidak diperoleh oleh golongan pekerja sebelum Indonesia mencapai kemerdekaan. Oleh itu golongan pekerja berhak untuk mendapat perlindungan dan pembelaan dari sudut undang-undang bagi memastikan hak asasi manusia dicapai dalam erti kata yang sebenar.

Sering kali didapati golongan pekerja ditindas oleh pihak majikan yang senantiasa memikirkan kepentingan diri mereka sendiri. Pekerja ditekan dalam pelbagai cara yang berbeza dan hak mereka dinafikan. Oleh itu diharapkan dapat menyediakan keadaan dan membela nasib pekerja menjadi lebih baik, namun apa yang berlaku adalah sebaliknya. Pihak kerajaan didapati kurang berpihak kepada golongan pekerja. Pembuat dasar ekonomi nasional lebih mementingkan sistem yang mendorong pertumbuhan ekonomi dengan pelaburan sehingga menekan hak golongan pekerja. Hak pekerja seharusnya dilindungi melalui rumusan peraturan dan undang-undang yang telah digariskan. Malangnya perkembangan dan pelaksanaan norma undang-undang hak pekerja semakin berkurangan dan lemah.

Hubungan kerja di antara pihak majikan dengan pihak pekerja lahir setelah wujudnya perjanjian kontrak perkhidmatan. Hubungan kerja ini memiliki unsur tertentu seperti adanya pekerjaan, perintah, upah dan waktu. Unsur perintah yang berlandaskan hubungan kerja seolah-olah diabaikan dalam amalan perjanjian kerja waktu tertentu. Seharusnya perjanjian kerja harus dibuat dengan memenuhi terma formal dan material yang telah digariskan pada peringkat awalnya. Terma material seringkali diabaikan dan persoalan ini akan muncul menjadi bahan pertikaian sekiranya berlaku perselisihan.

## Nota Akhir

1. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, 1990, hlm 1.
2. Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, 2010, hlm 55.
3. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, 1990, hlm 31.
4. Surya Tjandra dan Jafar Suryo Menggolo, *Makin Terang Bagi Kami: Belajar Hukum Perburuhan*, 2006, hlm 118.
5. Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, 1993, hlm 51.
6. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, 2982.
7. Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, 2011, hlm 29.
8. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, 1982, hlm 8.

9. Dendy Sugono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa edisi keempat*, 2008, hlm 214. Perbudakan adalah sistem segolongan manusia yang dirampas kebebasan hidupnya untuk berkhidmat bagi keperluan golongan manusia yang lain.
10. Misalnya pada tahun 1877, pada waktu meninggalnya seorang raja di Sumba, Nusa Tenggara Timur. 100 (seratus) orang budak dibunuh raja agar raja di dunia baka nanti akan mempunyai cukup pengiring, pelayan dan pekerja lain.
11. Misalnya pada daerah Barea Toraja di Sulawesi Tengah dahulu, di mana budak dimiliki oleh suku-suku, keadaan dan nasib mereka adalah baik. Pekerjaan budak adalah mengerjakan atau membantu mengerjakan sawah atau ladang.
12. Seperti lembaga dengan tujuan memajukan penghapusan perbudakan.
13. Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, 1987, hlm 10.
14. Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. II, 1976, hlm 11.
15. Tengku Keizerina Devi, *Poenale Sanctie Studi Globalisasi Ekonomi dan Perubahan Hukum di Sumatera Timur (1870-1950)*, Tesis S3, Universitas Sumatera Utara, 2004, hlm. 8. Misalnya penetapan bahawa anak budak menjadi merdeka pada waktu dilahirkan ataupun penghapusan secara lansung dan beransur-ansur, iaitu mengubah perbudakan menjadi penghambaan (*pandengelingschap*) dengan menetapkan jumlah uang yang dipandang sebagai hutang (pinjaman) dari si hamba bekas budak kepada si pemegang gadai bekas pemilik dan yang pembayarannya kembali tau penglunasannya dapat dilakukan sekaligus atau beransur-ansur dengan melakukan pekerjaan untuk bekas tuannya itu menurut aturan yang berlaku.
16. S. Wijoyowasito, *Kamus Am Belanda Indonesia*, Ichtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, hlm 493. Orang yang diberikan kebun (perk) ini disebut *perkenier* atau dalam bahasa Indonesia disebut ulur atau peruluran.
17. S. Wijoyowasito, *Kamus Am Belanda Indonesia*, Ichtiar Baru Van Hove, Jakarta, 2003, hlm 484. Orang yang berkhidmat untuk orang yang memberi hutang kepadanya untuk melunasi hutangnya.
18. Pada seksyen 1 bagi delapan daerah (*gewest*) di laur Jawa diadakan larangan untuk menerima seseorang sebagai hamba.
19. Abdul Jalil, *Teologi Pekerja*, LkiS, Yogyakarta, 2008, hlm 38.
20. S. Wijoyowasito, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008, hlm1179. Pekerjaan Buruh paksa (Buruh paksa) adalah kewajipan berkhidmat seperti memperbaiki lebuah raya tidak dengan berupah.

21. Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, 1976, hlm 11.
22. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, 1990, hlm 18.
23. Imam Syahputra Tunggal, *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2009, hlm 1-3.
24. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. IV, hlm 18.
25. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. VII, 1990, hlm 23
26. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. IV, 1982, hlm 18.
27. Abdul Jalil, *Teologi Pekerja*, 2008, hlm 41.
28. Hamzah Alvi, *Capitalisme dan Produk Kolonial*, KITLV Press, Jakarta, 1990, hlm 34.
29. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. VII, 1990, hlm 14.
30. T. Keizerina Devi, *Poenale Sanctie Studi Globalisasi Ekonomi dan Perubahan Hukum di Sumatera Timur (1870-1950)*, Tesis S3, Universitas Sumatera Utara, 2004, hlm 1.
31. Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. II, 1976, hlm 25.
32. Dendy Sugondo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008, hlm 753. Koeliordonnantie berasal dari dua kata yaitu *koeli* dan *ordonantie*, Koeli atau Kuli adalah orang yang berkhidmat dengan mengandalkan kekuatan fiziknya, seperti misalnya membongkar muatan kapal, mengangkut barang dari stesen satu ke tempat lain atau disebut juga dengan pekerja kasar. Ordonantie berasal dari bahasa Netherland/Belanda adalah akta atau peraturan, lihat *Kamus Am Belanda-Indonesia*, S. Wojoyosawito. Ichtiar Baru Van Hoeve, jakarta 2003, hlm 473.
33. Staatsblad. 1880 no. 133.
34. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. IV, hlm 25.
35. T. Keizerina Devi, *Poenale Sanctie Studi Globalisasi Ekonomi dan Perubahan Hukum di Sumatera Timur (1870-1950)*, Tesis S3, Universitas Sumatera Utara, 2004, hlm 24.
36. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. VII, 1990, hlm 30.
37. Abdul Jalil, *Teologi Pekerja*, LkiS, Yogyakarta, 2008, hlm 42.
38. Soetanto, *Perspektif Tenaga Kerja Dalam Hubungan Perindustrian Sesuai dengan UU No.13 tahun 2003*, Citra Aditya, Bandung, 2008, hlm 3.

39. Soegiri, *Gerakan Serikat Buruh, dalam Gerakan Serikat Buruh Jaman Kolonial Belanda Hingga Orde Baru*, Hasta Mitra, Jakarta, hlm 91-92.
40. Soedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001, hlm 382. Ketentuan yang mengatur tentang hubungan yang terjadi kerana perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu diatur secara sepintas pada seksyen 1601 Kitab Akta Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata).
41. Di Malaysia Perjanjian Pemborongan Pekerjaan disebut dengan Kontrak Untuk Perkhidmatan.
42. Soedharyo Soimin, *Terjemahan Kitab Akta Hukum Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001, hlm 382. Kontrak ini berlainan dengan kontrak termaksud pada subseksyen 1 diatas, kontrak untuk perkhidmatan ini diatur dalam KUH Perdata Buku III Bahagian 7A seksyen 1601, 1601b, 1601c(2) dan 1604-1617.
43. Dasar fikiran disini adalah memberikan perlindungan kepada pihak yang lebih lemah ekonominya, terhadap pihak yang lebih kuat ekonominya.
44. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan dan Bantuan Hukum*, (ed.) Helena Puerwanto, Suliati Rachmat, Djambatan, Jakarta, 1994, hlm 254.
45. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, 1990, hlm 5. Lihat juga Budi Santoso & Kamal Halili Hassan, 2015. *The Protection of Employment Relationship in Indonesia*.
46. Akta 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Kesatuan Sekerja Dan Majikan.
47. Akta 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
48. Akta 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Penamatan Kontrak) di Syarikat Swasta.
49. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan dan Bantuan Hukum*, (ed.) Helena Puerwanto, Suliati Rachmat, hlm 397. Lihat juga Budi Santoso & Kamal Halili Hassan. 2014. *Enforcing Minimum Wage through Criminal Sanctions: A Case of Indonesia*.
50. Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 43.
51. John Souprihanto, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm 1.
52. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet IV, 1982, hlm 52. Lihat juga Romainur Usman & Kamal Halili Hassan. 2017. *Amalan dan Implikasi Penyumberan Luar ke atas Pekerja, Perspektif Sosio-Perundangan Indonesia*.
53. Wirjono Prodjodikuro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-*

- Persetujuan Tertentu*, Sumur Bandung, 1981, hlm 60, 65.
54. R.Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Akta Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1992, hlm 358, 362.
55. Seksyen 1 (16) Akta 13 Akta Pekerjaan, 2003, Lihat Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

## Rujukan

- Abdul Jalil. 2008. *Teologi Pekerja*. Yogyakarta: Lkis.
- Abdul Khakim. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*. Edisi Semak. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Asri Wijayanti 2010. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung.
- Budi Santoso & Kamal Halili Hassan. 2015. The Protection of Employment Relationship in Indonesia, *International Business Management*, 9(3): 508-513.
- Budi Santoso & Kamal Halili Hassan. 2014. Enforcing Minimum Wage through Criminal Sanctions: A Case of Indonesia. *International Business Management*, 8: 7-12.
- Dendy Sugono 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. Edisi keempat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hamzah Alvi. 1990. *Capitalisme dan Produk Kolonial*. Jakarta: KITLV Press.
- Iman Soepomo 1982. *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*. Cet. IV, Jakarta: Djambatan.
- Iman Soepomo. 1990. *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*. Cet. VII, Jakarta: Djambatan.
- Iman Soepomo 1994. *Hukum Perburuahan dan Bantuan Hukum* (ed.) Helena Puerwanto, Suliati Rachmat, Jakarta: Djambatan.
- John Souprihanto. 1986. *Hukum Perburuahan Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazruzila Razniza Mohd Nadzri & Kamal Halili Hassan. 2019. Model Perkembangan Undang-Undang Buruh Australia: Panduan untuk Malaysia. *Akademika* 89 (Special Issue 2) : 53-64.
- Rumainur Usman & Kamal Halili Hassan. 2017. Amalan dan Implikasi Penyumberan Luar ke atas Pekerja: Perspektif Sosio-Perundangan Indonesia, *Jurnal Pengurusan*. 51: 115-123.
- R.Subekti dan Tjitrosudibio. 1992. *Kitab Akta Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita. Jakarta.
- Surya Tjandra dan Jafar Suryo Menggolo 2006. *Makin Terang Bagi Kami: Belajar Hukum Perburuahan*. Jakarta: TURC.
- S. Wijoyowasito, 2003. *Kamus Am Belanda Indonesia*. Jakarta: Ichtiar Baru



Van Hoeve.

- Imam Syahputra Tunggal 2009. *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvarindo.
- Tengku Keizerina Devi. 2004. *Poenale Sanctie Studi Globalisasi Ekonomi dan Perubahan Hukum di Sumatera Timur (1870-1950)*. Tesis S3. Universitas Sumatera Utara.
- Soetanto. 2008. *Perspektif Tenaga Kerja Dalam Hubungan Perindustrian Sesuai dengan UU No.13 tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya.
- Soegiri. 2007. *Gerakan Serikat Buruh, dalam Gerakan Serikat Buruh Jaman Kolonial Belanda Hingga Orde Baru*. Jakarta: Hasta Mitra.
- Soedharyo Soimin. 2001. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti. 2011. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung.
- Wirjono Prodjodikuro. 1981. *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*. Bandung: Sumur.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zainal Asikin. 1993. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

## Nota Biografi

Rumainur (rumainur@gmail.com) adalah pensyarah kanan di Universitas Nasional Indonesia, Jakarta, Indonesia. Sebelum ini beliau pernah berkhidmat di Universitas Lancang Kuning, Riau, Sumatera. Memperoleh ijazah doktor falsafah dalam bidang undang-undang di Universiti Kebangsaan Malaysia. Beliau mempunyai kepakaran dalam bidang hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Kamal Halili Hassan (k.halili@ukm.edu.my) adalah profesor di Fakulti Undang-undang, Universiti Kebangsaan Malaysia. Mengkhusus dalam bidang undang-undang buruh, keselamatan industri dan migrasi. Beliau telah menghasilkan sebanyak 114 makalah jurnal dan 20 buah buku.