

**DAMPAK HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI  
PELAKU USAHA TERKAIT PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA<sup>1</sup>**

Oleh: Teresia Tukunang<sup>2</sup>

Jemmy Sondakh<sup>3</sup>

Dani R. Pinasang<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Dalam melakukan penelitian Ilmiah ini metode yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif dimana di dalamnya melalui proses penelitian norma-norma yang terdapat dalam perundang-undangan berkaitan dengan subjek penelitian, didukung dengan pendapat-pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan, untuk memperjelas analisis yang dilakukan. Data dikelola dengan melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan yang ada yang kemudian diolah dan dianalisis secara yuridis normatif, agar dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk menjamin ketersediaan Pekerjaan yang bisa memberikan penghidupan yang layak bagi seluruh masyarakat Indonesia, maka pemerintah membuat aturan-aturan hukum terkait ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta aturan-aturan di bawahnya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sementara, untuk perselisihan-perselisihan, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, pelaku usaha, pemutusan hubungan kerja.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Negara berkewajiban memastikan semua masyarakat memperoleh hak-haknya sebagai warga negara Indonesia, salah satunya adalah hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat 2, yang berbunyi: "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

Penghidupan yang layak didapatkan hanya apabila masyarakat memperoleh penghasilan yang cukup untuk setidaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya maupun keluarganya yang didapatkan baik dari usaha sendiri maupun menjadi pekerja pada satu perusahaan. Dalam pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.<sup>5</sup> disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk memastikan ini tercapai, Pemerintah melakukan berbagai macam usaha agar masyarakat dapat terus bekerja, salah satunya dengan mewajibkan dunia usaha untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja. Mekanisme yang harus dilalui perusahaan apabila akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja harus ditaati dengan baik dan perusahaan akan dibebani sejumlah biaya yang harus dibayarkan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaannya. Ini sengaja dibuat, agar perusahaan tidak dapat semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja dan dapat berpikir matang sebelum memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, mengingat Pemutusan Hubungan Kerja dianggap menghilangkan kesempatan bagi warga negara untuk mendapatkan hidup layak.

Akan tetapi menerapkan ketentuan yang sangat ketat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja apakah menjadi solusi yang tepat untuk

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Pascasarjana Unsrat, Manado. NIM. 17202108028

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Mustari. 2016. *Hak atas Pekerjaan Dengan Upah yang Seimbang*. Jurnal Hukum Volume XI Nomor 2. Oktober 2016. Diakses pada tanggal 13 Januari 2022

memastikan masyarakat Indonesia tidak kehilangan kesempatan untuk bekerja? Perubahan atas Undang-Undang Nomor 3 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan melalui Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bersama dengan aturan-aturan yang dibawahnya, diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum bagi seluruh tenaga kerja Indonesia, untuk memastikan warga negara Indonesia memperoleh kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendapatkan pekerjaan. Upaya pemerintah tersebut kemudian tergambarkan dalam aturan-aturan yang dibuat, di antaranya;

- a. Aturan tentang Pembatasan Tenaga kerja Asing/pekerja Migran, yang membatasi jabatan-jabatan yang dapat ditempati oleh tenaga kerja asing, untuk memastikan bahwa pekerja Indonesia mendapatkan kesempatan bekerja seluas-luasnya
- b. Aturan tentang Kebijakan Program Pelatihan, dimana pengusaha diwajibkan untuk mengalokasikan sebagian dananya untuk pengembangan kompetensi para pekerja agar dapat memiliki daya saing dalam pekerjaan.
- c. Aturan tentang status karyawan di perusahaan, untuk memastikan karyawan mendapatkan kesempatan untuk bekerja sebagai karyawan tetap tanpa perlu kuatir akan keberlangsungan pekerjaannya.
- d. Aturan terkait Kesehatan dan kesejahteraan Karyawan, untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya agar kesehatannya dapat terjamin sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik
- e. Aturan terkait pembayaran saat terjadi pemutusan hubungan Kerja, dimana pengusaha dibebankan kewajiban finansial yang relatif besar yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja pada saat pemutusan hubungan kerja terjadi
- f. Aturan tentang tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, dimana pada saat ternyata Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, pemerintah memastikan bahwa tata cara Pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, untuk menjamin tidak adanya Pemutusan Hubungan kerja secara semena-

semena dan tenaga kerjapun tetap diberikan wadah untuk menyuarakan pendapatnya melalui pertemuan-pertemuan baik antara pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja dimana tenaga kerja tersebut bernaung, maupun mediasi-mediasi yang dilakukan dengan melibatkan pihak yang berwenang, dalam hal ini pihak Dinas Tenaga Kerja.

Akan tetapi di lain pihak, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua Pemutusan Hubungan Kerja terjadi oleh karena inisiatif pengusaha. Beberapa Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena kondisi yang tidak terduga seperti yang terjadi sekarang ini yaitu Pandemi global yang menyentuh semua tingkatan ekonomi, dan sebagian lagi pemutusan hubungan kerja terjadi karena ulah tenaga kerja itu sendiri. Misalkan dengan melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan, kurangnya disiplin, atau terlalu rendahnya produktivitas yang tidak sesuai .

Ketentuan perundang-undangan terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang ada di Indonesia baik tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maupun yang telah mengalami beberapa perubahan dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dalam usaha pemerintah untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja, selayaknya juga diimbangi dengan usaha pemerintah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan untuk mendukung keberlangsungan itu sendiri, karena pada dasarnya keberlangsungan usaha adalah kunci ketersediaan lapangan kerja.

Bila ditelisik lebih dalam lagi, sebenarnya perusahaan juga tidak menginginkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Karena pada prinsipnya setiap perusahaan pasti menghindari tingkat *"employee turn-over"* yang terlalu tinggi. Kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan menggantinya dengan karyawan baru sebenarnya justru menambah biaya perusahaan terkait tenaga kerja. Sebut saja biaya rekrutmen yang terdiri dari biaya iklan, biaya test masuk, biaya pemeriksaan Kesehatan awal karyawan, biaya training, biaya seragam, Alat Pelindung Diri (APD), dan biaya-biaya lainnya yang timbul pada

saat penerimaan karyawan baru. Akan lebih menguntungkan bagi perusahaan apabila mempekerjakan karyawan yang sama selama mungkin. Akan tetapi yang membuat perusahaan harus melepas karyawan, selain karyawan tersebut mengundurkan diri, meninggal atau memasuki usia pensiun, adalah produktivitas karyawan yang pada kenyataannya tidak menunjang target yang harus dicapai oleh perusahaan. Ini terbukti dengan hasil Survey Japan external Trade Organization, sebuah badan organisasi yang bekerja untuk mempromosikan hubungan perdagangan dan investasi antara Jepang dan negara-negara lain di dunia, termasuk Indonesia. Hasil survey Jetro yang diterbitkan pada awal 2020 mengungkapkan bagaimana produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sangat tidak seimbang dengan kenaikan upah di Indonesia menjadi salah satu dari lima alasan utama sulitnya perusahaan-perusahaan berkembang di Indonesia. Dan tentu saja, untuk perusahaan-perusahaan asing yang masih sangat kita butuhkan untuk memperluas kesempatan bekerja bagi sekitar 137 juta Angkatan kerja Indonesia yang merupakan bagian dari 271 juta penduduk Indonesia, ini akan menjadi pertimbangan yang sangat penting sebelum memutuskan untuk melakukan investasi di Indonesia, apalagi untuk perusahaan jenis padat karya, yang paling sedikit mengeluarkan 15% dari total biaya produksinya untuk membiayai karyawan. Padahal, Untuk memenuhi kewajiban negara memberikan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara, pemerintah harus berusaha agar kesempatan kerja terbuka seluas-luasnya. Di antaranya adalah mengeluarkan produk perundang-undangan yang seimbang antara keberpihakan kepada hak-hak pekerja, dan keberpihakan kepada pengusaha agar dapat menjalankan usahanya dengan dukungan pemerintah. Karena apabila perusahaan dapat mengembangkan usahanya dengan baik, maka otomatis kesempatan kerja bagi warga negarapun akan lebih luas, dan pastinya kewajiban pemerintah akan penghidupan yang layak otomatis terpenuhi

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana dampak hukum ketenagakerjaan terhadap pelaku usaha dalam terkait aturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimana dampak hukum pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja di perusahaan?

## **Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian Ilmiah ini metode yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif dimana di dalamnya melalui proses penelitian norma-norma yang terdapat dalam perundang-undangan berkaitan dengan subjek penelitian, didukung dengan pendapat-pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan, untuk memperjelas analisis yang dilakukan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja**

Hukum perburuhan pada prinsipnya telah ada di Indonesia jauh sebelum kemerdekaan. Dari zaman ke zaman, menghadapi tantangan yang berbeda di setiap masanya, aturan-aturan hukum berkembang membawa keadilan yang semakin luas bagi masyarakat Indonesia. Pada zaman perbudakan Hindia Belanda, tenaga kerja Indonesia tidak memiliki hak apapun, aturan yang dikeluarkan hanyalah tentang aturan pendaftaran budak, penggantian nama dan pajak kepemilikan budak. Setiap majikan berhak sepenuhnya atas budaknya. Seorang budak tidak mempunyai hak apapun kecuali kewajiban untuk melakukan segala yang diperintahkan oleh majikannya. Praktik kerja rodi dilakukan oleh rakyat Indonesia untuk kepentingan penguasa Belanda, salah satunya adalah pembangunan Jalan Daendels sejauh 1000 km untuk menghubungkan Panarukan dan Anyer. Pada tahun 1830 menjadi periode penting untuk perburuhan di Indonesia, dimana pemerintah Hindia Belanda menerapkan system tanam paksa. Rakyat Indonesia dipaksa menjadi buruh di tanahnya sendiri tanpa diberi upah. Pada tahun 1854 pemerintah Hindia Belanda menerbitkan

*Regeringsreglement (RR)* yang menghapus perbudakan, selambat-lambatnya tanggal 1 Januari 1860.

Tahun 1870, Sistem politik pintu terbuka dimulai, lahan-lahan pertanian mulai dirintis, pabrik-pabrik baru dan infrastruktur lainnya mulai dibangun, akan tetapi upah pekerja dibayarkan dengan jumlah yang sangat sedikit, tapi pada tahun 1885, pemerintah Belanda mengalami kesulitan ekonomi, perdagangan tidak berjalan dengan mulus, pengurangan upah secara sepihakpun terjadi. Gerakan-gerakan Buruh mulai terjadi. Pemogokan terjadi dimana-mana. Pada tahun 1888, sebuah peraturan dikeluarkan oleh pemerintah Hindia Belanda, yang disebut "*koeli ordonantie*". *Koeli Ordonantie* berisi aturan-aturan yang mengikat para kuli dan majikan, dimana tentu saja aturan ini pada akhirnya hanya lebih banyak memberi keuntungan kepada pihak majikan saja. Salah satu aturannya, adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang lebih tepatnya aturan-aturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atas inisiatif dari pihak pekerja. Dalam *koeli ordonantie* terdapat apa yang disebut *poenalie sanctie*", yang memberikan hukuman berat kepada para pekerja yang melarikan diri dari pekerjaannya atau yang tidak bersedia melakukan pekerjaan. Para pekerja yang melarikan diri akan masuk di DPO (Daftar Pencarian Orang) dan akan dicari oleh polisi. Mereka yang berhasil ditemukan akan diberikan hukuman berat dan dikembalikan ke tempat kerjanya. Mereka dapat diberikan perpanjangan masa kerja tanpa diberikan upah. Dengan kata lain, tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja atas inisiatif pekerja. *Poenalie Sanctie* ini pada akhirnya tidak hanya berlaku di Sumatera Timur saja, akan tetapi diberlakukan di seluruh Indonesia. Para majikan melakukan berbagai macam cara agar pekerja terus bekerja, di antaranya dengan mengikat mereka dengan hutang.

Pada tahun 1930 adalah masa-masa yang sangat sulit bagi perekonomian Belanda dimana terjadi turunnya ekspor secara signifikan. Komoditi-komoditi ekspor andalan Belanda seperti gula berdampak sangat besar. Alhasil, Pemutusan Hubungan Kerjapun harus dilakukan

dalam rangka efisiensi biaya. PHK dimulai dari pekerja-pekerja dengan keterampilan paling rendah dari yang lain. Beberapa pekerja lainnya yang tidak mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, diberikan upah yang lebih sedikit. Banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka. Pemerintahpun berusaha mengumpulkan dana penolong untuk membantu para pekerja yang harus kehilangan pekerjaannya. Akan tetapi data dari salah satu perusahaan gula, mencatat bahwa bantuan tersebut lebih banyak diberikan kepada pekerja Eropa dibandingkan dengan pekerja Bumiputra. Artinya ketidakadilan dalam memberikan bantuan terjadi pada saat itu, dan membuat para pekerja dalam kondisi yang sulit. Banyak pekerja perempuan bahkan harus melacurkan diri karena harus mencari penghasilan tambahan. Ini menggambarkan bagaimana sangat tidak terlindungi dengan aturan-aturan yang ada. Tidak ada pengaturan tentang hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh karyawan pada saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja pada masa itu, walaupun beberapa aturan telah dikeluarkan oleh pemerintah Belanda untuk menengaji masalah perselisihan hubungan Industrial, seperti salah satu contohnya yaitu staatsblad tahun 1937 nomor 31 dan staatsblad tahun 1937 nomor 624 yang masih tetap berlaku bahkan setelah Indonesia mendapatkan kemerdekaan.

Pada tahun 1942 Jepangpun masuk ke Indonesia dan menguasai Indonesia pada periode 1942-1945. Walaupun menduduki Indonesia selama 3,5 tahun, jauh lebih singkat daripada masa pemerintah Belanda menduduki Indonesia, akan tetapi system kerja paksa yang kejam yang dikenal dengan *romusha* memaksa masyarakat Indonesia ditarik dari rumah mereka sendiri dan bekerja untuk kepentingan tentara Jepang. Pada masa ini, jangankan pengaturan tentang hak-hak karyawan pada saat Pemutusan Hubungan Kerja, Pergerakan serikat-serikat buruhpun betul-betul dihentikan. Hak-hak tenaga Kerja Indonesia betul-betul diinjak-injak. Setelah Kemerdekaannya pada tanggal 17 Agustus tahun 1945, maka berbagai regulasi sudah mulai ditata, termasuk aturan-aturan ketenagakerjaan yang mulai dibuat agar dapat

melindungi sebesar-besarnya hak dari para pekerja di Indonesia

## **B. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Aturan Ketenagakerjaan**

Dalam Undang-Undang Nomor 10 tahun 2004 tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan menyatakan bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan haruslah mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga tanpa terkecuali. Untuk memastikan bahwa masyarakat Indonesia akan mendapatkan kesempatan bekerja seluas-luasnya, maka pemerintah membuat kebijakan-kebijakan yang ketat mengenai beberapa hal, di antara adalah sebagai berikut;

### **1. Aturan Pembatasan Tenaga Kerja Asing/Pekerja migran.**

Membuka pintu untuk tenaga kerja asing di Indonesia kadang menjadi topik yang hangat di masyarakat di tengah sulitnya mendapatkan kesempatan bekerja. Pada prinsipnya, kesempatan bekerja di Indonesia, diberikan seluas-luasnya untuk masyarakat Indonesia sendiri. Akan tetapi untuk jabatan-jabatan tertentu dan keahlian tertentu, perusahaan dapat mempekerjakan tenaga kerja Asing dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan baik oleh Undang-Undang maupun Peraturan Pemerintah. Tidak setiap pengusaha bisa mempekerjakan tenaga kerja Asing dan tidak semua posisi dapat diduduki oleh tenaga kerja asing.

Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 2 ayat 1 berbunyi; "Setiap pemberi kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jabatan yang tersedia". Tenaga Kerja Asing hanya dapat menduduki jabatan yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 228 tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, mencantumkan 2.196 jabatan yang bisa diisi dalam 18 bidang usaha, yang pada dasarnya adalah jabatan-jabatan untuk level tenaga ahli, konsultan, auditor, dan

jabatan-jabatan lain untuk investasi baru atau usaha yang telah ada dan akan melakukan ekspansi usaha minimal 30% dari kapasitas yang sudah ada, sedangkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 349 tahun 2019 tentang Jabatan tertentu yang dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing, mencantumkan 18 jabatan yang harus diduduki oleh seseorang berwarga negara Indonesia, yaitu;

1. Direktur Personalia/*Personnel Director*
2. Manager Hubungan Industrial/*Industrial Relation Manager*
3. Manager Personalia/*Human Resource Manager*
4. Supervisor Pengembangan Personalia/*Personnel Development Supervisor*
5. Supervisor Perekrutan Personalia/*Personel Recruitment Supervisor*
6. Supervisor Penempatan Personalia/*Personnel Placement supervisor*
7. Supervisor PEmbinaan Karir Pegawai/*Employee Career Development Supervisor*
8. Penata Usaha Personalia/*Personel Declare Admiistrator*
9. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir/*Personnel and Careers Specialist*
10. Spesialis Personalia/*Personnel Specialist*
11. Penasehat Karir/*Career Advisor*
12. Penasehat Tenaga Kerja/*Job advisor*
13. Pembimbing dan Konseling Jabatan/*Job advisor and Counseling*
14. Perantara Tenaga Kerja/*Employee mediator*
15. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai/*Job Training Administrator*
16. Pewawancara Pegawai/*Job interviewer*
17. Analisis Jabatan/*Job Analyst*
18. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai/*Occupational Safety Specialist*

Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah dirubah dengan Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian dijelaskan secara rinci dalam Peraturan Pemerintah No 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengalami beberapa pembatasan, di antaranya sebagai berikut;

- Tenaga kerja asing tidak boleh dipekerjakan oleh perusahaan perorangan. Pemberi kerja TKA hanya terbatas pada ;
  - a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing dan badan internasional;
  - b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
  - c. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia
  - d. Badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau Yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
  - e. Lembaga sosial, keagamaan, Pendidikan dan kebudayaan;
  - f. Usaha jasa impresariat; dan
  - g. Badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA
- Pemberi kerja hanya boleh mempekerjakan tenaga kerja setelah memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat, kecuali untuk : (1) Direksi atau komisaris (2) kepala kantor perwakilan (3) Pembina, pengurus dan pengawas Yayasan ; dan (4) Tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.
- Jabatan yang bisa diduduki oleh tenaga kerja asing tidak boleh jabatan personalia. Personalia haruslah dipegang oleh seseorang dengan warga negara Indonesia.
- Menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing, diharuskan dengan maksud untuk dilakukan ahli teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Ini merupakan Langkah strategis dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja di Indonesia yang kompetitif, karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah pemegang peran mendasar dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.<sup>6</sup> Pelatihan tenaga kerja pendamping wajib

dilakukan, dengan maksud memberikan kompetensi kepada tenaga kerja Indonesia untuk menggantikan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja asing tersebut saat masa kerjanya selesai. Akan tetapi pada pelaksanaannya, menunjuk tenaga kerja pendamping sering hanyalah untuk memenuhi persyaratan formal pengesahan RPTKA saja, karena walaupun pengesahan RPTKA oleh Menteri hanya dua tahun dan dapat diperpanjang lagi selama dua tahun lagi, kecuali pengesahan RPTKA perpanjangan di KEK dimana diberikan untuk paling lama 5 (lima) tahun. akan tetapi perusahaan selalu dapat menggantikan posisi tersebut dengan tenaga ahli yang lain. Di sini dibutuhkan peran serta pemerintah dalam hal ini pejabat pengawas ketenagakerjaan yang ditunjuk untuk memastikan ahli teknologi tersebut memang betul-betul dilakukan , juga peran serta pemberi kerja untuk memastikan bahwa tenaga kerja pendamping tersebut memang betul-betul mendapatkan ahli teknologi dan pengetahuan sesuai dengan maksud dan tujuan undang-undang.

- Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing, juga dibebankan dengan Biaya kompensasi yang disetorkan ke kas negara. Hal ini tidak berlaku untuk tenaga kerja asing yang bekerja di instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, Lembaga sosial, Lembaga keagamaan dan jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan.

Apabila aturan ini betul-betul dilakukan, seharusnya tidak ada yang perlu dikuatirkan dengan datangnya tenaga kerja asing di Indonesia, karena tidak hanya dapat membantu kegiatan perusahaan, akan tetapi juga dapat memberikan kesempatan kepada tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan pengetahuan yang baru yang ke depannya, diharapkan dapat dilakukan secara mandiri sehingga tidak bergantung kepada kemampuan tenaga kerja asing. Masalahnya adalah faktanya, dari pengalaman pengurusan perizinan tenaga kerja asing. Pengawasan yang dilakukan, baik oleh pihak imigrasi maupun pihak pengawas ketenagakerjaan, hanyalah sebatas ijin kerja dari tenaga kerja asing tersebut saja. Pelatihan yang

---

<sup>6</sup> Imas Novita Juaningsih dan Muhammad Saef El-Islam dkk. 2020. *Rekonsepsi Pengawasan Tenaga Kerja Asing sebagai Eksistensi Kedaulatan Negara*. Jurnal Legislasi Indonesia Vol 17 No 3. September 2020. Diakses tanggal 13 Januari 2021

diamatkan undang-undang yang seharusnya diberikan kepada tenaga kerja Indoensia, selalu luput dari pengawasan atau lebih tepatnya tidak menjadi point penting dalam pengawasan. Sehingga penunjukkan tenaga kerja pendamping menjadi kurang berfaedah bagi tenaga kerja Indonesia itu sendiri, dan ketergantungan dengan tenaga kerja asingpun terus berlanjut. Inilah yang kemudian dapat mempersempit kesempatan bekerja untuk tenaga kerja kita. Belum maksimalnya pengawasan terhadap pelaksanaan aturan terkait tenaga kerja asing dinilai menjadi salah satu penyebab mengapa pelanggaran terus saja terjadi.<sup>7</sup>

Padahal bagaimanapun baiknya suatu aturan dibuat tanpa penegakan hukum secara konsisten, maka hukum akan menjadi tumpul. Soerjono Soekanto mengatakan bahwa factor petugas memainkan peranan penting dalam berfungsinya hukum.<sup>8</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi secara besar-besaran pasca virus covid-19 menyebar telah membuat kenaikan angka pengangguran yang cukup signifikan tak tehindarkan di Indonesia. Dengan kondisi ekonomi yang ada, pengusaha dengan terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan, dimulai dari karyawan dengan masa kerja terpendek dan/atau pekerja dengan tingkat keahlian terendah. Pemerintah harus memastikan masyarakat memiliki kemampuan untuk bertahan. Oleh karena itu selain bantuan-bantuan sosial yang diberikan melalui berbagai program, pelatihan untuk menambah kompetensi juga merupakan salah satu program yang diberikan melalui kartu prakerja. Pelatihan sangat penting untuk memastikan masyarakat memiliki keahlian dan pengetahuan yang cukup agar lebih membuka kesempatan mengisi lapangan pekerjaan yang semakin sempit karena kesulitan ekonomi yang melanda semua lapisan masyarakat termasuk mengakibatkan banyaknya perusahaan-perusahaan harus ditutup baik untuk

sementara maupun secara permanen karena tidak dapat bertahan.

Pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 9 menyebutkan; Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Jadi salah satu kunci untuk masalah produktivitas yang selalu dikeluhkan oleh perusahaan-perusahaan pada umumnya sebenarnya dapat diselesaikan melalui beberapa solusi, diantaranya adalah pelatihan. Dari apa yang disebutkan pada Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tanggung jawab dalam hal peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja adalah ada pada setiap pengusaha, dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi tersebut harus diberikan kepada setiap pekerja/buruh sesuai dengan bidang tugasnya.

Keputusan Menteri Nomor 261 tahun 2004 tentang Perusahaan yang Wajib melaksanakan Pelatihan Kerja pasal 2 dan pasal 3 menegaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang atau lebih pekerja/buruh, memiliki kewajiban dalam hal meningkatkan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan yang setidaknya mencakup 5% (lima persen) dari jumlah pekerjanya setiap tahun, dimana biaya yang timbul untuk kegiatan pelatihan tersebut sepenuhnya akan menjadi tanggungan dari pihak perusahaan. Dengan kompetensi yang cukup, dan keahlian yang bertambah, para pekerja akan memiliki daya saing yang cukup. Dalam pasal 7 ayat 2 disebutkan bahwa Menteri dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan yang melakukan pelatihan kerja dengan baik, sebaliknya tidak ada sanksi untuk perusahaan yang tidak melakukan pelatihan kerja. Quinn, Anderson dan Finkelstein memberikan penjelasan apa tujuan pelaksanaan pelatihan karyawan, yaitu agar karyawan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan agar perilaku

---

<sup>7</sup> Ibid. 329

<sup>8</sup> Rini Apriyani. 2018. *Keberadaan Sanksi Adat Dalam Penerapan Hukum Pidana Adat*. Jurnal Hukum Prioris; Vol 6 No 3. Februari 2018. Diakses pada tanggal 13 Januari 2022

karyawan dapat dirubah sehingga mereka dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.<sup>9</sup>

Bentuk pelatihan yang lainnya adalah program Penyelenggaraan magang, yang terbagi atas Penyelenggaraan Pemagangan dalam negeri, yang diatur melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 tahun 2020 dan pelatihan magang di luar negeri yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di luar negeri. Untuk dapat melaksanakan proses pemagangan, perusahaan harus memenuhi beberapa persyaratan seperti; Unit Pelatihan, sudah memiliki program pemagangan dan sarana serta prasarana yang cukup sehubungan dengan pemagangan yang dilakukan. Pembimbing/instruktur yang terlibat dalam proses magang tersebut juga harus memiliki kompetensi teknis yang cukup sesuai dengan program magang tersebut dan telah bekerja setidaknya 6 (enam) bulan, dalam keadaan yang sehat, ditunjuk melalui surat penunjukan sebagai pembimbing pemagangan oleh perusahaan melalui manajer personalia atau di atasnya serta memiliki pemahaman tentang aturan pemagangan.

Dari pihak peserta magang, juga harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti usia paling rendah 17 tahun atau apabila usia peserta magang di bawah 17 tahun, maka harus menyertakan surat persetujuan dari orang tua atau walinya. Peserta magang juga harus dalam keadaan sehat jasmani rohani, dan telah dinyatakan lulus seleksi. Seleksi bisa dilakukan dengan test tertulis, wawancara atau dengan cara lain yang berhubungan dengan jenis dan tujuan pemagangan. Setelah melewati tahap seleksi dan siap melakukan magang, maka peserta magang akan menandatangani perjanjian magang yang berisikan hak dan kewajiban peserta magang, hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan, program pemagangan dan besaran uang saku.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2018 tentang badan Sertifikasi Nasional pasal tiga, memberikan penjelasan tentang tugas-tugas Badan Nasional Sertifikasi Profesi untuk melaksanakan kompetensi kerja, yaitu;

- a. Pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi kompetensi kerja;
- b. Pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi Pendidikan dan pelatihan vokasi;
- c. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan system sertifikasi kompetensi kerja nasional;
- d. Pengembangan pengakuan sertifikasi kompetensi kerja nasional dan internasional;
- e. Pelaksanaan dan pengembangan kerja sama antar Lembaga, baik nasional dan internasional di bidang sertifikasi profesi; dan
- f. Pelaksanaan dan pengembangan system data dan informasi sertifikasi kompetensi kerja yang terintegrasi.

Memiliki sertifikasi profesi, memberikan banyak manfaat serta memberikan nilai tambah bagi tenaga kerja sekaligus pengakuan tentang keahlian atau kompetensi tenaga kerja dalam bidang tertentu yang telah dievaluasi dan diuji oleh pihak yang berkompeten. Itu sebabnya pemerintah melalui kementerian-kementerian terkait bekerja sama dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi menyediakan dana khusus untuk penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi terhadap profesi-profesi pada industri terkait. Hanya saja, dalam beberapa program pelatihan yang dilakukan, ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian pemerintah salah satunya Program sertifikasi yang didanai pemerintah yang disalurkan melalui kementerian-kementerian, Sebagian besar materinya terlalu umum, tidak detail, bahkan ada yang sangat berbeda dengan kebutuhan industri. Di PT Samudra Mandiri Sentosa, beberapa kali dilakukan pelatihan sertifikasi oleh beberapa kementerian, baik oleh kementerian Kelautan dan Perikanan maupun kementerian perindustrian dan Perdagangan, di mana assessor yang dipakai untuk pelatihan tersebut memiliki standard pelatihan yang sangat berbeda dengan apa yang dibutuhkan untuk pelatihan

---

<sup>9</sup> Hotner Tampubolon ,86. Jakarta 2016., Papas Sinar Slnanti. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing,

karyawan di perusahaan. Karena materi pelatihannya berbeda, maka Ketika harus dilakukan penilaian terhadap hasil kerja di lapangan, assessor sering tidak mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai standard kerja di setiap alur produksi di perusahaan tersebut, maka dari itu penilaian sulit dilakukan dengan tepat. Dan pada akhirnya program pelatihan sertifikasi tersebut menjadi tidak efektif bahkan terkesan formalitas. Padahal, menurut Asare pelatihan karyawan harus dilakukan untuk mendukung atau memenuhi kebutuhan pada karir karyawan sendiri maupun kebutuhan organisasi<sup>10</sup>

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Untuk menjamin ketersediaan Pekerjaan yang bisa memberikan penghidupan yang layak bagi seluruh masyarakat Indonesia, maka pemerintah membuat aturan-aturan hukum terkait ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta aturan-aturan di bawahnya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sementara, untuk perselisihan-perselisihan, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahwa aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah ini, pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam kedudukannya sebagai pihak yang lebih lemah dari pada pengusaha, dan mengusahakan setiap tenaga kerja dapat selalu mendapatkan pekerjaan yang

layak sesuai dengan keahlian dan keterampilannya.

Aturan-aturan terkait dalam upaya untuk menjamin kesempatan kerja yang terus berlanjut di antaranya dengan adanya aturan pembatasan tenaga kerja imigran atau tenaga kerja asing sebagai sarana transfer pengetahuan dan teknologi tanpa mempersempit peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia, Aturan Pelatihan yang mewajibkan pihak perusahaan untuk memperlengkapi karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja, Aturan mengenai status karyawan dan membatasi masa kontrak untuk memberikan kesempatan yang lebih baik bagi tenaga kerja untuk mendapatkan status, upah dan jaminan yang lebih baik sebagai tenaga kerja tetap, aturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara semena-mena dalam praktek ketenagakerjaan

Aturan-aturan yang ada seperti yang tercantum dalam point 4 di atas, bertujuan agar semua pekerja/buruh memiliki pekerjaan dan dapat memberikan kehidupan yang layak bagi dirinya sendiri dan bagi keluarganya.

2. Bahwa untuk mendapatkan perlindungan hukum yang layak dari perusahaan kepada tenaga kerja. Untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh, dibutuhkan peran serta yang baik dari semua pihak, baik pengusaha dengan tetap mengusahakan ketersediaan pekerjaan dan mematuhi setiap aturan ketenagakerjaan yang berlaku, baik bagi pekerja dengan memanfaatkan setiap kesempatan dengan bekerja secara produktif untuk mendukung keberlangsungan usaha serta pemerintah dengan membuat aturan-aturan hukum yang seimbang agar perlindungan terhadap pekerja tetap dilakukan tanpa menghambat kemampuan berusaha bagi pengusaha

---

<sup>10</sup> Opcit. 83

3. Bahwa Dampak hukum terkait ketentuan-ketentuan pemutusan hubungan kerja ini yang telah ditetapkan baik dalam bentuk undang-undang maupun dalam bentuk aturan-aturan di bawahnya, seperti Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri Tenaga Kerja, dan lain-lain akan membuat pelaku usaha tidak semena-mena mengabaikan hak-hak pekerja/buruh, akan tetapi di saat yang sama diharapkan pekerja/buruh memenuhi kewajiban mereka di perusahaan, dengan begitu keseimbangan dapat terus terjadi.

## B. Saran

1. Diharapkan kepada pihak pengusaha dalam menjalankan usaha yang dimilikinya, untuk senantiasa mematuhi setiap aturan ketenagakerjaan yang ada, memperlakukan karyawan sebagai asset, memberikan pelatihan yang diperlukan, memberikan status sesuai dengan jenis pekerjaannya, dan dapat mengusahakan sedapat mungkin agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dengan begitu pekerja/buruh dapat terus mendapatkan pekerjaan yang dan penghidupan yang layak bagi dirinya dan bagi keluarganya
2. Diharapkan kepada pihak pekerja/buruh untuk dapat memanfaatkan setiap kesempatan baik pelatihan dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dan dapat bekerja dengan rajin dan dapat terus meningkatkan produktivitas agar dapat menopang perusahaan dalam melakukan usahanya. Dengan begitu kesempatan bekerja akan tetap ada, Pemutusan Hubungan Kerja bisa dihindari, bahkan perusahaan dapat terus berekspansi untuk dapat memberikan lapangan kerja yang lebih luas bagi lebih besar pekerja/buruh lainnya.
3. Kepada pemerintah agar dalam usahanya melakukan perlindungan terhadap pekerja/buruh agar memastikan pekerja/buruh terhindar dari Pemutusan Hubungan Kerja dan tetap mendapatkan kesempatan untuk bekerja, dapat membentuk aturan yang seimbang baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja/buruh sehingga perlindungan tenaga kerja dapat terwujud tanpa menghambat kemampuan investasi, sehingga dengan begitu lapangan kerja akan tetap terbuka dan cita-cita untuk bangsa Indonesia mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak dapat terwujud

## DAFTAR PUSTAKA

- Mustari. 2016. *Hak atas Pekerjaan Dengan Upah yang Seimbang*. Jurnal Hukum Volume XI Nomor 2. Oktober 2016. Diakses pada tanggal 13 Januari 2022
- Imas Novita Juaningsih dan Muhammad Saef El-Islam dkk. 2020. *Rekonsepsi Pengawasan Tenaga Kerja Asing sebagai Eksistensi Kedaulatan Negara*. Jurnal Legislasi Indonesia Vol 17 No 3. September 2020. Diakses tanggal 13 Januari 2021
- Rini Apriyani. 2018. *Keberadaan Sanksi Adat Dalam Penerapan Hukum Pidana Adat*. Jurnal Hukum Prioris; Vol 6 No 3. Februari 2018. Diakses pada tanggal 13 Januari 2022
- Hotner Tampubolon, 86. Jakarta 2016., Papas Sinar Slnanti. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing,
- E.Utrecht, 1953. Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia. Balai Buku Indonesia.
- Hans Kelsen. 2009. Teori Umum Tentang hukum dan negara. Nusa Media. Bandung
- Hans Nawiasky. 1948. Allgemeine als recht system lichen Grundbegriffe. 1948. Ensiedeln Benziger.
- Hyronimus Rhati. 2015. *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*. Cetakan Kelima. Universitas Atma Jaya.
- I Gde Pantja Astawa. 2008. Dinamika Hukum dan Ilmu perundang-undangan. PT Alumni. Bandung

- Imam, Soepomo. 1978. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Djambatan Jakarta
- Jimly Asshiddiqie. 2006. Teori Hans Kelsen tentang Hukum. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Jakarta
- Joeniarto. 1982. Sejarah Ketatanegaraan Republik Indonesia. Bina Aksara. Jakarta
- Jonker, Sihombing. 2010. Peran dan Aspek Hukum dalam Pembangunan Ekonomi. PT Alumni Bandung 2010. Bandung