

## Karakter Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Nikmah Dalimunthe<sup>1</sup> Mhd Ilham Nst<sup>2</sup>

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [inst3031@gmail.com](mailto:inst3031@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jenis hukum yang responsif, tidak konservatif, atau ortodoks. Karakteristiknya dapat terlihat dari proses pembuatannya yang tidak partisipatif, dan perspektif terhadap fungsi hukumnya tidak bersifat aspirasional. Meskipun demikian, interpretasinya jelas memberikan peluang untuk berbagai penafsiran yang berbeda terhadap berbagai peraturan yang dijelaskan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bersifat konservatif dan ortodoks. Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yang melibatkan penelitian bahan pustaka, juga dikenal sebagai penelitian hukum normatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode komparatif, yang berarti membandingkan pendapat atau teori ahli hukum dengan ahli hukum lain untuk sampai pada kesimpulan yang mendukung penulisan ini

**Kata Kunci:** Karakteristik, UU, Ketenagakerjaan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak aspek dan berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, serta dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah pekerjaan. Akibatnya, peraturan yang luas dan menyeluruh diperlukan, yang mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kesempatan kerja, layanan penempatan, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, dan peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri. Tujuan utama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk memenuhi keinginan politik pemerintah untuk melindungi tenaga kerja secara hukum dalam hal: Memberdayakan dan mempekerjakan pegawai secara optimal dan manusiawi. Memberikan kesempatan kerja yang sama dan angkatan kerja yang memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan regional. Ciptakan kebahagiaan sekaligus melindungi karyawan Anda. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Argumen politik dari para perancang undang-undang dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana telah disebutkan di atas, sangat terang dan bertujuan positif. Argumen tersebut didasarkan pada asumsi dasar bahwa hukum merupakan hasil dari proses politik dan memiliki sifat sebagai produk hukum. Hal ini dapat bersifat ortodoks, seperti yang dijelaskan oleh Marryman, atau responsif, sesuai dengan pandangan yang diungkapkan oleh Nonet dan Selznick.

Penelitian ini menggunakan indikator proses legislasi, ciri-ciri fungsi hukum, dan kemungkinan penafsiran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk menentukan apakah bersifat *ex post facto* atau ortodoks, Jika proses penciptaan produk hukum ortodoks bersifat terpusat dan didominasi oleh lembaga-lembaga negara, terutama yang mempunyai kekuasaan eksekutif, maka produk hukum responsif mendorong partisipasi masyarakat melalui kelompok sosial dan individu. Pada konteks fungsinya, hukum yang

responsif memiliki sifat aspiratif, yang berarti mengandung materi yang umumnya sesuai dengan aspirasi atau keinginan masyarakat yang dilayani. Sehingga, produk hukum dapat dianggap sebagai hasil konkret dari keinginan masyarakat. Sementara itu, hukum yang bersifat ortodoks bersifat positivis-instrumentalis, yang berarti mencakup materi yang lebih mencerminkan visi sosial dan politik dari pihak yang memegang kekuasaan.

Dalam hal penafsiran, produk hukum yang responsif cenderung memberikan pemerintah sedikit ruang untuk membuat interpretasi sendiri melalui berbagai peraturan pelaksanaan yang terbatas. Dari penjelasan di atas, paradigma politik hukum ketenagakerjaan ditentukan oleh sudut pandang pekerja. Perspektif ini melibatkan pemahaman tentang manusia dan pekerjaan, keterkaitan antara ekspresi pekerja (tenaga kerja) dengan kompensasi, dan hak dasar pekerja. Keberhasilan agenda politik hukum ketenagakerjaan ini akan tergantung pada kondisi yang mendukung, baik dari segi sistemik maupun budaya, serta melibatkan tindakan konkret seperti pembentukan dan hasilnya, serta kesejahteraan mental karyawan. Untuk menerapkan agenda ini, diperlukan tidak hanya penyediaan alat, tetapi juga fasilitasi akses, dukungan untuk pendidikan kualitatif dan kuantitatif, serta pembangunan sistem. Tak hanya itu, dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, alat kebijakan yang bersifat pro-pekerja telah diterapkan untuk menjaga kepentingan pekerja, dan peradilan khusus bagi pekerja (peradilan hubungan industrial) telah didirikan. Sistem peradilan ini menyediakan akses keadilan melalui proses penyelesaian yang sederhana, ekonomis, dan cepat, sambil tetap mematuhi prinsip-prinsip ketertiban, keadilan, kebenaran, dan kepastian hukum.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yang melibatkan penelitian bahan pustaka, juga dikenal sebagai penelitian hukum normatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode komparatif, yang berarti membandingkan pendapat atau teori ahli hukum dengan ahli hukum lain untuk sampai pada kesimpulan yang mendukung penulisan ini

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Arah Pembuatan UU Tenagakerja**

Pembangunan sektor ketenagakerjaan harus bersandar pada prinsip-prinsip filosofis, seperti Pancasila, serta aspek hukum konstitusional yang tercantum dalam UU 1945 sebagai landasan hukum utama, dan yuridis operasional yang terdiri dari peraturan-perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Selain itu, aspek sosiologis menjadi sangat krusial, dimana kebijakan harus sejalan dengan nilai-nilai budaya yang berlaku dalam masyarakat, agar dapat menanggapi segala dinamika yang terjadi dalam masyarakat modern. Dengan demikian, pembangunan sektor ketenagakerjaan harus diarahkan pada pengembangan individu Indonesia dan masyarakat secara menyeluruh, untuk mencapai cita-cita masyarakat dan individu yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik dalam aspek materiil maupun spiritual. Pada intinya, isu ketenagakerjaan memiliki signifikansi yang besar dalam konteks agenda sosial, politik, dan ekonomi modern. Hal ini tidak hanya menyangkut hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan aspek-aspek terkait dengan sistem ekonomi dan politik suatu negara. Dampaknya, karakteristik dan dinamika sistem ketenagakerjaan suatu negara akan sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan politiknya, yang kemudian membentuk kerangka kebijakan hukum ketenagakerjaan, yang dapat menghasilkan jenis hukum ketenagakerjaan baru seperti yang ditegaskan oleh Tamara Lothion, yang membedakan antara hukum ketenagakerjaan perusahaan dan kontraktual.

Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, metode perusahaan ini diimplementasikan melalui kebijakan legislatif dengan menetapkan peraturan sebagai bagian dari inisiatif pemerintah untuk membentuk hukum nasional. Apabila dibandingkan dengan sistem hukum yang telah diterapkan di Indonesia sejak era kemerdekaan, yang berasal dari prinsip konkordansi yang berasal dari hukum Belanda dan mengikuti sistem hukum Eropa Kontinental (Civil Law), langkah ini menjadi lebih dapat diterima. Pemilihan jenis korporatis ini disebabkan oleh kecocokan model hubungan kerja yang akan dikembangkan dengan model tersebut, yaitu: Ketentuan hukum yang represif menguasai pihak-pihak, menghilangkan kebebasan mereka. Konflik (pemogokan) dilarang, dan konsensus (kerjasama) diharuskan. Penyelesaian secara damai diharuskan dan penggunaan cara-cara paksaan dilarang. Namun, dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang bersifat kontraktual, hubungan kerja lebih banyak ditentukan oleh negosiasi antara tenaga kerja dan pengusaha; peran pemerintah hanyalah untuk memfasilitasi hubungan tenaga kerja dengan memberikan hak mereka untuk membentuk organisasi, bukan sebagai pihak yang aktif dalam pembuatan regulasi ketenagakerjaan. Jenis hukum ini mengacu pada kolaborasi dengan ciri-ciri hubungan kerja yang bersifat harmonis sekaligus konflik. Sesuai dengan prinsip kapitalis, pendekatan kontraktual ini bertujuan agar peran negara tidak terlalu dominan dalam urusan pekerja dan pengusaha, dengan memberikan keleluasaan lebih pada mekanisme pasar dan sistem kerja yang lebih fleksibel. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan dan peran pemerintah tetap sangat signifikan, dan mengabaikan intervensi negara bukanlah solusi yang sepenuhnya tepat.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan bagian dari inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Namun, filosofi yang ditegaskan oleh pembuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tidak konsisten. Hal ini tergambar pada klausul d dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: "Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap menjaga kesejahteraan mereka," sementara pada saat yang sama "mementingkan kemajuan dunia usaha." Pertentangan normatif tampak terjadi antara definisi tenaga kerja yang dibatasi hanya pada pekerja, bukan tenaga kerja, dalam konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan konsideran lainnya seperti huruf a, huruf b, dan huruf c. Oleh karena itu, filosofi dasar yang terkandung dalam konsideran huruf a, huruf b, dan huruf c menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya mengatur hubungan kerja di sektor formal. Untuk melaksanakan program pembangunan berkelanjutan, pemerintah perlu mengandalkan perencanaan tenaga kerja yang disusun berdasarkan data ketenagakerjaan yang mencakup: Penduduk dan angkatan kerja; Peluang pekerjaan. Program pelatihan pekerjaan, termasuk kompensasi pekerjaan, tingkat produktivitas, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, tingkat pengupahan dan kesejahteraan, sistem jaminan sosial bagi tenaga kerja.

### **Ciri-Ciri Hukum Ketenagakerjaan Dalam Melindungi Hak-Hak Tenaga Kerja**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dirancang dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia dan sebagai upaya penyelesaian masalah yang berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan. Pasal 4 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan: memberikan pemberdayaan dan pemanfaatan tenaga kerja dengan cara yang optimal dan berperikemanusiaan, mencapai kesempatan kerja yang merata dan menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; mencapai kesempatan kerja yang merata dan penyediaan tenaga kerja, menyediakan

perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarganya. Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tujuan Undang-Undang tersebut memiliki argumen politik yang sangat jelas dan bermaksud baik, seperti yang dijelaskan di atas. Penelitian ini bersumber dari asumsi dasar bahwa hukum merupakan produk politik. Lebih lanjut, fokus penelitian ini tertuju pada sifat produk hukum yang ingin diketahui, terutama apakah hukum tersebut bersifat responsif, sebagaimana diusulkan oleh Nonet dan Selznick, atau bersifat ortodoks, sebagaimana diusulkan oleh Maryman. Dalam penelitian ini, indikator-indikator digunakan untuk menentukan apakah UUK bersifat responsif atau ortodoks. Indikator tersebut melibatkan: Penyusuna Regulasi, Proses pembuatan produk hukum ortodoks bersifat sentralistik, dikuasai oleh lembaga negara, terutama pemegang kekuasaan eksekutif, sementara produk hukum responsif melibatkan partisipasi masyarakat melalui kelompok sosial dan individu. Tahapan-tahapan yang ditetapkan oleh undang-undang digunakan untuk membentuk undang-undang, melibatkan proses persiapan, pembahasan rancangan undang-undang, pengesahan, dan pengundangan. Lembaga legislatif memiliki tanggung jawab penuh dalam membuat peraturan, khususnya dalam bidang peraturan perundang-undangan, dan pemerintah atau presiden diawasi oleh menteri yang bertanggung jawab atas peraturan perundang-undangan. Tahap persiapan dan pembahasan rancangan undang-undang memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk berpartisipasi dan memberikan masukan baik secara lisan maupun tertulis.

Sifat fungsi hukum: Hukum responsif bersifat aspiratif dalam hal fungsi. Ini berarti bahwa hukum responsif memuat materi yang secara umum sesuai dengan aspirasi atau kehendak masyarakat yang dilayani, sehingga produk hukum dapat dianggap sebagai kristalisasi dari keinginan masyarakat. Di sisi lain, hukum ortodoks dianggap sebagai positivis-instrumentalis. Ini berarti hukum ortodoks mencakup materi yang lebih berfokus pada visi sosial dan politik pihak yang memegang kekuasaan atau materi yang lebih berfungsi sebagai alat untuk mewujudkan keinginan dan kepentingan program pemerintah. Karena tidak sesuai dengan kebutuhan buruh yang dilayani, materi muatan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bersifat aspiratif dari sudut pandang kaum buruh. Keengganan kaum buruh terhadap undang-undang tersebut jelas. Sebaliknya, kaum buruh melihat Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai suatu peraturan yang mencerminkan visi sosial dan politik pihak yang memegang kekuasaan, sehingga lebih berfungsi sebagai alat untuk mewujudkan keinginan dan kepentingan program pemerintah. Ini terlihat jelas ketika Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diberlakukan. Pada saat undang-undang ini mulai berlaku, badan-badan donor internasional memberikan tekanan kepada pemerintah Indonesia melalui berbagai cara. Ini merupakan hasil dari perjanjian yang telah dibuat antara pemerintah Indonesia dan lembaga-lembaga internasional tersebut.

Penghapusan tarif, seperti penonaktifan pajak impor dan pembatasan ekspor, dapat memicu jenis tekanan ini. Setelah penandatanganan Letter of Intent (LoI) antara pemerintah Indonesia dan Dana Moneter Internasional (IMF), menunjukkan bahwa pemerintah Indonesia harus mereformasi hukum ketenagakerjaan yang dianggap terlalu protektif terhadap buruh dan tidak sesuai dengan kebutuhan saat itu. Indonesia, sebagai negara berkembang, adalah salah satu negara yang mendapat dampak pemaksaan oleh lembaga donor internasional yang bersifat kapitalis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membuat buruh berpendapat bahwa fungsi Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bersifat aspiratif karena umumnya tidak sejalan dengan keinginan dan kebutuhan buruh.

## KESIMPULAN

Politik menghasilkan hukum, yang dapat diklasifikasikan sebagai produk hukum, tergantung pada apakah itu hukum responsif, seperti yang dikemukakan oleh Nonet dan Selznick, atau hukum ortodoks, seperti yang dikemukakan oleh Marryman. Dalam penelitian ini, metrik dalam proses pembuatan hukum, karakteristik fungsi hukum, dan kemungkinan interpretasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 digunakan untuk menentukan apakah itu bersifat responsif atau ortodoks, Sementara produk hukum ortodoks bersifat sentralistik, didominasi oleh lembaga negara, terutama pemegang kekuasaan eksekutif, produk hukum responsif bersifat partisipatif, mendorong partisipasi masyarakat melalui kelompok sosial dan individu. Namun, hukum responsif bersifat asas. Mengirimkan pekerja Indonesia ke luar negeri merupakan langkah pemerintah untuk memastikan bahwa setiap warga negara dapat bekerja sesuai dengan amanat konstitusi, baik di dalam maupun di luar negeri. Perlindungan bagi pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dijamin melalui penempatan oleh pemerintah (Pemerintah ke Pemerintah) atau melalui lembaga swasta. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dede. Hukum Ketenagakerjaan: Memberikan Pandangan Hukum Mengenai Ketenagakerjaan. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012.
- Agusmidah. Dilematik Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Dan Hukum: Tantangan Dan Dilema Dalam Ranah Hukum Ketenagakerjaan Dengan Pendekatan Politik Dan Hukum. Medan: Sofmedia, 2011.
- Asikin, Zainal. Pokok-Pokok Recht Ketenagakerjaan: Prinsip-Prinsip Hukum Ketenagakerjaan. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Azhari, Muhammad Tahir. "Keadaan Hukum Saat Ini" (Kajian Asas Dari Perspektif Hukum Islam, Negara Madinah, Dan Gegenwald Seine Umset). Kencana, 2008.
- Huda, Ni'matul. Status Hukum, Demokrasi, Dan Peradilan Terkini: Perkembangan Status Hukum, Demokrasi, Dan Peradilan Pada Masa Tersebut. UII Press, 2005.
- Jalil, Abdul. Teologi Ketenagakerjaan: -Aspek Teologis Yang Terkait Dengan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2008.
- Mahfud, M D. Hukum Dan Politik Di Indonesia: Keterkaitan Antara Hukum Dan Politik Di Indonesia. LP3ES, 2001.
- Salim, Abbas. Asuransi Dan Manajemen Risiko: Aspek-Aspek Asuransi Dan Manajemen Risiko. Raja Grafindo, 2007.
- Sani, Ismail. Hak Asasi Manusia: Hak Asasi Manusia Dari Berbagai Perspektif. Yarsif Watampone, 2004.
- Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Pengantar Terhadap Hukum Ketenagakerjaan. Djankat, 2003.