

PERKEMBANGAN DAN DINAMIKA HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Laurensius Arliman S

STIH Padang & Mahasiswa Doktor Ilmu Hukum Universitas Andalas
Jl. Gang Mesjid Baiturahman No. 40 RT 002, RW 001, Lubuk Lintaj, Padang
Email: laurensiusarliman@gmail.com

Abstract

The domino effect of employment problems is unemployment will have a negative impact on the survival of nation and state. The negative impact of unemployment is the increasing variety of criminal acts, the increasing number of homeless and street singers, has become a social pathology or social germ disease that spread like a virus that is difficult to eradicate. Therefore it is necessary to do a serious step both from the side of the government and the labor itself and of course the willingness of the company. The government serves as a supervisor and regulator as well as facilitators of both parties of the company and workers not to harm each other. The worker should try to continue to improve his competence so that he has a higher bargaining power over the company rather than relying solely on government protection. And finally the good faith of the company so as not to see the worker as a cost factor but an important asset of the company, so that the company can maximize the value of the company itself. This can be seen from the days before independence, after independence, the old order, the new order, and the reform era have each of the existing legal dynamics. In addition, in realizing sustainable legal development must prepare the participation of all parties, so as to realize the protection of good employment.

Keywords: Development, Dynamics, Employment, Indonesia.

Abstrak

Efek domino dari masalah ketenagakerjaan adalah pengangguran akan menimbulkan dampak yang negatif bagi kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara. Dampak negatif dari pengangguran adalah kian beragamnya tindakan kriminal, makin banyaknya gelandangan dan pengamen, sudah menjadi patologi sosial atau kuman penyakit sosial yang menyebar bagaikan virus yang sulit di berantas. Oleh karena itu perlu dilakukannya sebuah langkah-langkah serius baik dari sisi pemerintah maupun tenaga kerja itu sendiri dan tentunya kesediaan pihak perusahaan. Pihak pemerintah berfungsi sebagai pengawas dan regulator sekaligus fasilitator kedua pihak perusahaan dan pekerja untuk tidak saling merugikan. Pihak pekerja seharusnya untuk berusaha terus meningkatkan kompetensi dirinya sehingga lebih memiliki daya tawar yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan bukannya hanya bergantung pada perlindungan pemerintah. Dan terakhir itikad baik dari perusahaan supaya tidak melihat pekerja sebagai faktor biaya melainkan sebuah asset penting perusahaan, sehingga perusahaan dapat memaksimalkan nilai perusahaan itu sendiri. Hal ini bisa dilihat dari zaman sebelum kemerdekaan, setelah kemerdekaan, orde lama, orde baru, dan zaman reformasi memiliki masing-masing dinamika hukum yang ada. Selain itu dalam mewujudkan pembangunan hukum yang berkelanjutan harus menyiapkan keikutsertaan semua pihak, sehingga bisa mewujudkan perlindungan ketenagakerjaan yang baik.

Kata Kunci: Perkembangan, Dinamika, Ketenagakerjaan, Indonesia.

I. Pendahuluan

Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrikan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja.¹

Tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) merupakan satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap semua perkembangan perekonomian di dunia. Tenaga kerja tidak terlepas dari pembangunan, Tenaga kerja tidak terlepas dari kehidupan, dan tenaga kerja merupakan tonggak utama perekonomian suatu bangsa, di samping Sumber Daya Alam dan teknologi. Bahkan Di negara-negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat

pengangguran yang jauh lebih tinggi, dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran.²

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan mulai menjadi perhatian sejak masuknya penjajahan. Dimulai dengan belanda, portugis, inggris, dan kemudian jepang. Semuanya menerapkan sistemnya masing-masing. Meskipun demikian, perlindungan terhadap tenaga kerja baru mulai mendapat perhatian setelah Belanda di bawah pimpinan Deandels menerapkan *etische politiek* (politik balas budi). Semenjak saat itu, maka mulai lahir peraturan-peraturan (hukum) tentang ketenagakerjaan, yang mana peraturan yang dibuat mulai memeperhatikan sisi-sisi kemanusiaan. Seiring perjalanan bangsa sampai memasuki era kemerdekaan, peraturan demi peraturan dibuat untuk melindungi, dan menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keberlangsungan hidup (secara kemanusiaan) para pekerja. Kini, kita sudah lebih dari setengah abad merdeka. Namun, masalah yang menyangkut tentang ketenagakerjaan mulai dari Upah, Kesejahteraan, dan lain sebagainya masih menjadi sorotan. Semuanya masih jauh dari harapan. Kita bisa melihat bahwa hampir semua aksi Buruh memperingati hari buruh sedunia (*mayday*) selalu menuntut keadilan atas dasar kemanusiaan. Para buruh selalu meneriakkan tentang sistem kerja kontrak, upah, dan lain sebagainya yang semuanya

¹ Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggung-jawab. Kepatuhan bukan merupakan paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum. Bhenyamin Hoessin, *Pembagian Kewenangan Antara Pusat dan Daerah*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2001), hlm. 4.

² H. R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, (Jakarta: Restu Agung, 2008), hlm. 14.

berujung pada kesejahteraan para pekerja.³

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh di dalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja di sector pertanian kemudian mulai bergeser ke sector industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tenang, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, *Pertama*, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom.⁴ Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.⁵

Atas hal tersebut, tulisan ini akan mencoba membahas mengenai bagaimana perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia, fase ini dimulai pada zaman sebelum merdeka, kemudian pada fase setelah merdeka yang terdiri atas zaman orde baru, zaman orde lama, dan zaman pasca reformasi. Tulisan akan mencoba mengupas sisi ketenaga-

kerjaan dari sisi akademis untuk menambah referensi aturan hukum ketenagakerjaan yang telah ada.

II. Pembahasan

2.1. Pengaturan Ketenagakerjaan Sebelum Kemerdekaan

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tenang, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, *Pertama*, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah,⁶ jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-

³ Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran dan setengah penganggur yang besar, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata. Sebaliknya pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan-pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang. Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, (Bandung: Alumni, 1993), hlm. 269.

⁴ Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, (Jakarta: Ind-Hill, 1992), hlm 59-60.

⁵ Agus Dwiyanto, *et-al, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 24.

⁶ Krismena Natalina Panjaitan, *Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan (Studi Kasus di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karangayu Semarang)*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 16.

Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945), yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, *Kedua*, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum⁷ dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 28I UUD 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu⁸ bahkan Pasal 28I ini memberikan perlindungan bagi mereka, meliputi pula pekerja atas perlakuan diskriminatif. Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proporsional sesuai asas keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberadaan perusahaan. Hukum sebagai pedoman berperilaku harus mencerminkan aspek

keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara.⁹ Di samping mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan.

Adanya mengenal Hukum Ketenaga-kerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase jika kita lihat pada abad 120 sebelum Masehi. Ketika bangsa Indonesia ini mulai sudah dikenal adanya sistem gotong-royong, antara anggota masyarakat. Dimana gotong-royong merupakan suatu sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu balas jasa dalam bentuk materi. Sifat gotong-royong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena berintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua orang gotong-royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketenagakerjaan adat.¹⁰ Dimana walaupun peraturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan adat ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad keabad.

Setelah memasuki abad Masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat jaman kerajaan hindia belanda pada zaman ini terdapat suatu system pengkastaan, seperti: brahmana, ksatria, waisya, sudra, dan paria. Dimana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra dan paria ini menjadi budak dari

⁷ *Ibid*, hlm. 17.

⁸ Tadjuddin Noer Effendi, *Peluang Kerja, Migrasi Pekerja, dan Antisipasi menghadapi era Pasar Bebas 2003* dalam edisi M. Arif Nasution, *Globalisasi dan Migrasi antar Negara*, (Bandung: Kerjasama Yayasan Adikarya IKAPI dengan The Ford Foundation, 1999), hlm. 39.

⁹ Awani Irewati, *Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI di Malaysia* dalam edisi Awani Irewati, (Jakarta: *Kebijakan Luar Negeri Indonesia Terhadap Masalah TKI ilegal di Negara ASEAN*, Pusat Penelitian Politik LIPI, 2003), hlm. 34.

¹⁰ Mohamed Salleh Lamry, *Migrasi Pekerja Indonesia ke Malaysia: Sebuah Pengantar*, dalam edisi M. Arif Nasution, *Mereka yang ke Seberang*, (Medan: USU Press, 1997), hlm. 1

kasta brahmana, ksatria, dan waisya mereka hanya menjalankan kewajiban sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan. Sama halnya dengan islam walaupun tidak secara tegas adanya system pengangkatan namun sebenarnya sama saja.¹¹ Pada masa ini kaum bangsawan (Raden) memiliki hak penuh atas para tukangnyanya. Nilai-nilai keislaman tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya karena terhalang oleh dinding budaya bangsa yang sudah berlaku 6 (enam) abad sebelumnya.¹²

Pada saat masa pendudukan hindia belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak berperikemanusiaan. Satu-satunya penyelesaian adalah mendudukan para budak pada kedudukan manusia merdeka. Baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis. Tindakan belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini dengan mengeluarkan *staatblad* 1817 nomor 42 yang berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau jawa. Kemudian tahun 1818 di tetapkan pada suatu Undang-Undang Dasar HB (*regeling reglement*) 1818 berdasarkan Pasal 115 RR menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 01-06-1960 perbudakan dihapuskan. Selain kasus hindia belanda mengenai perbudakan yang keji dikenal juga istilah Rodi yang pada dasarnya sama saja. Rodi adalah kerja paksa mula-mula merupakan gotong-royong oleh semua penduduk suatu desa-desa suku tertentu. Namun hal tersebut di manfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah hindia belanda dan pembesar-pembesarnya.¹³ Selain *staatblad* 1817 nomor 42 dan 1818, maka

dapat dijelaskan sebagai berikut tentang tenaga kerja di fase sebelum kemerdekaan, sebagai berikut:¹⁴ a) pada tahun 1811-1816 masa pendudukan Inggris dengan tokohnya Thomas Stanford Raffles dikenal sebagai anti perbudakan, di tahun 1816 mendirikan "*The Java benevolent institution*" semacam lembaga dengan tujuan penghapusan perbudakan; b) masa pendudukan Nederland pada 1817 ada peraturan tentang larangan memasukkan budak ke pulau Jawa (*staatblad* 1817 nomor 42).

Selanjutnya dikeluarkanlah peraturan-peraturan lainnya guna mendukung *Regering-sreglement* tersebut; c) Pendaftaran Budak *staatblad* 1819 nomor 58, *staatblad* 1820 nomor 22 a dan 34, *staatblad*. 1822 nomor 8, *staatblad* 1824 nomor 11, *staatblad* 1827 nomor 20, *staatblad* 1834 nomor 47, *staatblad* 1841 nomor 15; d) Pajak atas pemilikan budak: *staatblad*. 1820 nomor 39 a, *staatblad*. 1822 nomor 12 a, *staatblad*. 1827 nomor 81, *staatblad*. 1828 nomor 52, *staatblad* 1829 nomor 53, *staatblad*. 1830 nomor 16, *staatblad*. 1835 nomor 20 dan 53, *staatblad*. 1836 nomor 40; e) Larangan Pengangkutan Budak Kanak-kanak di bawah umur 10 tahun: *staatblad*. 1829 nomor 29, *staatblad*. 1851 nomor 37; f) Pendaftaran anak budak: *staatblad*. 1833 nomor 67; dan g) Pembebasan dari perbudakan bagi pelaut yang dijadikan budak *staatblad* 1848 nomor 49.

2.2. Hukum Ketenagakerjaan Sesudah Kemerdekaan Dan Dinamikanya

Indonesia ialah negara hukum, hal ini tentunya kita telah mengetahuinya karena dalam UUD 1945 khususnya Pasal 1 ayat (3) telah menya-

¹¹ Khazin Mohd. Thamrin, *Kedatangan dan Pengguna Pekerja Indonesia di Malaysia dari Perspektif Sejarah*, dalam edisi M. Arif Nasution, *Ibid*, hlm. 21.

¹² Riwanto Tirtosudarmo, *Mencari Indonesia: Demografi Politik Pasca Soharjo*, (Jakarta: LIPI Press, 2002), hlm. 4.

¹³ Wahyu Susilo, *et-al, Selusur Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, (Jakarta: Migrant CARE, 2013), hlm. 22.

¹⁴ H. R. Abdussalam, *Op.cit*, hlm. 68.

takan demikian. Sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja,¹⁵ pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri ialah sebagai berikut: a) emberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c) emberikan perlindungan kepada tenaga kerja; d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sumber hukum ketenagakerjaan antara lain: a) Peraturan perundang-undangan, b) Kebiasaan, c) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, d) Traktat. Perjanjian, terdiri atas perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri

dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha.¹⁶ Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.

Memasuki kemerdekaan Indonesia, orde lama, merupakan sejarah awal bagi Lembaga Kementrian perburuhan dalam era kemerdekaan Indonesia. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 dibentuk lembaga yang mengurus masalah perburuhan di Indonesia dengan nama Kementrian Perburuhan. Pada masa Soekarno, kekuatan buruh dalam keterlibatan di bidang politik sangat tinggi dan sangat memberikan pengaruh yang kuat.¹⁷ Kementrian Perburuhan ini terbentuk hanya untuk megurusi buruh-buruh yang ada di dalam negara pada masa itu. Adapun fasenya itu terdiri dari: Presiden Soekarno, Presiden B.J Habibie, Presiden Abdurahman Wahid, Presiden Megawati Soekarno Putri, dan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono.

Pada masa Presiden Soekarno Pemerintahan Soekarno Pasca Proklamasi (1945-1958) peraturan ketenagakerjaan yang ada pada masa ini cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh, dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang diundangkan pada masa ini. Tabel Beberapa Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan di masa pemerintahan Soekarno dari tahun 1945 sampai

¹⁵ Kompas, "Arus Pemulangan TKI semakin Deras", 30 Juli 2002, hlm. 1.

¹⁶ Irfan Rusi Sadak, *Negara dan Pekerja Migran, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penanganan Negara terhadap Kasus Deportasi TKI di Kabupaten Nunukan pada Tahun 2002*, (Jakarta: FISIP UI, 2004), hlm. 26.

¹⁷ A. Hamid S Attamimi, *Hukum tentang Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kebijakan (Hukum Tata Pengaturan)*, Pidato Purna Bakti Guru Besar Tetap Fakultas Hukum Universitas Indonesia tanggal 20 Desember 1993, hlm. 5

dengan tahun 1958. Antara lain peraturan yang keluar adalah: 1) Undang-Undang Nomor 12 tahun 1948 Tentang Kerja Buruh, 2) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja, 3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan, 4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, 5) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 6) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 mengenai Dasar-dasar dari Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, dan 7) Permenaker Nomor 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat.¹⁸

Pada masa Pemerintahan Soekarno Masa Orde Lama (1959-1966) pada masa ini kondisi perburuhan dapat dikatakan kurang diuntungkan dengan sistem yang ada. Buruh dikendalikan oleh tentara antara lain dengan dibentuknya Dewan Perusahaan diperusahaan-perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka program nasionalisasi, untuk mencegah meningkatnya pengambil alihan perusahaan Belanda oleh buruh. Gerak politis dan ekonomis buruh juga ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Penguasa Perang Tertinggi Nomor 4 Tahun 1960 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*lock out*) di perusahaan-perusahaan, jawatan-jawatan dan badan-badan vital. Perbaikan nasib buruh terjadi karena ada gerakan buruh yang gencar melalui Serikat-serikat Buruh seperti PERBUM, SBSKK, SBPI, SBRI, SARBUFIS, SBIMM, SBIRBA.¹⁹

Pemerintahan Soeharto di Masa Orde Baru, pada masa ini kebijakan industrialisasi yang dijalankan pemerintah Orde Baru juga mengimbangi kebijakan yang menempatkan stabilitas nasional sebagai tujuan dengan menjalankan *industrial peace* khususnya sejak awal Pelita III (1979-1983), menggunakan sarana yang diistilahkan dengan HPP (Hubungan Perburuhan Pancasila). Serikat Pekerja di tunggalkan dalam SPSI. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, serta Peraturan Menakertranskop Nomor 8/EDRN/1974 dan Nomor 1/MEN/1975 perihal Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh di Perusahaan Swasta dan Pendaftaran Organisasi Buruh, terlihat bahwa pada masa ini kebebasan berserikat tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pemerintah. Peran Militer dalam prakteknya sangat besar²⁰ misal dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.

Pemerintahan B. J Habibie (1998-1999). Pada masa ini pada 5 Juni dikeluarkan Keputusan Presiden nomor 83 Tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) berlaku di Indonesia. Meratifikasi KILO tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan Bekerja/*Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi Nomor 138 tahun 1973) yang memberi perlindungan terhadap hak asasi anak dengan membuat batasan usia untuk diperbolehkan bekerja melalui Undang-

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2003), hlm. 12.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 13.

²⁰ Otje Salman dan Anton F Susanto, *Teori Hukum, Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, (Jakarta: Refika Aditama Press, 2012), hlm. 21.

Undang Nomor 20 Tahun 1999. Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Indonesia Tahun 1998-2003 yang salah satunya diwujudkan dengan pengundangan Undnag-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 1 tahun 1999 Tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.²¹

Pemerintahan Abdurrahman Wahid (1999-2001), bisa dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan, pemerintahan Abdurrahman Wahid ini dinilai sangat melindungi kaum pekerja atau buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan Undang-Undang serikat pekerja/serikat buruh yang dikeluarkannya yaitu Undnag-Undang nomor 21 Tahun 2000.²²

Pemerintahan Megawati Soekarno Putri (2001-2004), di masa ini peraturan perundangan ketenagakerjaan dihasilkan, di antaranya yang sangat fundamental adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 (limabelas) peraturan ketenagakerjaan, sehingga Undang-Undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya Undang-Undang yang juga sangat fundamental lainnya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada 14 Januari 2004 dan Undang-Undang Nomor 39 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.²³

Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, di masa pemerintahan ini beberapa usaha dilakukan

untuk memperbaiki iklim investasi, menuntaskan masalah pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan sehubungan dengan hal di atas, kurang mendapat dukungan kalangan pekerja/buruh. Beberapa aturan antara lainnya Intruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 Tentang Perbaikan iklim Investasi, salah satunya adalah agenda untuk merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mendapat tentangan pekerja/buruh. Pengalihan jam kerja ke hari Sabtu dan Minggu demi efisiensi pasokan listrik di Jabodetabek.²⁴ Penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.

2.3. Mewujudkan Cita-Cita Pembangunan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai peraturan-peraturan yang mengatur tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Mochtar Kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sara pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketene-

²¹ *Ibid*, hlm. 14.

²² Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2012), hlm. 87.

²³ Damansyah, *Masalah Ketenagakerjaan di Era Megawati Sukarno Putri*, Makalah yang disampaikan pada acara Kuliah Umum di Universitas Langlang Buana, Tanggal 15 April 2004, hlm. 3.

²⁴ Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012), hlm. 47.

gakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang mnyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan.²⁵

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja. Masalah kontemporer ketenagakerjaan Indonesia itu sendiri tidak terlepas dari banyaknya jumlah angkatan kerja yang pengangguran. Masalah tersebut menghadirkan implikasi buruk dalam pembangunan hukum di Indonesia dan bila ditelusuri lebih jauh bahwa akar dari semua masalah itu adalah karena ketidakjelasan politik ketenagakerjaan nasional.²⁶ Sekalipun dasar-dasar konstitusi UUD 1945 khususnya pasal 27 dan pasal 34 telah memberikan amanat yang cukup jelas bagaimana seharusnya negara memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja. Mengandalkan terus-menerus industri ke sektor padat karya manufaktur, akan hanya membuat buruh Indonesia seperti hidup seperti dalam ancaman bom waktu. Rentannya hubungan kerja akibat buruknya kondisi

kerja, upah rendah. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) semena-mena dan perlindungan hukum yang tidak memadai, sebenarnya adalah sebuah awal munculnya rasa ketidakadilan dan potensi munculnya kekerasan.²⁶ Usaha keras dan pembenahan radikal harus dilakukan untuk menambah percepatan investor baru.

Minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan salah satu masalah dalam ketenagakerjaan kita. Melalui undang-undang ketenagakerjaan seharusnya para pekerja akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan dan keselamatan kerja dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Selain itu pekerja dapat juga mendirikan Serikat Buruh. Sekalipun undang-undang ketenagakerjaan bagus, tetapi buruh tetap memerlukan kehadiran serikat buruh untuk pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB adalah sebuah dokumen perjanjian bersama antara majikan dan buruh yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hanya melalui serikat buruhlah bukan melalui LSM ataupun partai politik bisa berunding untuk mendapatkan hak-hak tambahan (di luar ketentuan UU) untuk menambah kesejahteraan mereka. Pemerintah harus merubah sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, sehingga buruh korban PHK dan buruh pensiunan akan mendapat tunjangan layak dari Jamsostek. Pemerintah dilarang mengambil keuntungan apapun dari Jamsostek, bahkan sebaliknya.²⁸ Pemerintah yang bertanggungjawab, harus memberikan kontribusi setiap tahun, sehingga buruh bisa hidup layak. Dengan sistem Jaminan

²⁵ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 16.

²⁶ Jimly Assiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011), hlm. 57.

²⁷ Abdul Rachmad Boediono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 56.

²⁸ Zainal Asikin, (Ed), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1993), hlm. 78.

sosial ketenagakerjaan yang baik akan mengurangi kriminalitas sosial.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a) kesepakatan kedua belah pihak; b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan dapat dibatalkan. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) keselamatan dan kesehatan kerja; b) moral dan kesusilaan; dan c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.²⁹

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk

mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh tersebut meliputi:³⁰ a) upah minimum; b) upah kerja lembur; c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f) bentuk dan cara pembayaran upah; g) denda dan potongan upah; h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j) upah untuk pembayaran pesangon; dan e) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Karena upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap tenaga kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi. Hak-hak pekerja yaitu:³¹ a) Hak untuk mendapatkan upah; b) Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; c) Hak untuk bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya; d) Hak atas pembinaan keahlian, kejuruan, untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan; e) Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama; f) Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat; g) Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja; h) Hak untuk mendapat

²⁹ Dasril Radjab, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 77.

³⁰ Agus Dwiyanto, *Op.cit*, hlm. 78.

³¹ *Ibid*, hlm. 81.

jaminan sosial. Sedangkan kewajiban pekerja, dalam mewujudkan pembangunan hukum ketenagakerjaan yang lebih baik yaitu:³² a) Melakukan pekerjaan bagi majikan/pengusaha dan perusahaan tempat bekerja; b) Mematuhi peraturan pemerintah; c) Mematuhi peraturan perjanjian kerja; d) Mematuhi peraturan Kesepakatan Bersama (SKB) perjanjian perburuhan; e) Mematuhi peraturan-peraturan majikan; f) Menjaga rahasia perusahaan; dan g) Memakai perlengkapan bagi keselamatan kerja.

Bagi buruh putusanya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum buruh seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak terjadi. Karena itulah pemerintah mengundang Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 yang dalam pasal 1 ayat (1) secara tegas menyatakan bahwa Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja jika setelah usaha dilakukan pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan, majikan harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri jika buruh itu tidak menjadi anggota salah satu organisasi buruh.³³

Rendahnya kualitas tenaga kerja di Indonesia dapat mengakibatkan banyaknya pengangguran. Pengangguran adalah penduduk usia kerja yang sedang mencari pekerjaan. Orang semacam ini merugikan negara dan secara khusus memberatkan keluarga karena kebutuhan menjadi beban atau tanggungan keluarga yang sudah bekerja. Indikator tingkat beban disebut *dependency*

ratio. Pada dasarnya ada beberapa upaya peningkatan kualitas kerja, antara lain sebagai berikut:³⁴

- a) Magang di suatu lembaga-lembaga atau instansi pemerintah maupun swasta;
- b) Pelatihan-pelatihan atau job training agar mempunyai kesempatan kerja yang baik;
- c) Belajar di BLK (Balai Latihan Kerja) di suatu daerah atau kota;
- d) Kursus-kursus keterampilan;
- e) Penataran dan seminar atau lokakarya;
- f) Menekuni ilmu yang dipelajari untuk meningkatkan kualitas diri dengan menekuni bidang yang diminati;
- g) Meningkatkan tenaga kerja terampil dengan meningkatkan pendidikan formal maupun informal bagi setiap penduduk;
- h) Mengintensifkan pekerjaan di daerah pedesaan yang bersifat padat karya untuk mengurangi pengangguran tenaga kerja kasar di pedesaan;
- i) Mendirikan pusat-pusat atau balai latihan kerja, untuk menyapkan tenaga terampil dan kreatif;
- j) Meningkatkan transmigrasi untuk mengurangi pengangguran di daerah padat penduduk dan pemeratakan tenaga kerja;
- k) Industrialisasi untuk menyerap tenaga kerja;
- l) Menggiatkan program keluarga berencana, untuk mengurangi atau menghambat pertumbuhan jumlah penduduk sehingga pertumbuhan jumlah angkatan kerja bisa terkendali;
- m) Mengadakan proyek SP3 untuk menyerap

³² Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, (Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2007), hlm. 305.

³³ A. Benggolo, *Tenaga Kerja dan Pembangunan*, (Jakarta: Yayasan Jasa Karya, 2000), hlm. 23.

³⁴ Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 19-22.

lulusan perguruan tinggi yang diharapkan jadi pelopor pembangunan dan pembaharuan di pedesaan. SP3 singkatan dari Sarjana Penggerak Pembangunan Pedesaan.

- n) Mendorong pembangunan di daerah pedesaan untuk bisa menyerap tenaga kerja di pedesaan.
- o) Penyediaan dana kredit secara lebih meluas dan merata bagi peningkatan kegiatan produksi padat karya.
- p) Tingkat kurs devisa yang realistis dan memberikan insentif bagi peningkatan ekspor.
- q) Pengeluaran pemerintah ditujukan untuk memperluas kesempatan kerja produktif sebanyak mungkin.
- r) Pendidikan umum melalui pendidikan formal guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- s) Kursus-kursus keterampilan, baik yang dilaksanakan pemerintah atau masyarakat.
- t) Pelatihan pendidikan
- u) Penataran-penataran, seminar, lokakarya.
- v) Meningkatkan kegiatan pembangunan yang banyak diserap tenaga kerja dan mendirikan industri di daerah.
- w) Wajib belajar 9 (sembilan) tahun.
- x) Mencanangkan gerakan orang tua asuh.
- y) Memberikan beasiswa bagi siswa yang berprestasi.

III. Penutup

Masalah terbesar dari ketenagakerjaan

adalah pengangguran, yang akan menimbulkan dampak yang negatif bagi kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan di masyarakat. Dampak negatif dari pengangguran adalah kian beragamnya tindakan kriminal, makin banyaknya jumlah anak jalanan, pengemis, pengamen perdagangan anak dan sebagainya sudah menjadi patologi sosial atau kuman penyakit sosial yang menyebar bagaikan virus yang sulit di berantas. Oleh karena itu perlu dilakukannya sebuah langkah-langkah serius baik dari sisi pemerintah maupun tenaga kerja itu sendiri dan tentunya kesediaan pihak perusahaan. Pihak pemerintah berfungsi sebagai pengawas dan regulator sekaligus fasilitator kedua pihak perusahaan dan pekerja untuk tidak saling merugikan. Pihak pekerja seharusnya untuk berusaha terus meningkatkan kompetensi dirinya sehingga lebih memiliki daya tawar yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan bukannya hanya bergantung pada perlindungan pemerintah. Dan terakhir itikad baik dari perusahaan supaya tidak melihat pekerja sebagai faktor biaya melainkan sebuah asset penting perusahaan, sehingga perusahaan dapat memaksimalkan nilai perusahaan itu sendiri. Hal ini bisa dilihat dari zaman sebelum kemerdekaan, setelah kemerdekaan, orde lama, orde baru, dan zaman reformasi memiliki masing-masing dinamika hukum yang ada. Selain itu dalam mewujudkan pembangunan hukum yang berkelanjutan harus menyiapkan keikutsertaan semua pihak, sehingga bisa mewujudkan perlindungan ketenagakerjaan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rachmad Boediono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).
- Agus Dwiyanto, *et-al, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006).
- Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012).
- Awani Irewati, *Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI di Malaysia dalam edisi Awani Irewati*, (Jakarta: *Kebijakan Luar Negeri Indonesia Terhadap Masalah TKI ilegal di Negara ASEAN*, Pusat Penelitian Politik LIPI, 2003).
- A. Benggolo, *Tenaga Kerja dan Pembangunan*, (Jakarta: Yayasan Jasa Karya, 2000)
- Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, (Bandung: Alumni, 1993).
- _____, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, (Jakarta: Ind-Hill, 1992).
- Bhenyamin Hoessin, *Pembagian Kewenangan Antara Pusat dan Daerah*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2001).
- Damansyah, *Masalah Ketenagakerjaan di Era Megawati Sukarno Putri*, Makalah yang disampaikan pada acara Kuliah Umum di Universitas Langlang Buana, Tanggal 15 April 2004.
- Dasril Radjab, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).
- H. R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, (Jakarta: Restu Agung, 2008).
- Irfan Rusi Sadak, *Negara dan Pekerja Migran, Fakfor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penanganan Negara terhadap KasusDeportasi TKI di Kabupaten Nunukan pada Tahun 2002*, (Jakarta: FISIP UI, 2004).
- Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, (Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2007).
- _____, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2003).
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995).
- Mohamed Salleh Lamry, *Migrasi Pekerja Indonesia ke Malaysia: Sebuah Pengantar*, dalam edisi M. Arif Nasution, *Mereka yang ke Seberang*, (Medan: USU Press, 1997).
- Otje Salman dan Anton F Susanto, *Teori Hukum, Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, (Jakarta: Refika Aditama Press, 2012).
- Riwanto Tirtosudarmo, *Mencari Indonesia: Demografi Politik Pasca Soharito*, (Jakarta: LIPI Press, 2002).
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008).
- Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2012).
- Tadjuddin Noer Effendi, *Peluang Kerja, Migrasi Pekerja, dan Antisipasi menghadapi era Pasar Bebas 2003 dalam edisi M. Arif Nasution, Globalisasi dan Migrasi antar Negara*, (Bandung: Kerjasama Yayasan Adikarya IKAPI dengan The Ford Foundation, 1999).
- Wahyu Susilo, *et-al, Selusur Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, (Jakarta: Migrant CARE, 2013).
- Zainal Asikin, (Ed), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1993).

Makalah dan Media Massa

A. Hamid S Attamimi, *Hukum tentang Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kebijakan (Hukum Tata Pengaturan)*, Pidato Purna Bakti Guru Besar Tetap Fakultas Hukum Universitas Indonesia tanggal 20 Desember 1993.

Kompas, "Arus Pemulangan TKI semakin Deras", 30 Juli 2002.

Tugas Akhir

Krismena Natalina Panjaitan, *Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan (Studi Kasus di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karangayu Semarang)*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010).