

# Tugas Hukum Tenaga Kerja

## Jawaban

1. Tidak selau harus diratifikasi. Ratifikasi dilakukan jika belum diatur oleh Undang – Undang dan harus mendapat persetujuan dari DPR dan Presiden serta tidak bertentangan dengan UUD 1945.

Rekomendasi ILO pada dasarnya adalah perangkat yang sama dengan Konvensi tapi rekomendasi dibuat tidak untuk di ratifikasi, melainkan dimaksudkan untuk membeikan pedoman- pedoman khusus kepada negara – negara anggota dalam rangka membantu atau menyusun Peraturan Perundang – undangan nasional di negara masing – masing.

Tentang kedudukan Perjanjian Internasional dalam sistem peraturan perundang-undang Nasional, meskipun dalam Undang-Undang nomor: 10 tahun 2004 tentang Peraturan, Perundang-undangan tidak masuk sebagai jenis peraturan Perundang-undangan, namun perjanjian Internasional juga diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan mengikat sebagaimana diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (pasal 7 ayat 4 undang-undang nomor 10 tahun 2004 tentang Perjajian Internasional).

2. Perkembangan Hukum Tenaga Kerja

1. **Setelah Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945**

Belum ada periodik hukum yang dihasilkan maka untuk mengisi kekosongan hukum ketenaga kerjaanpada waktu itu masih berlaku perundang- undangan jaman penjajah.

Sesuai Pasal 1 aturan Peralihan UUD 1945 yang menyatakan segala peraturan Perundang – Undangan yang ada masih tetap berlaku selama belum diadakan yang baru menurut Undang – Undang ini.

Peraturan Perundang – Undangan yang masih tetap berlaku disini adalah Buku III BAB 7A Kitab Undang – Undang Hukum Perdata yang mengatur masalah ketenagakerjaan beserta peraturan – peraturan lainnya yang dikeluarkan pada zaman Pemerintah Hindia Belanda.

2. **Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Periode 1945 – 1969**

Tahun 1948, Lahir UU no 12 tahun 1948 tentang Undang – Undang Ketenaga kerjaan yang berlaku di Republik Indonesia Serikat Memuat aturan – aturan

dasar mengenai pekerjaan yang boleh dilakukan oleh anak, orang muda dan wanita, aturan waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja.

Tahun 1951, UU no 12 tahun 1948 sudah berlaku di seluruh Indonesia. Peraturan ini hanya berlaku untuk buruh/ pekerja dan tidak berlaku untuk siswa/ murid yang magang yang bersifat pendidikan, orang yang memborong pekerjaan di perusahaan, dan narapidana yang dipekerjakan.

Peraturan Kekuasaan Militer no 1 tahun 1951 tertanggal 13 Februari tahun 1951 yang membentuk panitia penyelesaian Pertikaian Perburuhan di tingkat Pusat dan Daerah.

Undang – Undang Darurat No 16 tahun 1951 mengganti Peraturan Kekuasaan Militer No 1 Tahun 1951 memberikan aturan – aturan tentang penyelesaian perburuhan dan memberikan tugas kepada pemerintah untuk membentuk Panitia Penyelesaian Perburuhan di tingkat Pusat dan Daerah (P4P dan P4D). Undang – undang ini hanya bersifat peralihan belaka guna mengatasi keadaan ketenagakerjaan saat itu.

Tanggal 8 April 1957, mengesahkan Undang – undang No 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang menetapkan P4P dan P4D tersebut sebagai orang yang berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Undang – Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan (sekarang disebut dengan Perjanjian Bersama) yang memberikan kedudukan seimbang antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam menyusun syarat – syarat kerja di Perusahaan.

Undang – undang no 7 tahun 1963 tentang pencegahan pemogokan dan penutupan (Lock Out) di Perusahaan, Jawatan dan bidang yang vital.

Undang – undang no. 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di Perusahaan swasta yang melarang pengusaha untuk melakukan PHK dengan pekerja/ buruh tanpa izin P4D dan P4P.

### **3. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Periode 1969 – 2003**

Undang – undang no 14 tahun 1969 tentang ketentuan – ketentuan Pokok Ketenagakerjaan

Undang – undang no 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja guna membatasi dan mencegah kecelakaan kerja yang selalu menimbulkan kerugian pada pihak pekerja/ buruh dan mewajibkan pengusaha untuk melakukan hal- hal yang

dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja termasuk memberikan alat- alat keselamatan kerja secara cuma – cuma kepada pekerja/ buruh.

Peraturan Pemerintah no 33 tahun 1977 tentang asuransi Tenaga Kerja(Astek). PP ini mewajibkan Perusahaan untuk mengikatkan pekerja/ buruh pada program asuransi sosial TK meliputi : Asuransi Kecelakaan Kerja dan Asuransi Kematian.

UU no 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Undang – undang ini mewajibkan Pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/ buruh dan keluarga dalam suatu jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) meliputi :

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
- b) Jaminan Kematian
- c) Jaminan Hari Tua
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Penyelenggarannya dilakukan oleh sebuah BUMN yang didirikan berdasarkan PP No 19 tahun 1990

Pada tahun 1981, dikeluarkan PP nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah yang mengatur tentang sistem pengupahan dan hal – hal yang dapat dipotongkan dengan upah.

Terlalu rumitnya penyelesaian masalah TK secara bipartit, anjuran tertulis P4D, P4P, TUN dan MA. Maka UU nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Buruh. Memberi kebebasan kepada pekerja/ buruh untuk membentuk atau tidak membentuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus serta menjadi atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/ Serikat Buruh guna memperjuangkan kepentingan – kepentingannya.

UU no.13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja merupakan Undang – Undang Ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur tentang berbagai hal di bidang ketenagakerjaan.

**Salam Bahagia**

**Donny Indradi**

**02310695**