Mochtar Kusumaatmadja, *Pengantar Hukum Internasional*, Buku I: Bagian Umum, Binacipta, Bandung, 1990.

Sinta Dewa, et-al,(Editor), *Kapita Selekta: Tinjauan Kritis Atas Situasi dan Kondisi Hukum Di Indonesia, Seiring Perkembangan Masyarakat Nasional & International*, Pen. Widya Padjadjaran, Bandung, 2009.

Yudha Bhakti, Hukum Internasional: Bunga Ranpai, PT. Alumni, Bandung, 2005.

SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN: STUDI TERHADAP PASANG SURUTNYA KEADILAN SOSIAL PEKERJA

Oleh:
Zulkarnain Ibrahim

Abstrak: *Kemakmuran, adalah tujuan akhir dari keadilan substantif bagi pekerja, yaitu: a) Pekerja dapat melaksanakan hubungan kerja yang langgeng, tenang, nyaman dan harmonis dengan pengusaha; b) Pekerja berhak mendapat dan menikmati upah yang layak dari perusahaan, dalam bentuk uang dengan syarat terpenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Di samping itu, pekerja dapat menyisihkan sebagian dari upahnya untuk ditabungkan dalam usaha untuk mengatasi masalah-masalah keluarga, seperti biaya kesehatan dan pendidikan; dan c) Pekerja dapat hidup bermasyarakat secara layak dan bermartabat dengan : melaksanakan kegiatan sosial, keagamaan, dan meningkatkan keahlian/Iptek/Kebudayaan, serta tersedianya sarana perhubungan/komunikasi, pengeluaran sosial (social cost), dan menikmati hiburan bersama keluarganya.*

Kata kunci: Masyarakat pekerja, keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum

A. PENDAHULUAN

Sejarah hukum[1] merupakan bagian dari sejarah umum sesuai dengan apa yang dicita-citakan, seyogyanya sejarah menyajikan dalam bentuk sinopsis suatu keterpaduan seluruh aspek kemasyarakatan dari abad ke abad, yakni sejak untuk pertama kali tersedia informasi sampai hari ini. Ahli sejarah Jerman, Rohlfes, mengemukakan bahwa untuk menyajikan dengan ringkas, lengkap, dan dalam garis besar ciri-ciri khas sejarah sebagai ilmu pengetahuan tidak akan dijumpai pada penelitian sejarah. Nampaknya yang penting di sini, ia bertolak dari anggapan bahwa ilmu sejarah membedakan diri dari ilmu-ilmu pengetahuan alam, ialah ketidakmungkinan prinsipil dilakukannya suatu verifikasi lengkap.[2] Namun sejarah hukum tidak dapat dimungkiri eksistensinya walaupun makin komplek dan rumit.

Dari abad ke abad, sejarah hukum mencatat sistem hukum menjadi semakin kompleks dan rumit. Hal tersebut berawal dari kebutuhan untuk mengatur tata-tertib dalam masyarakat, akhirnya hukum berkembang menjadi sistem

[1] 1.a. Sejarah menurut Moh. Yamin, adalah ilmu pengetahuan dengan umumnya yang berhubungan cerita tarich, tentang kejadian dalam masyarakat manusia pada waktu lampau, sebagai susunan hasil penyelidikan bahan tulisan atau tanda-tanda yang lain; H. Rustam E. Tamburaka, 1999, *Pengantar Ilmu Sejarah, Teori Filsafat Sejarah, Sejarah Filsafat dan Iptek*, Rinek Cipta, Jakarta, hlm. 15.; 1.b. Sejarah hukum adalah suatu metode dan ilmu yang merupakan cabang dari ilmu sejarah yang mempelajari, menganalisis, memverifikasi, menginterpretasi, menyusun dalil dan kecenderungan, dan menarik kesimpulan tertentu tentang setiap fakta, konsep, dan aturan yang berkenaan dengan hukum yang ketersentuhannya dengan bidang lain dari hukum; Lihat; Munir Fuady, 2009,*Sejarah Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.1.

[2] Akan tetapi tidak terhingganya ruang-lingkup misi yang akan dijelajah ini mengakibatkan bahwa untuk alasan-alasan praktis, maka biasanya penugasan tersebut dibedakan menjadi bagian tertentu, sebagai berikut:1) menurut tolak-ukur kronologis, misalnya: sejarah purbakala, abad pertengahan, dan sebagainya; 2) menurut tolak-ukur ilmu bumi, seperti sejarah Belgia, Amerika Serikat, dan lain-lain; dan 3) atas dasar tematik, yakni sejarah ekonomi, literatur, kesenian, hukum, dan lain-lain. Sebagai ilmu pengetahuan, sejarah pergaulan hidup manusia tergolong ilmu pengetahuan sosial atau ilmu pengetahuan kemanusiaan (humaniora), yang mempunyai kesamaan dengan ilmu pengetahuan alam, yakni bahwa semua adalah empiris, artinya bertumpu pada pengamatan dan pengalaman suatu aspek tertentu dari kenyataan. Hanya ilmu – ilmu pengetahuan formil yang berada di luar hal-hal ini, seperti ilmu pasti, logika, dan lain-lain, satu dan lain karena tidak mempunyai objek yang dapat diamati secara langsung, namun memiliki objek yang diabstraksi (perimbangan-perimbangan kuantitatif dan ruang serta buah pikiran). Lihat: John Glissen, *Sejarah Hukum, Suatu Pengantar* , PT. Refika Aditama, Bandung, 2007, hlm.4.

yang canggih. Hukum Romawi-Yunani disebut-sebut sebagai puncak dari pengembangan hukum sebagai institut yang canggih (*sophisticated*). Kecanggihan tersebut harus dibayar mahal oleh masyarakatnya. Untuk menciptakan dan mendatangkan keadilan dalam masyarakat, hukum malah lebih sering menjadi problem daripada menyelesaikan problem keadilan.[3] Problem hukum dapat saja terjadi karena penegakan hukum yang lemah dan sejarah masa lalu tidak tercatat dengan baik dan benar.

Oleh karena itu, tugas sejarah menurut B. Miskiewicz, adalah: 1) memeriksa dengan teliti kejadian-kejadian historis, artinya menelusuri otentisitas dan kesungguhan pengetahuan akan fakta-fakta, maupun hubungan satu dengan yang lain di dalam proses sejarah tersebut dan menurunkan dalil-dalil, hukum-hukum dan kecenderungan-kecenderungan masyarakat. Fakta-fakta tersebut ditentukannya berdasar bahan-bahan yang digali dari sumber-sumber dan dari sini melalui metode-metode penelitian yang terukur membaca kehidupan individu dan kemasyarakatan manusia. 2) hubungan timbal balik kejadian-kejadian historis satu dengan yang lain di dalam proses lintas sejarah dan menjabarkan dalil-dalil, hukum-hukum dan kecenderungan-kecenderungan masyarakat adalah tujuan akhir sejarah sebagai ilmu pengetahuan. Hasil-hasil pekerjaan tersebut bergantung pada pemahaman secara tepat pengertian proses historis ini.[4]

Apabila menilai dari peran subjek hukum dalam proses sejarah, di satu pihak ada subjek hukum dalam aktivitasnya dalam proses tersebut, hanya bagian dari sejarah. Sedangkan subjek hukum lainnya, merupakan pencipta sejarah. Dalam proses mencapai Kemerdekaan Indonesia, tokoh-tokoh kemerdekaan, seperti: Bung Karno dan Bung Hatta; merupakan pencipta sejarah.

Sejarah hukum merupakan cabang dari ilmu sejarah, bukan cabang dari ilmu hukum. Memang, ada bagian dari ilmu hukum yang erat kaitannya dengan sejarah, yaitu disebut *historical jurisprudence*, tetapi ini berbeda dengan ilmu sejarah hukum. Perbedaan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Perbedaan antara sejarah hukum dengan *historical jurisprudence*

No.	Sejarah Hukum	*Historical Jurisprudence*
1.	Cabang ilmu sejarah, pendekatannya mengikuti pola ilmu sejarah	Cabang ilmu hukum, karena itu pendekatan dengan pola pendekatan ilmu hukum
2.	Cabang dari ilmu deskriptif	Cabang dari ilmu normatif
3.	Mempelajari bagaimana hukum di masa lalu	Mempelajari bagaimana hukum bekerja di masa lalu menjadi efektif
4.	Berdasarkan nilai objektif	Berdasarkan nilai subjektif
5.	Keterusan dari penelaahan secara *historical jurisprudence*	Reaksi dan alternatif terhadap pendekatan hukum alam dan positivisme hukum

Sumber: Munir Fuady, 2009, *Sejarah Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.2.

[3] Satjipto Rahardjo, 2009, *Hukum dan Prilaku, Hidup Baik adalah Dasar Hukum yang baik*, Kompas Media Nusantara, Jakarta, hlm.1.
[4] *Ibid.*

Meskipun sejarah hukum merupakan cabang ilmu sejarah, dengan pendekatannya mengikuti pola ilmu sejarah, sedangkan *historical jurisprudence* cabang ilmu hukum, dengan pola pendekatan ilmu hukum. Namun dalam penulisan ini, kedua-duanya dipergunakan sebagai pisau analisis untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif.

B. PEMBAHASAN

1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan

Sejarah hukum ekonomi, merupakan bagian dari sejarah hukum. Hukum ekonomi atau *economic law* merupakan kajian hukum dagang sebagai suatu lingkup beberapa sub-bidang hukum di dalam ranah hukum perdata.[5] W. Drucker mengemukakan tentang KUHPerdata tahun 1838, bahwa Kitab itu adalah Kitab Undang-undang kaula yang kaya. Hukum perdata abad tersebut didukung hukum dagang menjadi pendukung unsur modern dalam hukum perdata. Cabang hukum perdata ini dalam penyusunan pengertian (barang perniagaan, pedagang) telah demikian diarahkan pada nilai-nilai kebendaan, khusus menjalankan tugas memberikan peraturan hukum dalam kebutuhan kesibukan ekonomis.[6] Demikian juga menurut pendapat Marx, bahwa hukum pun tidak lepas dari ekonomi, sebab hukum adalah alat legitimasi dari kelas ekonomi tertentu.[7]

Sejarah hukum ekonomi Indonesia sebenarnya telah ada sejak zaman pemerintahan Belanda. Landasan hukum bagi struktur ekonomi Indonesia yang dualistis tercantum dalam Pasal 131 dan Pasal 163 *Indische Staatregeling* (Stb. 1854:2 dan Sth. 1855:2), karena ini membedakan penduduk Indonesia ke dalam 3 golongan (Eropa, Timur Asing dan Bumiputera), dan juga memberlakukan hukum yang berbeda antar golongan penduduk tersebut. Pasal-pasal tersebut juga merupakan norma yang sesungguhnya menunjang kebijaksanaan ekonomi yang dualistis, karena memberi peran yang dominan kepada golongan Eropa dalam sektor bisnis internasional, industri dan perbankan. Golongan Bumiputera dalam sektor agraris/penghasil bahan mentah dan golongan Timur Asing sebagai pedagang perantara bagi kedua golongan tersebut.[8]

Ahli Hukum Ekonomi dari Universitas Padjadjaran pernah menerbitkan serial *Indonesian Economic Law*, yang menelusuri ruang lingkup hukum ekonomi, yang terdiri atas: a) Hukum kontrak *(contract law)*; b) Hukum perusahaan *(corporation law)*; c) Hukum perburuhan *(labour law dan social legislation)*; d) Hukum agraria *(agrarian law)*; e) Hukum pajak *(taxation law)*; f) Hukum pertambangan *(mining law)*[9]. Dalam berbagai tulisan, Sunaryati Hartono membagi hukum ekonomi, menjadi dua bagian: 1) hukum ekonomi pembangunan dan 2) hukum ekonomi sosial. Hukum perburuhan terdapat di dalam kedua pembidangan tersebut.

Sejarah (hukum) ketenagakerjaan sebelum revolusi industri adalah zaman agraris, merkantilis dan kekuasaan raja-raja. Penelusuran sejarah sejak zaman Babilonia (2300 SM), sudah tercatat adanya tentang budak. Kontrak jual beli budak, dibuat secara tertulis di masa Raja *Rin-sin*, tahun 2300 SM. Dalam kontrak tersebut pihak penjual memberikan jaminan bahwa setelah kontrak dibuat, maka tidak ada lagi klaim apa pun yang

[5] Johnny Ibrahim, 2009, *Pendekatan ekonomi terhadap hukum*, Putra Medfia Nusantara dan ITS Press, Surabaya, hlm. 2.
[6] Van Der Ven, 1956, *Pengantar Hukum Kerja*, Penerjemah Sridadi, Kanasius, Semarang, hlm. 2-3.
[7] Bernard L. Tanya Cs, 2010, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yokyakarta, hlm. 98.
[8] Muhammad Syaifuddin dkk, 2009, *Demokratisasi Produk Hukum Ekonomi Daerah*, Tunggal mandiri, Malang, hlm. 81.
[9] *Ibid.*, hlm. 98.

berkenaan dengan budak tersebut. Kemudian Kontrak jual beli budak tahun 597 SM, dengan jaminan dari penjual, budak tersebut tidak pernah dibebaskan dan tidak dibebani klaim dari pemerintah.[10] Sistem perbudakan ini sampai sekarang masih terus terjadi, hanya namanya tidak ada lagi istilah "budak" tapi diganti dengan istilah *outsourcing*, pekerja, buruh migran dan tenaga kerja wanita (TKW). Namun, perlakuan pemerasan dan ketidakadilan terhadap mereka masih terus berlangsung, baik sebelum revolusi industri maupun setelah itu.

Setelah revolusi industri. Pada mulanya orang bekerja di pabrik-pabrik dengan pembayaran upah per-kepala, dengan tidak memandang apakah dia pekerja anak, perempuan atau orang dewasa, semuanya dibayar dengan upah yang sama. Pada zaman ini perlakuan pemilik pabrik terhadap para pekerja pabrik, penuh dengan pemerasan dan perlakuan yang tidak adil.

C.G. Weeramantry dalam bukunya: *An Invitation to the Law*, menyatakan bahwa sistem Hukum Mesir Kuno, tercatat di bidang hukum substantif seperti bidang hukum perburuhan sudah sangat berkembang saat itu. Pada masa itu sudah ada sistem upah, perumahan karyawan, masalah cuti kerja, bahkan pemogokan buruh sudah dikenal di Mesir kuno ini. Perlu diketahui bahwa pemogokan pertama di dunia terjadi di Mesir, sekitar tahun 1170 SM. Mereka mogok bekerja sambil duduk-duduk di luar candi suci Raja Firaun. Pemogokan buruh tersebut mengindikasikan bahwa hukum Mesir memang sudah menjamin prinsip-prinsip keadilan dan persamaan di antara warga negara.[11]

Tindakan para pekerja melakukan pemogokan baik dari dulu hingga sekarang, karena tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan. Mogok sebagai senjata terakhir yang ada pada pekerja dan melekat pada tubuhnya. Mogok dapat dilakukan dengan tidak bekerja sama sekali atau memperlambat kerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat pelayanan atau turunnya jumlah barang yang diproduksi.

2. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revolusi Industri

Revolusi Industri merupakan periode antara tahun 1750-1850.[12] Faktor kunci yang turut mendukung terjadinya Revolusi Industri antara lain: 1) masa perdamaian dan stabilitas yang diikuti dengan penyatuan Inggris dan Skotlandia, 2) tidak ada hambatan dalam perdagangan antara Inggris dan Skotlandia, 3) aturan hukum (menghormati kesucian kontrak), 4) sistem hukum yang sederhana yang memungkinkan pembentukan saham gabungan perusahaan (korporasi), dan 4) adanya pasar bebas (*kapitalisme*).[13] Dampak-dampak revolusi industri, a) *Bidang ekonomi*; adalah munculnya pabrik-pabrik, lahirnya pengusaha kaya, biaya produksi rendah sehingga harga barang semakin rendah, upah buruh menjadi rendah, perdagangan dunia semakin maju, tumbuhnya kapitalisme industri yang berpusat pada perseorangan, dan matinya industri rumah tangga; b) *Bidang politik*: b.1. munculnya kaum borjuis sebab kemajuan industri melahirkan orang-orang kaya baru yang merupakan penguasa industri; b.2. tumbuhnya demokrasi dan *nasionalisme*; b.3. munculnya *imperialisme modern*, yaitu upaya mengembangkan *imperialisme* yang berlandaskan kekuatan ekonomi, mencari tanah jajahan, bahan mentah serta mengembangkan pasar bagi industrinya; b.4. berkembangnya liberalisme yang awalnya hanya berkembang di Inggris ketika berlangsung Revolusi Agraria dan Revolusi Industri. Dalam menentukan kebijakan politik dan ekonomi, partai liberal sangat berpengaruh; c) *Bidang sosial*; urbanisasi besar-besaran ke kota. Para pekerja tani pergi ke kota untuk menjadi pekerja pabrik. Kota-kota besar pun menjadi padat dan semakin sesak. Para pekerja hidup berjejal-jejal di tempat tinggal yang kumuh dan kotor. Tidak hanya itu, dalam pekerjaan, mereka menjadi objek pemerasan majikan. Pekerja bekerja rata-rata 12 jam dalam sehari, namun tetap miskin. Kemiskinan berakibat langsung pada meningkatnya kejahatan dan ketergantungan pada minuman keras. Dampak lain adalah pengangguran, wanita dan anak ikut bekerja, dan kurangnya jaminan kesejahteraan. Pekerja bekerja rata-rata 12 jam dalam sehari, namun tetap miskin.[14] Waktu kerja 12 jam dalam sehari bukan hanya berlaku bagi pekerja dewasa, tetapi berlaku bagi semua pekerja baik wanita dan pekerja anak tanpa mempersoalkan kondisi menstruasi bagi pekerja wanita dan kondisi fisik bagi anak. Kondisi tersebut menjadi perhatian Parlemen Inggris, sehingga tahun 1802 diundangkannya *The Health and Moral Acts* yang membatasi jam kerja anak tidak lebih dari 12 jam setiap harinya.

Untuk memperbaiki nasib pekerja dibentuklah serikat buruh pada tingkat awal *kapitalisme* sebagai sebuah organisasi yang menghimpun massa kaum buruh untuk perbaikan nasib. Sebagai gerakan yang berada di dalam masyarakat yang bersendikan *kapitalisme*, jangkauan serikat buruh pada dasarnya tidak melampaui batas perbaikan kepentingan ekonomi dan sosial kaum buruh. Serikat buruh menangani juga tuntutan-tuntutan dan aksi-aksi politik. Namun karena berada di dalam masyarakat yang belum bebas dari sistem *kapitalisme*, gerakan serikat buruh tidak keluar dari batas gerakan reform. Meskipun ada gerakan serikat buruh, keuntungan kapitalis tetap bisa berlimpah, produksinya tidak terhenti dan kualitasnya sebaliknya bertambah jelek.[15]

Di Inggris, klas buruh pertama kalinya mengorganisir dirinya ke dalam serikat-serikat buruh. Pimpinan-pimpinan klas buruh Inggris yang berani dan berwawasan jauh ke depan, pada mulanya sampai kepada pemahaman jernih tentang perjuangan klas; baik sebagai faktor historis maupun sebagai prinsip dalam merumuskan taktik. Di Inggris juga proletariat pertama kali memperoleh wawasan yang mendalam (tentang solidaritas kaum buruh secara internasional), dan melihat adanya keharusan bagi aksi terpadu dalam perjuangan melawan kaum kapitalis, berlandaskan solidaritas dengan kelahiran Internasional I di Inggris (1864-1876). George Novak, dalam uraiannya sebagai berikut: *pertama*, Internasional I tidaklah jatuh begitu saja dari langit, dalam bentuknya yang sudah matang/sempurna. Internasional Pertama juga bukanlah hasil buah pikiran Marx yang jenius semata. Tetapi merupakan produk sejati dari pergerakan klas buruh,

[10] Munir Fuady, *Op. Cit.*, hlm. 37-38.
[11] *Ibid.* hlm. 95.
[12] Akibat revolusi industri telah terjadi perubahan secara besar-besaran di bidang pertanian, manufaktur, pertambangan, transportasi, dan teknologi serta memiliki dampak yang mendalam terhadap kondisi sosial, ekonomi, dan budaya di dunia. Revolusi Industri dimulai dari Britania Raya dan kemudian menyebar ke seluruh Eropa Barat, Amerika Utara, Jepang, dan akhirnya ke seluruh dunia. Inggris memberikan landasan hukum dan budaya yang memungkinkan para pengusaha untuk merintis terjadinya Revolusi Industri. Lihat: http://id.wikipedia.org/wiki/Revolusi_Industri, diunduh tanggal 29 September 2012.
[13] *Ibid.*
[14] Kehidupan masyarakat pada masa Revolusi Industri ditulis oleh Charles Dickens dalam bukunya yang berjudul *Oliver Twist*. Buku tersebut menceritakan kisah kehidupan seorang buruh anak di London. Lihat: http://www.sentra-edukasi.com/2012/05/dampak-dampak-revolusi-industri.html; diunduh tanggal 29 september 2012.
[15] Soegiri D.S. dan Edi Cahyono, 2005, *Gerakan Serikat Buruh, Jaman Kolonial Hindia Belanda hingga Orde Baru*, Hasta Mitra, hlm.

buah dari inisiatif keras yang dihasilkan oleh pelopor-pelopornya. Internasional tumbuh dalam rangkaian panjang perjuangan klas, yang disemai dengan benih-benih *internasionalisme.* Kehadirannya juga telah dipersiapkan oleh sejumlah perintis yang telah menyebarkan gagasan dan sentimen-sentimen solidaritas proletarian; yang tumbuh dan berkembang dalam lingkaran-lingkaran kecil kaum buruh yang paling sadar. Hal ini tetap berlangsung, bahkan di bawah kondisi yang paling keras dan menindas.

Kedua, terhitung sejak tahun 1854 sampai dengan 1864, telah berlangsung serangkaian usaha yang dilaksanakan oleh organisasi-organisasi klas buruh; yang berpuncak pada pendirian Internasional Pertama. Kami akan mengedepankan tiga organisasi yang paling signifikan pada masa-masa itu; 1) Masyarakat Fraternal Demokrat (*Society of Fraternal Democrats).* Organisasi ini di bangun pada tahun 1845 oleh Julian Harney di London; dimana pelarian -pelarian politik dari seantero benua Eropa datang berkumpul. Inilah juga organisasi klas pekerja yang pertama.; 2) Liga Komunis (*Communist League*). Lewat liga inilah untuk pertama kalinya karya-karya Marx dan Engels dalam Manifesto Komunis, memberikan arahan program dan teoritis yang benar bagi perjuangan buruh internasional; dan 3) Komite Internasional (*International Committee*), yang diorganisir oleh Ernest Jones di London. Lewat manifestonya dan rapat-rapat akbarnya, organisasi ini tetap mempertahankan tradisi *internasionalisme* selama tahun-tahun reaksioner 1850-an.

Ketiga, Internasional I didirikan dan berfondasikan kerja keras yang di hasilkan oleh para perintisnya. Setelah kekalahan revolusi 1848 dan perkembangan kapitalis yang melonjak selama tahun 1850-an, gerakan buruh menjadi sangat tertekan. Banyak orang mengira bahwa gerakan buruh tidak akan pernah berhasil memulihkan api revolusionernya; sebagaimana yang pernah ditampilkan pada masa-masa puncak Revolusi 1848. Walau gagasan *internasionalisme* sementara memudar, ia tidak pernah benar-benar lenyap. Gagasan ini tetap dipelihara dalam kelompok-kelompok kecil di berbagai tempat yang terpencar, oleh pimpinan klas-klas buruh yang teruji. Mereka yang pernah mengalami sendiri periode-periode reaksi yang pasang surut sepanjang abad 19; dapat di mengerti suasana macam apa yang berkecamuk saat ini . Kemudian pada tahun-tahun akhir 1850-an terjadilah serangkaian peristiwa yang mengubah situasi internasional. Peristiwa ini membangkitkan kembali gerakan buruh, dan mengobarkan semangat *internasionalisme.* Peristiwa-peristiwa penting tersebut diantaranya adalah krisis ekonomi di tahun 1857 (tercatat sebagai krisis yang sangat parah dan menyebar paling luas selama abad 19), yang lainnya adalah perang kemerdekaan Italia di tahun 1859, dan pecahnya perang saudara di Amerika Serikat sejak tahun 1860-1861.[16]

Penyebab perang saudara di Amerika Serikat, dilatarbelakangi persoalan perbudakan. Pihak utara yang dipimpin Abraham Lincoln, menghendaki penghapusan perbudakan yang terdapat pada perkebunan-perkebunan. Sedangkan pihak selatan, tetap menghendaki sistem perbudakan tersebut, untuk kelangsungan usaha perkebunan yang sangat menguntungkan. Perang Saudara tersebut, dimenangkan oleh pihak "utara" dengan penghapusan terhadap sistem perbudakan.[17]

[16] George Novak, *Sejarah International Pertama dan Kedua*, Terjemahan: Abdul Syukri, Agustus 1999. Versi Online : [*Indomarxist.Net*] [http://come.to/indomarxist], Nov 2002: Marxists Internet Archive, Des. 2002; diunduh tanggal 29 September 2012.

[17] *Ibid.*

Hapusnya perbudakan, membangkitkan sejarah tenaga kerja Amerika modern. Sejak pertengahan dasawarsa 1980-an, para analis sependapat bahwa para pengusaha lebih memilih fleksibilitas. Walhasil, hubungan antara pemilik dengan pegawai menjadi jauh. Namun masih banyak UU Federal atau negara bagian yang melindungi hak para pekerja.[18]

Sebelumnya pada tahun 1935, telah diletakkan dasar-dasar Negara kesejahteraan dengan ditetapkannya *National Labor Relations Act* dan *Social Security Act*, dua undang-undang sosial yang merupakan dua dari empat sokogurunya. *Pertama*, dikenal sebagai *Wagner Act,* mengatur hubungan buruh-majikan dan dianggap sebagai *Magna Charta* perburuhan Amerika Serikat. Tujuan utamanya ialah mendorong diadakannya tawar menawar kolektif antara majikan dan para karyawannya dalam rangka perbaikan kedudukan dan nasib kaum buruh. Pada 1947 undang-undang ini mengalami sebuah amandemen lewat *Labor-Management Relations Act*, yang dikenal sebagai *Taft-Hartley Act*. Sedangkan *Social Security Act* menetapkan asuransi hari tua tenaga kerja. Tenaga kerja yang bersangkutan berhak atas pensiun pada waktu dia mencapai usia 65 tahun. *Kedua,* adalah *Fair Labor Standards Act 1938* yang menetapkan upah minimum tenaga kerja. Undang-undang ini kemudian diperbaiki untuk mencakup hampir semua tenaga kerja dan meningkatkan upah minimum per jam.[19]

Peristiwa-peristiwa sejarah tersebut membawa konsekuensi-konsekuensi yang sangat besar secara ekonomi politik di Perancis dan Inggris, dua negeri industri yang paling maju di Eropa saat itu. Peristiwa-peristiwa tersebut mengakibatkan, *pertama*, melemahnya kediktatoran Napoleon III, dan memaksanya untuk memperluas konsesi-konsesi ekonomi politik dalam rangka meredam kaum buruh Perancis. Selangkah demi selangkah kaum buruh mencapai berbagai kemajuan. Mereka diberikan kesempatan untuk memilih dalam Pemilu, dan Undang-undang yang melarang serikat buruh untuk memperbaiki kondisi kaum buruh juga di cabut. Kemudian, perkembangan yang menentukan terjadi di Inggris. Walau kaum buruh Inggris telah memenangkan hak untuk membentuk serikat-serikat buruh sejak tahun 1825, massa buruh tetap tidak diperbolehkan memilih dalam pemilu.

Kedua, kondisi-kondisi ini mengguncang serikat-serikat buruh Inggris dan mendesak mereka untuk mengembangkan apa yang kemudian di kenal dengan "*Unionisme Baru*"; yang dike-

[18] Beberapa UU tenaga kerja federal termasuk di antaranya sebagai berikut:
1. UU Standar Tenaga Kerja Add (*Fair Labor Standards Act*) tahun 1938 menetapkan upah kerja minimum dan jam kerja maksimum.
2. UU Hak Sipil (*Civil Rights Act*) tahun 1964 menyebutkan bahwa para pengusaha dilarang memberlakukan diskriminasi dalam mempekerjakan atau memperlakukan pegawai berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, dan asal negara (peraturan ini juga melarang diskriminasi hak pilih dan perumahan).
3. UU Usia dan Diskriminasi dalam Pekerjaan (*Age and Discrimination in Employment Act*) tahun 1967 melindungi pegawai lanjut usia dan diskriminasi.
4. UU Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*Occupational Health and Safety Act*) tahun 1971 mewajibkan para pengusaha untuk menjaga kondisi kerja yang aman.
5. UU jaminan Dana Pensiun Pegawai (*Employee Retirement Income Security Act*) tahun 1974 menetapkan standar rancangan pensiun bagi organisasi usaha atau swasta lainnya.
6. UU Cuti Keluarga dan Kesehatan (*Family and Medical Leave Act*) tahun 1993 menjamin hak para pegawai untuk cuti melahirkan, adopsi, atau untuk merawat anggota keluarga yang sakit parah.

UU Warga Amerika yang Cacat (*Americans With Disabilities Act*) tahun 1990 menjamin hak orang cacat untuk tetap mendapat pekerjaan. Lihat: Christopher Conte dan Albert R. Karr, *Garis Besar Ekonomi Amerika Serikat*, Penerjemah: Sumantri Ar. Dkk, Deplu A.S., Jakarta, 2001, hlm.132-133.

[19] Kirdi Dipoyodo, 1993, *Keadilan Sosial*, Erlangga, Jakarta, hlm. 36.

palai oleh sejumlah pimpinan berpengalaman dari kalangan buruh permesinan, buruh bangunan, buruh pabrik sepatu, dan serikat-serikat buruh lainnya. Orang-orang tersebut di atas mulai menyadari arti pentingnya perjuangan politik bagi serikat buruh.[20] Pada tahun 1820-an di Inggris, terjadi huru-hara yang ditimbulkan oleh penduduk kota yang miskin dengan didukung oleh kaum buruh. Gerakan sosial ini menuntut adanya perbaikan nasib rakyat dan buruh. Akibatnya, pemerintah mengeluarkan undang-undang yang menjamin perbaikan nasib kaum buruh dan orang miskin.[21]

Perjuangan para pekerja di Eropah termasuk Inggris untuk memperbaiki kehidupan mereka pada masa revolusi industri, telah dicatat oleh Marx, bahwa dampak revolusi industri adalah untuk melahirkan *wage slavery*. Tenaga kerja selalu mengandung arti budak yang harus bekerja tanpa pamrih, sedangkan pembagian kerja mengacu pada kepatuhan buta para buruh terhadap mekanisme koordinasi.[22]

Namun hal-hal yang baik dari hukum Barat patut kita puji, dalam kasus sebagai berikut: kesetaraan dalam perbedaan. Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 1989, membebaskan kaum Sikh untuk mengenakan sorban, karena sudah diajukan pengujian secara ilmiah mereka bahwa sorban menawarkan perlindungan yang cukup kendati tidak persis sama wujudnya seperti helm.[23] Gambaran negatif terhadap para pekerja jauh lebih banyak terjadi, meskipun tidak mencerminkan kepada seluruh pekerja, tetapi kenyataan itu tidak dapat diingkari karena mencerminkan kenyataan sejarah dari masa ke masa.

Di Eropa, dalam perkembangan hukum sosial berkembang sampai pada kebijaksanaan kesejahteraan, di mana orang mengusahakan jaminan sosial untuk setiap orang.[24] Sedangkan di Indonesia pada Era revolusi Industri di Eropah, hubungan kerja di bidang pertanian berlaku pola dengan perjanjian kerja berdasarkan kesepakatan antara pemilik lahan pertanian dengan penggarap. Perjanjiannya berdasarkan asas kekeluargaan dan prestasinya dengan bagi keuntungan atau bagi hasil.

Hubungan kerja di Indonesia ini pada zaman Belanda sudah dikenal adanya bentuk kerja paksa,[25] Gubernur Jenderal H.W. Daendles (1807-1811) menciptakan bentuk kerja paksa untuk membuat jalan dari Anyer sampai Banyuwangi. Namun Thomas Stamford Raffles (Inggris) yang pada tahun 1813 telah memproklamirkan peng-

[20] *Ibid.*

[21] Undang-undang tersebut, antara lain sebagai berikut: 1) Tahun 1832 dikeluarkan Reform Bill atau Undang-Undang Pembaharuan Pemilihan. Menurut undang-undang ini, kaum buruh mendapatkan hak-hak perwakilan dalam parlemen; 2) Tahun 1833 dikeluarkan Factory Act atau Undang-Undang Pabrik. Menurut undang-undang ini, kaum buruh mendapatkan jaminan sosial. Di samping itu, undang-undang juga berisi larangan pengunaan tenaga kerja anak-anak dan wanita di daerah tambang di bawah tanah; DAN 3) Tahun 1834 dikeluarkan *Poor Law Act* atau Undang-Undang Fakir Miskin. Oleh karena itu, didirikan pusat-pusat penampungan dan perawatan para fakir miskin sehingga tidak berkeliaran. Lihat: http://id.wikipedia.org/wiki/Revolusi_Industri, diunduh tanggal 30 September 2012.

[22] April Carter, *Outhority and Democracy*, Roudledge dan Kegen Paul Ltd, London 1079. Penerjemah: Sahat Simamora, *Otoritas dan Demokrasi*, Rajawali, Jakarta, 1985, hlm. 104.

[23] Bhiku Parekh, *Rethinking Multiculturalism, Cultural Diversity and Political Theory*, Palgrave Macmillan, New York; Penerjemah: C.B. Bambang Kukuh Adi, 2008, *Rethinking Multiculturalism,Keberagaman Budaya dan Teori Politik*, Kanasius, Yokyakarta, hlm. 323.

[24] N.E. Algra en van Duyvendijk, *Rechtaanvang*, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn, Penerjemah J.C.T. Simorangkir dan H. Boerhanoeddin Soetan Batuah, 1983, *Mula Hukum*, Bina Cipta, Jakarta, hlm. 255.

[25] Dasar filosofia penghapusan kerja paksa adalah Pasal 3 UDHR, menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas kehidupan, kemerdekaan dan keamanan pribadi. Ketentuan pasal 3 ini merupakan suatu dasar hirarke perlindungan terhadap hak asasi manusia; Lihat: Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*, Karya Putra Darwati, Bandung, 2012, hlm. 196.

hapusan rodi, tidak sempat melaksanakan penghapusan tersebut karena pemerintahan kembali ke pemerintahan Nederland. Setelah Indonesia dikembalikan kepada Nederland, *pertama*, rodi diadakan lagi, dalam tiga golongan: 1) rodi-gubernemen, untuk kepentingan pemerintah dan pejabat, 2) rodi-perorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala-kepala dan pembesar-pembesar Indonesia (*persoonlijkediensten*), 3) rodi-desa, yaitu rodi untuk keperluan desa (*desa-diensten*). R.R. 1830 pasal 80 memperkenankan rodi juga untuk keperluan berbagai macam perkebunan yang perluasannya sangat penting untuk umum (baca: Nederland). Pada tanggal 1 Pebruari 1938 pekerjaan rodi dihapuskan (Stbl. 1934.661 jo. Stbl. 1938. 21).

Kedua, kerja wajib untuk keperluan tentara dan orang lain dalam perjalanan ketentaraan (mars), di mana semua lapisan rakyat, wajib dengan menerima pembayaran, melakukan pekerjaan pengangkutan dan menyediakan alat pengangkutan sebagai dimaksud dalam Stbl. 1933. 472 jo. Stbl.1938. 21, tidak dapat dipandang sebagai pekerjaan rodi. Pasal 2 ayat 2 sub *a* perjanjian (konvensi) dari Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization* atau ILO) nr. 29 mengenai kerja paksa atau kerja wajib mengatakan bahwa tidak termasuk kerja-paksa atau kerja-wajib adalah "*any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of purely military character*". Pekerjaan untuk keperluan tentara tersebut hanya dapat dimintakan dari orang laki-laki untuk siapa pekerjaan itu tidak dapat dipandang sebagai luar biasa.

Ketiga, Agrarische *Wet*, Stbl. 1870. 55 yang mendorong timbulnya perusahaan-perusahaan perkebunan swasta besar, soal perburuhan menjadi sangat penting bagi para pengusaha ini. Untuk menjamin perusahaan ini mendapatkan buruh yang tetap melakukan pekerjaan, maka dalam *Algemene Politie Stratreglement* ditambahkan satu ketentuan (Stbl. 1872. 111) yang menetapkan bahwa seorang buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaannya, dapat dipidana dengan denda antara Rp 16,- dan Rp. 25,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari (ps. 2 no. 27).

Keempat, Stbl. 1880. 133 lahirlah peraturan *koeliordonnantie* untuk Sumatera Timur. Peraturan mengenai hak dan kewajiban majikan dan buruh yang didatangkan dari luar daerah, di perusahaan perkebunan atau perindustrian (*Regeling van de onderlinge rechten en verplichtingan van de werkgrevers en der van elders afkomstige werklieden op de ondernemingen van landbouw of nijverheid*). Diadakannya *Punale sanksi* ialah ancaman pidana, terutama atas penolakan untuk melakukan pekerjaan dan melarikan diri serta mengangkut buruh kembali ke perusahaan dengan bantuan polisi. Pada tahun 1936 kuli-ordonansi 1931 itu diubah dengan maksud membatasi *punale sanksi* lebih lanjut (Stbl. 1936. 545). Sejak waktu itu kuli-ordonansi 1931 disebut kuli-ordonansi 1931/1936. Dengan dicabutnya kuli-ordonansi 1931/1936 dengan Stbl. 1941. 514 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 1942, berakhirlah riwayat *Punale sanksi*.[26]

Pada tahun 1848 di Indonesia dengan asas konkordansi, diberlakukan KUHPerdata yang berlaku di Nederland. Pasal 1601 (lama)-Pasal 1603 (lama) KUHPerdata, memandang hubungan kerja sebagai suatu hubungan sewa-menyewa yang khusus antara majikan dengan pelayan/tukang. Namun pembayaran terhadap pelayan dan tukang, bukan sebagai uang sewa, tetapi berupa upah. Pembayaran ganti rugi jika pelayan dan

[26] Iman Soepomo, 1981, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, hlm. 9-26.

tukang diberhentikan tanpa alasan, maka majikan harus membayar sebesar upah selama enam minggu.[27]

Pemerintahan Hindia Belanda, memberlakukan Stb. 1926.335 tertanggal 1 Januari 1927, dengan menambahkan Bab 7 A pada Buku III KUHPerdata yang berlaku bagi golongan Eropah. Pekerja Indonesia, jika bekerja pada pengusaha Eropah dan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh buruh Eropah, harus tunduk pada Buku III Bab 7 A tersebut.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan setelah Proklamasi Kemerdekaan 1945, tidak murni lagi sebagai bagian hukum perdata. Semangat Pembukaan UUD 1945 menghendaki agar Negara Memajukan Kesejahteraan Umum. Maka campur tangan negara di bidang ketenagakerjaan dengan membentuk Kemenakertrans, menjadikan hukum ketenagakerjaan sebagai bagian hukum administrasi negara. Demikian juga aspek pidana telah menjadikan UU. No. 21 Tahun 2000 dengan tegas pelanggaran pasal tertentu menjadikan pengusaha pelaku tindak pidana kejahatan. Namun, penegakan hukum yang masih lemah mengakibatkan kesejahteraan pekerja masih rendah.

Aspek globalisasi[28] dan historis hukum ketenagakerjaan, cenderung berdampak negatif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, meskipun ada keinginan dan kebijakan pemerintahan yang berkuasa untuk melakukan perbaikan di bidang perburuhan. Aspek historis perburuhan telah diuraikan oleh Asri Wiyajanti, sebagai berikut: *pertama*, masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945: a. Masa Perbudakan; b. Masa penjajahan Hindia Belanda (kerja rodi, poenale sanksi); c. Masa Pendudukan Jepang (*romusnya* dan *kinrohosyi)*.

Kedua, masa Pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, sebagai berikut:

a. Masa Pemerintahan Soekarno. Di bidang hukum ketenagakerjaan, pemerintah membuat produk hukum sebagian besar dengan cara menerjemahkan peraturan Hindia Belanda yang dianggap sesuai dengan alam kemerdekaan atau dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian;
b. Masa Pemerintahan Soeharto. Politik hukum ditekankan pada pembangunan ekonomi. Serikat buruh ditekan dan pemerintah cenderung berpihak kepada pengusaha. Namun ada 2 undang-undang yang dihasilkan, yaitu: UU. No. 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan UU. No. 3 tahun 1992 Tentang Jamsostek.

Ketiga, masa Pasca Reformasi:

a. Masa pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie. Politik hukum di bidang ketenagakerjaan ditekankan pada peningkatan kepercayaan luar negeri kepada Indonesia penegakan HAM dan pelaksanaan demokrasi Indonesia.
b. Masa Pemerintahan Abdurahman Wahid. Di masa pemerintahan Abdurahman Wahid (Gus Dur), politik hukum ketenagakerjaan tampaknya meneruskan B.J. Habibie dengan penerapan demokrasi dengan adanya UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
c. Masa Pemerintahan Megawati Soekarno Putri. Kebijakan pada masa ini dengan contohnya adalah masalah pemulangan TKI dari Malaysia serta revisi dari UU No.25 Tahun 1997 yang berdasarkan UU No.28 Tahun 2000 di undur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2002 dan berakhir dengan disahkannya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 oleh Megawati Soekarno Putri.
d. Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono. Dimasa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, yaitu sejak tahun 2004 hingga sekarang, tampaknya ada sedikit perubahan di bidang ketenagakerjaan, ada pemangkasan dan berbagai upaya peningkatan pelayanan dan kinerja baik pekerja maupun pegawai.[29]

Semua perundang-undangan ketenagakerjaan setelah Proklamasi Kemerdekaan, telah membawa kemajuan yang besar untuk perbaikan sistem hukum ketenagakerjaan termasuk visi dan misinya untuk perbaikan nasib pekerja. Untuk lebih jelasnya, sebagai berikut: *pertama*, UU. No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, telah melindungi pekerja secara yuridis formal dan lebih penting lagi dari aspek teknis keselamatan kerjanya sangat melindungi pekerja di lapangan.

Kedua, UU. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan jelas, tegas dan keras untuk melindungi hak-hak berserikat pekerja dari intimidasi dan larangan pihak pengusaha. Sehingga sanksi pidananya bukan pelanggaran tetapi tindak pidana kejahatan.[30]

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara komprehensif telah membangun sistem perundang-undangan ketenagakerjaan modern jauh berpikir ke masa depan. Di samping itu UUK telah mengakomodasi berbagai perundang-undangan sebelumnya yang tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Sehingga 6 Ordonantie dan 9 UU sebelumnya dinyatakan tidak berlaku lagi.

3. Sejarah Pengupahan

Sebenarnya sejak Zaman Babilonia, kontrak ketenagakerjaan dalam bentuk kontrak kerja musiman (tahun 2200 SM) dibuat pada masa pemerintahan Shamsuiluna dari Dinasti Akkadian.[31] Meskipun pekerja masih dalam suasana kerja dengan nuansa perbudakan, tetapi sistem upah sudah dikenal di Mesir kuno ini di sekitar tahun 1170 SM, dalam rangka menuntut pembayaran upah secara penuh oleh para buruh Necropolis di Thebes.[32]

Pada masa Mesir Kuno, tercatat upah yang diterima Musa dengan menerima tawaran dari Syuaib (Nabi,) menjadi menantunya. Karena Musa tidak dapat membayar Maskawin, maka sebagai pembayaran maskawinnya adalah harus bekerja selama delapan tahun dengan Syuaib. Syuaib kemudian memberi beberapa ekor kambing itu juga merupakan tanda terimakasih Syu-

[27] *Ibid.*, hlm. 28.
[28] Globalisasi sebagai sistem menciptakan integrasi secara meluas di bidang jaringan produksi dan konsekuensinya melakukan "perampasan" teknologi, etika, dan budaya melalui penanaman modal langsung dan tidak hanya mengubah hubungan antarnegara, melainkan juga berdampak terhadap ruang ekonomi domestik dan iklim budaya suatu negeri; Dikutip dari Gelinas oleh: Romli Atmasasmita, *Globalisasi Kejahatan Bisnis*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm. 28.

[29] Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 18-25.
[30] Pasal 43 UU. No. 21 Tahun 2000: (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaiman dimaksud dalam Pasal 28 , dikarenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.
[31] Kontrak tersebut menyebutkan menyewa tenaga si pekerja dan pekerja mendapatkan upah, bunyinya sebagai berikut: Mar-sippar menyewa untuk satu tahun Marduk-nasir; anak dari Alabbanadari Munapirtu, ibunya. Dia akan membayar sebagai upahnya setahun sebesar dua setengah shekel dari perak. Ibunya telah menerima setengah shekel dari perak dan satu se(1/80shekel) sebagai bagian dari upah tahunannyahttp://histoer.50webs.com/article%206.html, diunduh tanggal 29 september 2012.
[32] Munir Fuad, *Op.cit.*, hlm. 95.

aib kepada Musa karena mengurusi penternakan milik Syuaib. Peternakan tersebut berkembang biak dengan cepatnya dan memberi hasil serta keuntungan yang berlipat ganda.[33]

Pada abad ke-6 M, Muhammad (kemudian menjadi Nabi) pernah menjadi pekerja sebagai penggembala kambing di Kota Mekah dengan menerima upah yang tidak seberapa banyaknya.[34] Kemudian menjualkan barang-barang dagangan milik Siti Khadijah, pedagang kaya dari Kota Mekah ke Negeri Syam (Suriah) dan dia mendapatkan upah sebagai prestasi kerjanya. Keteladanan Muhammad sebagai pekerja yang baik, jujur dan pekerja keras menjadi teladan umat Islam sampai saat ini.[35]

Nabi Muhammad saw setelah menjadi Nabi dan Rasul, telah melakukan emansipasi terhadap budak dengan memerdekakan budak, menghilangkan dan menghapuskan institusi perbudakan di tanah Arab.[36] Hingga saat ini umat Islam mematuhi sabda-sabda (perintah) Nabi Muhammad saw, antara lain: bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya kering; atau, salah satu musuhku diharap kiamat kelak, yaitu: orang yang mempekerjakan pekerja, tapi tidak membayar upahnya.

Pada Zaman Romawi diciptakan UU Dua Belas Pasal (*The Twelve Tables*) yang mulai berlaku pada tahun 450 SM, yang diakhiri oleh kodifikasi terbesar sepanjang sejarah, yaitu *Code Justinian*. *Code Justinian* disebut *Corpus Juris Civilis* yang menjadi dasar *Code Napoleon*).[37] Hukum Perdata Belanda berasal dari Hukum Perdata Perancis yang berinduk pada Code Civil Perancis (*Code Napoleon Bonaparte*). BW Belanda itu adalah kodifikasi bentukan nasional Belanda, isi dan bentuknya sebagian besar serupa dengan Code Civil Perancis. Menurut J. van Kan, BW adalah saduran dari Code Civil Perancis, hasil jiplakan yang disalin dari bahasa Perancis ke dalam bahasa Belanda.[38]

Bab 7 A III KUHPa. dibuat di Nederland dan sejak tahun 1927 diberlakukan di Indonesia bagi golongan Eropa, sudah memuat azas-azas perlindungan bagi buruh. Tetapi karena segala sesuatu masih didasarkan pada sendi liberal, Bab 7 A itu masih belum memuaskan.[39]

Peraturan Perundang-undangan Nasional, yang mengatur tentang masalah pengupahan, secara tegas telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagian kedua Pengupahan dalam Pasal 88 UUK, yaitu: 1) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; 2) untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kemudian dalam PP. No. 8 Tahun 1981

[33] http://www.jadilah.com/2011/10/kisah-nabi-musa-as.html, diunduh tanggal 29 September 2012.
[34] Munawar Chalil, 1964, *Tarich Nabi Muhammad SAW*, Bulan Bintang, Jakarta, hlm. 99.
[35] *Ibid.*, hlm.102.
[36] Munir Che Anam, 2008, *Muhammad SAW dan Karl Marx Tentang Masyarakat Tanpa Kelas*, Pustaka Pelajar, Yokyakarta, hlm. 153.
[37] Munir Fuady, *Op. Cit.*, hlm. 23.
[38] Abdulkadir Muhammad,1 993, *Pengatar Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, bandung, 1993, hlm. 6.
[39] Pasal 1602 a Bab 7 A KUHPerdata, unsur-unsur perjanjian kerja: 1) adanya pekerjaan; 2) di bawah pimpinan; 3) waktu tertentu; dan 4) adanya upah. Pekerjaan dan upah merupakan pasangan nilai, sebab tiada upah bagi pekerja bila tidak ada pekerjaan. Pasal 1602 b KUHPerdata, menyatakan bahwa: pengusaha tidak wajib membayar upah pekerja bila pekerjanya tidak bekerja. Pasal 1602 b ini dikenal dengan asas *no work no pay*. Bab 7 A Pasal 1601, mengatur tentang ketentuan umum; Pasal 1602, mengatur kewajiban pengusaha; dan Pasal 1603, mengatur tentang kewajiban pekerja. Kewajiban pengusaha, yaitu: 1) membayar upah; 2) mengatur pekerjaan, tempat kerja dan memberi surat keterangan; dan 3) mengatur buku upah, daftar bahari dan lain-lain. Lihat: Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 26.

tentang Perlindungan Upah; pengaturan denda dalam UUK pada Pasal 97, masih menggunakan PP. No. 8 tahun 1981.

Perkembangan Kebijakan Upah Minimum, Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Saat ini UMR juga dikenal dengan istilah Upah Minimum Propinsi (UMP) karena ruang cakupnya biasanya hanya meliputi suatu propinsi. Selain itu setelah otonomi daerah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).[40]Konvensi ILO tentang pengaturan upah minimum, yaitu: a) Konvensi No. 26 tahun 1928 mengenai pembentukan mekanisme penetapan upah minimum; b) Konvensi No. 99 tahun 1951 mengenai mekanisme penetapan upah minimum di sektor pertanian; dan c) Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 tahun 1970 mengenai penetapan upah minimum di negara berkembang.[41]

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.: Per-05/MEN/1989, mengatur penetapan upah minimum berdasarkan pertimbangan: a) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM); b) Indeks Harga Konsumen (IHK); c) Perluasan kesempatan kerja; d) Upah pada umumnya yang berlaku secara regional; e) Kelangsungan dan perkembangan perusahaan; dan f) Tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional. Setelah itu Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.: Per.01/MEN/1999 upah minimum di tingkat provinsi dan tiap kabupaten/ kotamadya juga upah minimum sektor di tingkat provinsi dan kabupaten/kotamadya ditetapkan dengan mempertimbangkan: a) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM); b) Indeks Harga Konsumen (IHK); c) Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan; d) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah; e) Kondisi pasar kerja; dan Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Penerapan ketentuan upah minimum menurut Payaman Simanjuntak, *pertama*: sering menghadapi beberapa masalah yaitu: a) Kesepakatan dalam survei memilih pasar dan harga barang dan jasa yang sesuai serta menetapkan nilai KHL; b) Kesepakatan dalam tim pengupahan menetapkan upah dimaksud; c) Tantangan terutama dari kelompok pekerja atau serikat pekerja; menerima ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan, kadang-kadang harus dihiasi dengan demonstrasi dan pemogokan; d) Tidak semua perusahaan mematuhi ketentuan upah minimum; dan e) Banyak perusahaan yang memberlakukan upah minimum bagi pekerja yang berpendidikan sekolah menengah dan atau pengalaman kerja lebih dari 2 tahun.

Kedua, untuk menyederhanakan formula penentuan upah minimum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (4) menyatakan: "Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi".

Ketiga, peningkatan upah minimum akan mempunyai 3 dampak yaitu: a) Meningkatkan produktivitas kerja melalui perbaikan gizi dan

[40] http://id.wikipedia.org/wiki/Upah_minimum_regional, diunduh tanggal 8 Oktober 2012
[41] Dalam Buku ILO tentang Penetapan Upah Minimum *(minimum wage fixing)* ada 4 (empat) peranan dasar dari penetapan upah minimum, yaitu: a) memberikan perlindungan bagi sejumlah kecil pekerja yang berpenghasilan rendah yang dianggap rentan *(vulnerable)* dalam pasar kerja; b) menjamin pembayaran upah yang dianggap wajar *(fair wages)* yang tidak terbatas pada pembayaran upah terendah; c) memberikan perlindungan pada struktur upah sehingga, merupakan "jaring pengaman" terhadap upah yang terlalu rendah; dan d) sebagai instrumen kebijaksanaan makro ekonomi untuk mencapai tujuan nasional berupa pertumbuhan dan stabilitas ekonomi, serta pemerataan penghasilan. Cosmas Batubara, 2012, *Menyegarkan kembali paradigma upah minimum dan upah yang adil*, Jakarta, tanggal 15-16 Maret, hlm.5.

kesehatan pekerja, serta melalui semangat kerja dan rasa bagian dari perusahaan *(sense of belonging)*; b) Meningkatkan upah pada umumnya melalui mekanisme upah sundulan; c) Mendorong pengusaha meningkatkan produktivitas perusahaan baik melalui memacu semua pekerja untuk bekerja dengan lebih produktif maupun melalui perbaikan sistem dan teknologi.[42] Ketiga uraian di atas, sebagai upaya tujuan hukum ketenagakerjaan mencapai keadilan.

Keadilan bagi kaum miskin (pekerja, pen.), merupakan sasaran dari keadilan substantif. Upaya dari bank dunia untuk melawan beberapa tantangan teoritis dan praktis ketika mempromosikan reformasi di sektor peradilan di sejumlah negara di Afrika dan Asia Timur. Keadilan bagi kaum miskin mencerminkan pemahaman tentang perlunya pendekatan yang berorientasi pada masyarakat, didorong untuk mereformasi penegakan keadilan dan pemerintahan yang bernilai dan berguna bagi kaum miskin yang terpinggirkan.[43]

Masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, yaitu: 1) kepastian hukum dijamin dan keadilan ditegakkan, dan 2) tersedia bagi setiap warganya hal-hal sebagai berikut: a. cukup sandang pangan dan perumahan yang layak, b. fasilitas kesehatan; c. kesempatan pendidikan pada segala tingkat; d. jaminan bagi hari tua; e. sarana perhubungan secukupnya; f. sarana komunikasi seperlunya; g. kesempatan kerja yang selaras dengan keinginan dan kecakapannya; h. kesempatan untuk menikmati dan mengembangkan kebudayaan dan menyempurnakan hidup moral keagamaannya serta hidup intelektualnya; dan i. kemungkinan untuk beristirahat pada waktunya dan menikmati hiburan.[44]

Kanjian normatif di atas, tidak tercerminkan dalam realitas kehidupan pekerja. Patut dikutip apa yang dikemukakan Muchtar Pakpahan, bahwa: kondisi buruh di seluruh Indonesia sangat memprihatinkan. Buruh tinggal dalam rumah kumuh. Kalau lajang mengontrak kamar 6 -8 orang, kalau keluarga, satu kamar menjadi *multipurpose* (*berfungsi* banyak), sebagai kamar tidur, ruang tamu, dan ruang makan/dapur. Mereka asal hidup, kurang gizi, wajah mereka pucat-pucat, Mereka tidak berani buka suara, anak mereka tidak mampu melanjutkan sekolah, dan anak-anak mereka kurang gizi. Penyebab kehidupan buruh yang demikian itu, adalah upah yang rendah.[45]

Kebijakan pemerintah sebagai upaya untuk meningkatkan upah pekerja yang diiringi dengan produktivitas kerja, dikaji dari aspek peraturan ketenagakerjaan sudah sangat banyak. Namun hingga saat ini pekerja tetap tidak menikmati kesejahteraan dan keadilan di bidang pengupahan khususnya dan hak-hak lainnya, sebagaimana warga negara yang lain, seperti: PNS, pedagang, seniman dan pengusaha.

C. PENUTUP

Kajian sosiologis mencatat bahwa para mulanya pekerja tani pergi ke kota untuk menjadi pekerja pabrik. Kota-kota besar pun menjadi padat dan semakin sesak. Para pekerja hidup

[42] Payaman Simanjuntak, 2012, *Produktivitas dan Upah Minimum*, Disampaikan pada Seminar Ketenagakerjaan, Jakarta, tanggal 15-16 Maret, hlm. 8-9.

[43] Ineke van de Meene and Menjamin van Roolf, 2008, *Access to Justice and Legal Empowerment: Making the poor Central in Legal Development Co-operation*, Leiden University Press, page 7.

[44] Yudi Latif dkk, Tim Riset PSIK, 2008, *Negara Kesejahteraan dan Globalisasi*, Pusat Studi Islam dan Kenegaraan (PSIK) Universitas Paramadina, Jakarta, hlm. xxxi.

[45] Muchtar Pakpahan, 2010, *Perjuangan Kebebasan Berserikat Buruh di Masa Orde Baru (1992-1997)*, PT. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, hlm. 120.

berjejal-jejal di tempat tinggal yang kumuh dan kotor. Tidak hanya itu, dalam pekerjaan, mereka menjadi objek pemerasan majikan. Pekerja bekerja rata-rata 12 jam dalam sehari, namun tetap miskin. Akibat kemiskinan berakibat langsung pada meningkatnya kejahatan dan ketergantungan pada minuman keras. Dampak lain adalah pengangguran, wanita dan anak ikut bekerja, dan kurangnya jaminan kesejahteraan.

Pemerasan dan perlakuan yang tidak adil terhadap masyarakat pekerja, merupakan halaman hitam dalam peradaban manusia dari zaman Yunani dan Romawi sampai saat ini. Pekerja adalah orang yang bekerja pada majikan dengan menerima upah. Jika bekerja tidak menerima upah yang layak, karena faktor keterpaksaan mengikuti sistem ketenagakerjaan yang menstrukturkan agar pekerja tetap miskin. Pemiskinan terhadap masyarakat pekerja, dalam bingkai Negara kesejahteraan, adalah kealpaan penyelenggara negara memahami tujuan negara dalam Pembukaan UUD 1945 dan Pasal 27 (2) UUD 1945.

Kemakmuran, adalah tujuan akhir dari keadilan substantif bagi pekerja. Keadilan substantif bagi pekerja tersebut, adalah: a) Pekerja dapat melaksanakan hubungan kerja yang langgeng, tenang, nyaman dan harmonis dengan pengusaha; b) Pekerja berhak mendapat dan menikmati upah yang layak dari perusahaan, dalam bentuk uang dengan syarat terpenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Di samping itu, pekerja dapat menyisihkan sebagian dari upahnya untuk ditabungkan dalam usaha untuk mengatasi masalah-masalah keluarga, seperti biaya kesehatan dan pendidikan; dan c) Pekerja dapat hidup bermasyarakat secara layak dan bermartabat dengan: melaksanakan kegiatan keagamaan, meningkatkan keahlian/ Iptek/ kebudayaan, tersedianya sarana perhubungan/komunikasi, pagelaran sosial (*social cost*), dan menikmati hiburan bersama keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulkadir Muhammad, 1993, *Pengantar Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Algra, N. E., en van Duyvendijk, *Rechtaanvang*, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn, Penerjemah J.C.T. Simorangkir dan H. Boerhanoeddin Soetan Batuah, 1983, *Mula Hukum*, Bina Cipta, Jakarta.

Asri Wijayanti, 2012, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*, Karya Putra Darwati, Bandung.

....., 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Bernard L. Tanya Cs, 2010, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta.

Carter, April, 1985, *Authority and Democracy*, Roudledge dan Kegen Paul Ltd, London 1079. Penerjemah: Sahat Simamora, *Otoritas dan Demokrasi*, Rajawali, Jakarta.

Conte, Christopher dan Albert R. Karr, 2001, *Garis Besar Ekonomi Amerika Serikat*, Penerjemah: Sumantri Ar. dkk, Deplu A.S., Jakarta.

Kirdi Dipoyodo, 1993, *Keadilan Sosial*, Erlangga, Jakarta.

Glissen, John, 2007, *Sejarah Hukum, Suatu Pengantar*, PT. Refika Aditama, Bandung.

H. Rustam E. Tamburaka, 1999, *Pengantar Ilmu Sejarah, Teori Filsafat Sejarah, Sejarah Filsafat dan Iptek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Iman Soepomo, 1981, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.

Johnny Ibrahim, 2009, *Pendekatan ekonomi terhadap hukum*, Putra Medfia Nusantara dan ITS Press, Surabaya.

Muhammad Syaifuddin dkk, 2009, *Demokratisasi Produk Hukum Ekonomi Daerah*, Tunggal Mandiri, Malang.

Muchtar Pakpahan, 2010, *Perjuangan Kebebasan Berserikat Buruh di Masa Orde Baru (1992-1997)*, PT. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.

Munawar Chalil, 1964, *Tarich Nabi Muhammad SAW*, Bulan Bintang, Jakarta.

Munir Che Anam, 2008, *Muhammad SAW dan Karl Marx Tentang Masyarakat Tanpa Kelas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Munir Fuady, 2009, *Sejarah Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Parekh, Bhiku, 2008, *Rethinking Multiculturalism, Cultural Diversity and Political Theory*, Palgrave Macmillan, New York; Penerjemah: C.B. Bambang Kukuh Adi, *Rethinking Multiculturalism, Keberagaman Budaya dan Teori Politik*, Kanisius, Yogyakarta.