

**IMPLEMENTANSI PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA
DITINJAU DARI UNDANG UNDANG
NO. 13 TAHUN 2003**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Jafaruddin

NIM. 140106041

Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum

Prodi Ilmu Hukum

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR – RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2019 M / 1440 H**

**IMPLEMENTANSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA
KERJA INDONESIA”
(DITINJAU DARI UNDANG UNDANG No. 13 TAHUN 2003)**

SKRIPSI

Oleh

JAFARUDDIN

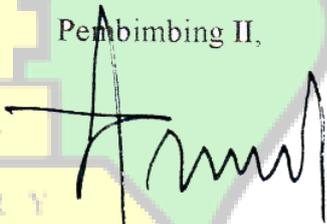
Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi: Ilmu Hukum
NIM:140106041

Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan oleh:

a.a. Pembimbing I,

Pembimbing II,


Syarifuddin Usman, S. Ag., M. Hum
NIP.197003122005011008


Dr. Jamhir, M. Ag
NIP.197804212014111001

**IMPLEMENTANSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA
KERJA INDONESIA DITINJAU DARI
(UNDANG –UNDANG NO. 13 TAHUN 2003)**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syariah dan Hukum UIN AR – Raniry
Dan Dinyatakan lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S.1) dalam Ilmu Hukum

Pada Hari / Tanggal Rabu : 23 Januari 20 19
01 Jumadil Awal 1440 H

Di Darussalam – Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

Dr. Kharani, M. Ag
NIP. 197312242000032001

Sekretaris

Dr. Jamhir, M. Ag
NIP. 197804212014111001

Penguji I

Misran, M. Ag
NIP. 197312242000032001

Penguji II

Badri, SHL, MH
NIP. 197806142014111002

Mengetahui

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar- Raniry
Darussalam Banda Aceh



Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D
NIP. 197703032008011015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR – RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax. 0651- 7557442 Email: fsh@ar – raniry ac. id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jafaruddin
Nim : 140106041
Prodi : ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini Menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Skripsi dengan judul: implementasi perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja indonesia Ditinjau Dari Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 penyelenggaraan Kator Dinas ketenaga kerjaan kota Banda Aceh adalah karya karya saya sendiri bukan logika orang lain dan pendapat orang lain malah pendapat saya sendiri dan saya tidak melakukan atau penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain.
2. Dengan cara – cara tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang di sebut plagiarime.
3. Atas pernyataan ini saya siap menanggung sanksi yang pernyataan ini , apabila di kemudian hari adanya tidak benaran , saya Bersedia menanggungjawab akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya .berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 20 Juni 2019

Yang menyatakan




Jafaruddin

ABSTRAK

Nama : Jafaruddin
NIM : 140106041
Fakultas/Prodi : Syariah Dan Hukum/ Ilmu Hukum
Judul : “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia” (Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)
Tebal Halaman : 55
Pembimbing I : Syarifuddin Usman, S.Ag.,M.Hum
Pembimbing II : Dr.Jamhir,M.Ag
Kata kunci : Implementasi Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Merupakan istilah lain dari penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain Dasar hukum adalah pasal 64,65 dan 66 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . pasal 64 menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagai pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyediaan jasa pekerja Syarat – Syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam pasal 65 dan syarat syarat penyerahan sebagian pelaksanaan melalui perusahaan penerima jasa diatur dalam pasal 66, namun dalam pelaksanaannya banyak perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan . Masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana impelementasi Undang Undang No . 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pekerja purbalingga dan apa saja upaya hukum yang telah ditempuh oleh para perkerja terkait pelaksanaan tersebut.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap para pekerja di perusahaan Metode empiris atau sosiologis hukum , yaitu pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode penelitian yuridis hukum di dalam masyarakat untuk mengetahui sejauh mana hukum dalam Undang – Undang diterapkan dalam masyarakat.Dasar hasil penelitian disimpulkan bahwa sistem atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain oleh purbalingga belum sepenuhnya megimplimentasikan ketentuan ketentuan yang ada dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayah – Nya, Sehingga penulis telah dapat menyelesaikan karya tulis dengan judul : **Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesiaditinjau Dari Undang – Undang No. 13 Tahun 2003** : Selanjutnya shalawat beriring salam penulis sanjungkan kepangkuan Nabi Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau, ajaran Islam sudah dapat tersebar Keseluruh pelosok dunia untuk mengatakan manusia dari alam kebodohan kealam yang berilmu pengetahuan.

Bersama ini pula dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, motivasi serta doa selama proses penyusunan hingga tidak akan selesai tanpa bantuan dari semua pihak, sebab itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi – tingginya kepada: Bapak Syarifuddin Usman,S.ag.,M. Hum , Selaku pembimbing satu dan selaku pembimbing kedua saya Bapak : Dr. Jamhir. M.Ag serta kepada seluruh bapak / ibu dosen dan staf pegawai Fakultas Syariah UIN ar raniry Banda Aceh yang jasanya tidak dapat dibeli oleh siapapun, ilmu-ilmu yang telah diberikan selalu bermanfaat dan berkahnya selalu tercurahkan untuk anak – anak didiknya.

Penulisan Skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan

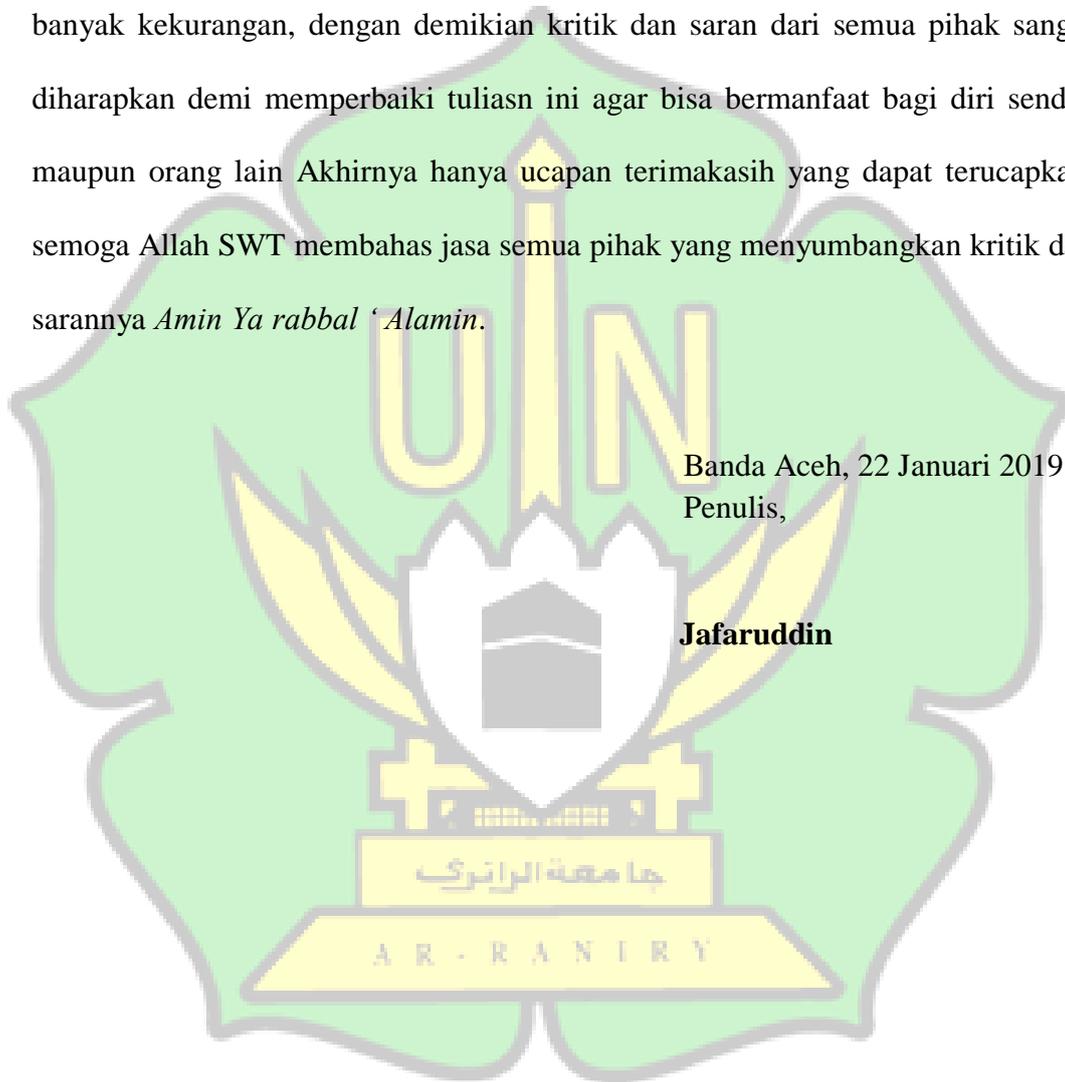
terima kasih yang setinggi-tingginya kepada pembimbing satu dan pembimbing dua.

Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, dengan demikian kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan demi memperbaiki tulisan ini agar bisa bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain Akhirnya hanya ucapan terimakasih yang dapat terucapkan, semoga Allah SWT membahas jasa semua pihak yang menyumbangkan kritik dan sarannya *Amin Ya rabbal 'Alamin.*

Banda Aceh, 22 Januari 2019

Penulis,

Jafaruddin



DAFTAR ISI

LEMBERAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
ABSTRAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Penelitian	6
1.4.Manfaat Penelitian	6
1.5.Penjelasan istilah.....	7
1.6.Kajian Pustaka.....	8
1.7.Metode Penelitian.....	9
1.8.Sistemetika Pembahasan	10
BAB II PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA.....	33
2.1.Tinjauan Umum Tentang Tentang Kerja	34
2.2.Ditinjau Tentang Perlindungan Hukum	35
2.3.Ditinjau Tentang Undang –Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	36
2.4.Perjanjian Kerja.....	37
BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UU No. 13 TAHUN 2003.....	38
3.1.Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	38
3.2.Mekanisme perlidungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.....	38
BAB IV PENUTUP	40
A. Kesimpulan	41
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar yang akan menentukan arah serta tujuan dan keberhasilan dari pembangunan nasional. Pembangunan terhadap ketenagakerjaan merupakan bagian dari pengembangan pembangunan sumber daya manusia, dalam rangka menjalankan roda pembangunan di negara tercinta Indonesia ini. Indonesia adalah negara yang besar yang mempunyai jumlah penduduk yang juga sangat besar.

Dengan kata lain, Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan Pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara. Bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya.¹ Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan

¹ Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung jawab Mutlak*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2004), hlm. Xi.

penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak.

Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.² Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja.

Perkembangan dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena semakin baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha. Perkembangan ekonomi global dan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan secara efek domino juga berdampak terhadap bidang ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya terjadi gejolak dalam bidang dunia usaha dan ketenagakerjaan sebagai dampaknya.

Keadaan tersebut semakin terlihat jelas setelah terjadinya krisis moneter pada pertengahan tahun 1997 di negara tercinta Indonesia ini, dimana banyak perusahaan yang akhirnya kesulitan dalam bidang permodalan dan bahkan banyak yang akhirnya bangkrut dan menutup usahanya. Dengan sendirinya hal ini juga mempengaruhi terhadap bidang ketenagakerjaan, yaitu dengan bertambah banyaknya pengangguran yang terjadi, baik sebagai akibat revitalisasi perusahaan sebagai akibat kurangnya modal melalui pengurangan jumlah karyawan ataupun akibat penutupan usaha itu sendiri.

² A. Ridwan Halim, Sari *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987).

Di samping itu jumlah pekerja/tenaga kerja yang semakin bertambah tiap tahunnya tidak diikuti dengan bertambahnya ketersediaan lapangan kerja, sehingga akhirnya malah membuat jumlah pengangguran menjadi semakin banyak, yang tentunya baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap penurunan pertumbuhan ekonomi. Selain itu banyaknya jumlah orang yang tidak bekerja/menganggur juga menimbulkan masalah dan dampak yang sangat besar.

Karena dengan banyaknya pihak yang menganggur berarti lapangan kerja yang tersedia sedikit dan berarti juga unit produksi yang ada juga sedikit. Sedikitnya produksi tentu akan menurunkan pertumbuhan perekonomian secara umum. D Menurunnya pertumbuhan ekonomi dengan sendirinya berdampak terhadap jumlah kemiskinan yang akan meningkat dan tentunya akan diiringi dengan meningkatnya jumlah kejahatan yang terjadi sebagai akibat tidak terpenuhinya kebutuhan pokok masing-masing anggota masyarakat.³

Dengan demikian dapat disimpulkan, pengangguran merupakan permasalahan besar dalam bidang ketenagakerjaan. Permasalahan mendasar dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah rendahnya kesempatan kerja bagi setiap warga negara yang telah mencapai usia kerja. Pada awal tahun 2006 di Indonesia 159,26 juta penduduk usia kerja dan pada saat yang sama juga terdapat pengangguran penuh atau pengangguran terbuka sebanyak 11,10 juta orang dan pengangguran sebagian (bekerja kurang dari 35 jam/minggu) sebanyak kurang lebih 30 juta orang setiap tahun terdapat 2,4 (dua koma empat) juta tenaga kerja baru dan dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 3%, hanya tersedia kesempatan kerja baru sebanyak 1,2 juta saja. Sehingga setiap tahun ada penambahan pengangguran sebanyak 1,2 juta orang. Untuk menciptakan tambahan kesempatan kerja sebanyak 2,4 juta/tahun, diperlukan pertumbuhan ekonomi sebesar 6%/tahun, karena patokan kasar adalah bahwa setiap 1% pertumbuhan ekonomi akan menciptakan kurang lebih 400.000 kesempatan kerja baru.

Untuk menghadapi dan mengatasi semua hal di atas, pemerintah setelah krisis moneter tahun 1998 mulai melakukan reformasi dalam segala bidang,

³ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), hal. 42.

termasuk bidang hukum ketenagakerjaan. Reformasi mengandung makna/pengertian untuk memperbaiki kekurangan sebelumnya kemudian dijalankan ke arah perbaikan menuju ke tingkat kesempurnaan. Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Akan tetapi dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap buruh/perkeja serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.⁴

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah penulis uraikan diatas maka dapat kita simpulkan bahwa, penulis ingin memusatkan penelitian pada: Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , maka yang menjadi titik masalah adalah :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

⁴ R. Djokopranoto, *Outsourcing Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*.

2. Bagaimana Mekanisme Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tata cara Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui mekanisme Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan memberikan tambahan wacana guna pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir sistematis dan dinamis, sekaligus untuk mengetahui sejauh mana kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama menimba ilmu di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada masyarakat, khususnya kepada para tenaga kerja.
- c. Melengkapi syarat akademis guna mendapatkan gelar Sarana Hukum di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

1.5 . Penjelasan Istilah

Demi memudahkan pemahaman pembaca, dalam pembahasan berikutnya perlu kiranya penulis memberikan penjelasan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam memahami atau kesalahpahaman dari isi pada penulisan ini. Adapun Skripsi ini berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Adapun istilah yang ingin dijelaskan ialah sebagai berikut :

1.5.1. Perlindungan Hukum

Perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

1.5.2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.⁵

1.6. Kajian Pustaka

Berdasarkan peninjauan yang penulis lakukan pada Perpustakaan Wilayah, Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan pada beberapa Perpustakaan

⁵ MT Rionga & Yoga Firdaus, 2007:2.

di Universitas sekitaran Kota Banda Aceh, penulis belum mendapati adanya karya ilmiah yang mengkaji tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.7 . Metode Penelitian

1.7.1 . Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini merupakan suatu metode penelitian yuridis normatif. Sebagai suatu penelitian yuridis normatif, maka penelitian ini berbasis analisis terhadap norma hukum, baik hukum dalam aturan perundang-undangan maupun dalam arti putusan pengadilan.

Logika keilmuan dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri. Dengan demikian objek yang dianalisis adalah norma hukum, baik dalam peraturan perundang-undangan maupun yang sudah konkrit telah ditetapkan oleh hakim dalam kasus-kasus yang diputuskan di pengadilan.

1.7.2 Sumber Data

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier seperti doktrin-doktrin dan perundang-undangan atau kaedah hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

Adapun data sekunder terdiri dari :

- a. Bahan hukum Primer yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Putusan Pengadilan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

- b. Bahan hukum Sekunder yaitu kumpulan atikel/tulisan, jurnal kajian perburuhan dan analisis sosial, makalah-makalah, media internet.

1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan meliputi teknik pengumpulan data secara studi kepustakaan (*library Research*), sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur atau studi dokumen dan teknis pendukung lainnya seperti wawancara. Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Wilayah Kota Banda Aceh dan Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2017.

1.8. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dijadikan dalam bentuk karya tulis dengan menggunakan sistematika pembahasan yang merangkum keutuhan pokok pembahasan diatas. Untuk itu, uraian dalam tulisan ini akan dibagi dalam empat bab. Masing-masing bab dirincikan lagi dalam sub-sub sebagai pelengkap bab tersebut.

Bab satu, adalah bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab dua, adalah berisi tentang bagaimana sistem ketenagakerjaan, aturan-aturan yang terkait dengan ketenagakerjaan, peran pemerintah dalam melindungi tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja di beberapa daerah dan praktek yang dilakukan di lapangan untuk perlindungan tenaga kerja di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bab tiga, merupakan bab yang menguraikan secara singkat mengenai kondisi Perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Pada bab ini penulis berusaha menggambarkan sejauh mana perlindungan tenaga kerja yang dilakukan oleh pemerintah.

Bab empat, yaitu bab yang menguraikan secara singkat mengenai beberapa kesimpulan dan saran bagi penulis yang diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak baik bagi pihak akademik agar dapat menjadi bahan kajian yang nantinya bisa bermanfaat, serta bagi praktisi supaya menjadi bahan kajian untuk dapat diterapkan

dalam dunia perundang-undangan di Indonesia. Pada umumnya bagi semua pihak menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi sekalian umat.



BAB II

PEMBAHASAN

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA

INDONESIA.

2.1. Tinjauan Umum Tentang Tenaga kerja

1. Pengertian

a. Pekerja

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh . pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda. Namun karena pada masa Orde baru istilah pekerja khususnya Serikat pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah , maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah , maka istilah tersebut disandingkan .

Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja , namun agar selaras dengan undang- undang yang lahir sebelumnya yakni Undang – Undang No . 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah serikat buruh / pekerja .

Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga-kerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun . pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik per-orangan ,

persekutuan , badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun . penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang , padahal ada pula buruh / pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang .

Untuk Kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) berdasarkan Undang – Undang No. 3 Tahun 1992 , pengertian “pekerja “ diperluas yakni termasuk :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun t

Sebagaimana halnya dengan perundangan – undangan sebelum Undang Undang No . 13 Tahun 2003 menggunakan , padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama . karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha .

Sehubungan dengan hal tersebut , perundang- undangan yang lahir kemudian seperti Undang Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek , Undang- Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha . Dalam pasal 1 angka 5 Undang Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha yakni:

1. Orang perseorangan , persekutuan , atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;

2. Orang perseorangan , persekutuan , atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan , persekutuan , atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagai – mana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia .

Selain pengertian pengusaha Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan , pengusaha , badan hukum atau badan- badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal .

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak , milik orang perseorangan , persekutuan , atau badan hukum , baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh / pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun;
- b. Usaha – Usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah

atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 angka 6).¹ pada saat kelahirannya tanggal 19 September 1945 organisasi buruh di Indonesia terlibat dalam tujuan politis karena itulah antara organisasi buruh itu sendiri terjadi perpecahan karena antara para buruh yang bersangkutan masing – masing berrvarisi pada organisasi politik yang berbeda . Setelah pemilu tahun 1971 organisasi politik yang ada bergabung dalam 2 (dua) partai politik sehingga organisasi buruh yang bernaung di bawah parpol tersebut menjadi kehilangan induk . Momentun inilah yang dipergunakan oleh pimpinan organisasi buruh saat itu untuk mengeluarkan suatu deklarasi yang disebut Deklarasi persatuan Buruh Indonesia ‘ ’ yang ditandatangani tanggal 20 february 1973 , deklarasi ini berisikan kebulatan tekad kaum buruh Indonesia untuk mempersatukan diri dalam suatu wadah yang disebut federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) .

Bentuk Federatif organisasi buruh ini lebih aspiratif dalam memperjuangkan kepentingan buruh , namun secara politis , bentuk Federatif ini seringkali sukar dikendalikan , para buruh seringkali melakukan aksi – aksi jika hak – haknya tidak dipenuhi Untuk itulah Menteri Tenaga kerja pada saat membuka Kongres FBSI II Tanggal 30 November 1985 mengkritik sifat federatif organisasi pekerja ini yang dikatakan meniru model liberal karena itu perlu disempurnakan , ia juga tidak sependapat dengan istilah buruh yang melekat pada nama

¹ Subekti, dan R. Tjotrosudibio, 1992, kitab Undang – Undang hukum perdata , Pradnya Paramita, Jakarta .

organisasi tersebut dan mengusulkan untuk diganti dengan istilah pekerja (Rudiono , 97 : 1992.

Kongres saat itu memutuskan untuk mengubah nama FBSI menjadi SPSI Serta mengubah struktur organisasi dari federatif menjadi Unitaris . Bentuk Unitaris ini pun banyak ditentang oleh kalangan aktivis buruh khususnya yang tidak ikut kongres , sebagai reaksinya ia mendirikan sekretariat Bersama Serikat Buruh lapangan pekerjaan (SEKBER) SBLP), namun organisasi ini tidak mendapatkan pengakuan pemerintah. Untuk melegalkan tindakan tersebut , pemerintah mengeluarkan permenaker 05 / MEN/ 1985 tentang pendaftaran Organisasi pekerja . Dalam peraturan ini disebutkan bahwa organisasi buruh yang dapat didaftarkan adalah :

1. Bersifat kesatuan ;
2. Mempunyai pengurus sekurang – kurangnya di 20 (dua puluh) daerah TK. I, 100 (seratus) daerah tingkat II , dan 1000 (seribu) di tingkat Unit / perusahaan .

Reaksi terhadap kebijaksanaan pemerintah dalam mempersulit terbentuknya organisasi buruh tersebut tidak hanya mendapat tanggapan dari dalam negeri , tetapi juga datang dari luar negeri yang menyatakan bahwa buruh di indonesia tidak diberikan kemerdekaan untuk berserikat / ber-organisasi . Statemen ini didukung pula oleh hasil penelitian ILO yang menyimpulkan bahwa union Right buruh di indonesia sangat dibatasi

tanpa diberikan kelonggaran untuk berorganisasi (Ani Sunariati, 90: 1992).

Kondisi yang demikian merupakan salah satu alasan pemerintah meninjau kembali ketentuan tentang pendaftaran organisasi buruh dalam peraturan Menteri Tenaga kerja No. 05 Tahun 1987 dengan mengeluarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1993 . peraturan ini memperlonggar persyaratan pendaftaran organisasi pekerja yakni:

1. Mempunyai unit organisasi di tingkat perusahaan 100(seratus);
2. Mempunyai pengurus 25 (dua puluh lima) di tingkat kabupaten dan sekurang- kurangnya di 5 (lima) provinsi .

Perubahan aturan yang memberikan kemudahan bagi pekerja untuk mendirikan serikat buruh tersebut dalam kenyataan tidak mendapat sambutan dari para buruh , sehingga tidak ada organisasi buruh selain SPSI yang terdaftar. Namun demikian dalam tahun 1993 telah terbentuk 13 pengurus sektor SPSI yang telah terdaftar di depnaker dengan nomor pendaftaran 357 – 369 /MEN/ 1993 , anehnya meskipun di tingkat pusat sudah terbentuk , namun di tingkat daerah apalagi di perusahaan belum bergeming sama sekali .

Sejalan dengan babak baru pemerintah indonesia yakni era reformasi yang menuntut pembahasan disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara ,maka pemerintah me –jalui Kepres No. 83 tahun 1998 telah mengesahkan kon –vensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang kebebasan

Berserikat dan perlindungan Hak untuk Berorganisasi (Convention Concerning freedom of Association and protection of the Right to Organise). Karena kondisi dalam negeri yang sedang dilanda berbagai aksi demonstrasi dalam masa pemerintahan transisi tampaknya merupakan alasan bagi pemerintah meratifikasi Konvensi ILO dengan peraturan pemerintah , tidak dalam bentuk undang- undang sebagaimana lazimnya .

Konvensi ini pada hakikatnya memberikan jaminan yang seluas – luasnya kepada organisasi buruh untuk mengorganisasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi – federasi , konfederasi , dan organisasi apa pun dan hukum negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi buruh sebagai – mana diatur dalam konvensi tersebut . Menurut hemat penulis , pengembangan serikat pekerja ke depan harus di ubah kembali bentuk kesatuan menjadi bentuk federatif dan beberapa hal yang perlu mendapat penanganan dalam undang – undang serikat pekerja adalah :

1. Memberikan otonomi yang seluas – luasnya kepada organisasi pekerja di tingkat Unit / perusahaan untuk mengorganisasikan dirinya tanpa campur tangan pihak pengusaha maupun pemerintah dengan kata lain serikat pekerja harus tumbuh dari bawah (bottom up policy);
2. Serikat pekerja di tingkat Unit / perusahaan ini perlu di –perkuat untuk meningkatkan bargaining position pekerja , karena serikat pekerja tingkat unit / perusahaan selain sebagai subjek / yang membuat

perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha , juga sebagai lembaga Bipartit;

3. Jika serikat pekerja di tingkat unit / perusahaan ingin menggabungkan diri dengan serikat pekerja dapat dilakukannya melalui wadah federasi serikat pekerja , demikian pula halnya gabungan serikat pekerja dapat bergabung dalam konfederasi pekerja ;
4. Untuk membantu tercapainya hal – hal di atas , perlu pemberdayaan pekerja dan pengusaha . pekerja perlu diberdayakan untuk meningkatkan keahlian / keterampilan dan kesadaran tentang arti pentingnya serikat pekerja se-bagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingan dalam rangka peningkatan kesejahteraannya . pengusaha perlu diberdayakan agar memahami bahwa keberadaan organisasi pekerja adalah sebagai mitra kerja bukan sebagai lawan yang dapat menentang segala kebijakannya .

Dalam rentang waktu yang cukup lama , akhirnya pemerintah berhasil menetapkan Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat buruh / pekerja . Dalam undang – undang ini disebutkan bahwa Serikat Buruh / Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari , oleh , dan untuk buruh / pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas , terbuka , mandiri , demokratis , dan bertanggung jawab guna memperjuangkan , membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja / buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh / pekerja dan keluarganya .

Dengan demikian jelaslah bahwa keberadaan serikat buruh / pekerja sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan , membela dan melindungi hak dan kepentingan buruh / pekerja serta melakukan upaya- upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh / pekerja dan keluarganya .

Undang- Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat pe- kerja / buruh memuat beberapa prinsip dasar yakni:

1. Jaminan bahwa setiap pekerja / buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / buruh .
2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh / pe-kerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha , pe-merintah , dan pihak manapun .
3. Serikat buruh / pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha , jenis pekerjaan , atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja / buruh .
4. Basis utama serikat buruh / pekerja ada di tingkat perusahaan , serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam federasi serikat buruh / pekerja . Demikian hal- nya dengan federasi Serikat buruh / pekerja dapat meng- gabungkan diri dalam konfederasi Serikat Buruh / pekerja .
5. Serikat buruh / pekerja , federasi dan Konfederasi serikat buruh / pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor depnaker setempat , untuk di cacat.

6. Siapapun dilarang menghalang –halangi atau memaksa pekerja / buruh untuk membentuk atau tidak membentuk , menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus , menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh / pekerja .

Dari prinsip –prinsip tersebut jelaslah bahwa pemerintah telah merespon secara positif konvensi ILO yang telah diratifikasi, hal ini terbukti dari rumusan substansi pengaturan dalam UU serikat buruh / pekerja yang sangat aspiratif dengan tuntutan perkembangan yang ada .

Seiring dengan kebebasan buruh / pekerja untuk mengorganisasikan diri

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja , sehingga tidak diperlakukan sewenang – wenang oleh pihak pengusaha . keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya , semakin baik organisasi itu , maka akan semakin kuat . sebaliknya semakin lemah , maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tu-gasnya . karena itulah kaum pekerja di indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.

Sebagai implementasi dari amanat ketentuan pasal 28 UUD 1945 tentang kebebasan berserikat berkumpul me- ngerluarkan pikiran dengan lisan maupun

tulisan yang di-tetapkan dengan undan – undang , maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi perburuhan internasional No. 98 dengan Undang – Undang No . 18 Tahun 1956 mengenai Dasar –Dasar Hak Berorganisasi Berunding Bersama . Pelaksanaan ketentuan undang – undang tersebut dalam menata organisasi buruh di indonesia adalah seperti dalam uraian berikut.Sejak zaman kolonial Belanda dunia usaha sudah berpe-ran di indonesia dengan wadah yang disebut Kamers van Koophandel en Nijverheid in Nederlandsc indie berdasarkan besluit gubernur tanggal 29 Oktober 1863 . Setelah kemerdekaan , kebutuhan adanya dunia usaha dirasakan pentingnya oleh pemerintah , sehingga dikeluarkan peraturan pemerintah No. 11 Tahun 1956 tentang Dewan dan Mejelis perniagaan dan perusahaan yang dimuat dalam Lembaran Negara tahun 1956 No, 17 . Dalam perkembangan selanjutnya dewan ini dipandang tidak sesuai lagi sehingga dibentuklah Badan Musyawarah pengusaha Nasional Swasta (Bamunas) melalui peraturan presiden No. 2 Tahun 1964 . Badan ini tidak lama berjalan karena dikeluarkannya Undang- Undang No . 25 tahun 1965 tentang pernyataan tidak berlakunya berbagai penetapan dan peraturan presiden RI , termasuk peraturan presiden No. 2 Tahun 1964 tersebut . Selanjutnya untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan , maka pemerintah melalui Undang – Undang No. 49 Tahun 1973 membentuk kamar Dagang dan industri(KADIN) . KADIN adalah wadah bagi peng-usaha indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian . Tujuan KADIN adalah :

1. Membina dan mengembangkan kemampuan , kegiatan , dan kepentingan pengusaha indonesia di bidang usaha negara , usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku – pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertip berdasarkan pasal 33 UUD 1945 ;
2. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan ke ikutsertaan yang seluas – luasnya bagi pengusaha indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional .

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi peng-usaha indonesia (APINDO) . APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur , maka pengusaha indonesia harus ikut serta se – cara aktif mengembangkan peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi , maka dengan akte notaris Soedjono tanggal 7 juli 1970 dibentuk lah “ ” permusyawaratan Urusan sosial Ekonomi pengusaha Seluruh indonesia “ . Pada musya-warah nasional 1 di yogyakarta tanggal 15- 16 januari 1982 diganti dengan nama “ ” perhimpunan Urusan Sosial – Ekonomi pengusaha seluruh indonesia(PUSPI). Pada saat Musya-warah Nasional II di surabaya tanggal 29 -31 januari 1985 nama PUSPI di ganti dengan APINDO (Asosiasi pengusaha indonesia) .

Asosiasi pengusaha indonesia adalah suatu wadah ke –satuannya para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam

dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah , pengusaha , dan pekerja .

Tujuan APINDO menurut pasal 7 Anggaran dasar adalah :

1. Menpersatukan dan membina pengusaha seta memberikan layanan kenpentingannya di dalam bidang sosial ekonomi.
2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan , ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan indutrial dan ketenagakerjaan .
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembagunan nasional menuju kesejahteraan sosial , spiritual ,dan materiil .
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan / ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah .

Mengkaji tujuan didirikanya organisasi pengusaha se-perti tersebut di atas , jelaslah bahwa eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenagakerjaan dan berusaha , atau lebih pada hal – hal yang teknis menyangkut pekerjaan / kepentingannya . hal ini juga dikemukakan oleh iman Soepomo (37 : 1983) bahwa dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerja sama antara anggota – anggotanya dalam soal – soal teknis dan ekonomis belaka tidak juga semat mata merupakan badan yang mengurus soal-

soal perburuhan , baik atas dasar inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh .

Meskipun demikian organisasi pengusaha tetap mem-berikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi . karena itu seyogianya perhatian organisasi pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingannya tetapi juga kepentingan pekerja sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapatkan perlindungan hukum . Kondisi yang ada sekarang menunjukkan adanya keengganan para peng-usaha untuk segera memberikan hak – hak pekerja sesuai dengan penraturan per undang – undangan yang berlaku.²

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan / ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan / ketenagakerjaan yang adil , karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial – ekonomi diserahkan sepenuhnya ke- pada para pihak , maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan / ketenagakerjaan akan sulit tercapai , karena pihak yang kuat akan selalu ingin mengua-sai yang lemah . Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundangan – undangan untuk mem-berikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak .

² Djumaldji , FX , 1992 , Perjanjian Kerja , Bumi Aksara , jakarta .

Iman Soepomo (38 : 1983) memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan / ketenagakerjaan , namun pada hemat penulis antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Depnaker .

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal – hal khusus antara lain :

1. Balai Latihan Kerja ; menyiapkan / memberikan bekal kepada tenaga kerjamelalui latihan kerja ;
2. Balai Pelayanan penempatan Tenaga Kerja indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri ;

Pengawasan terhadap peraturan di bidang perburuhan / ketenagakerjaan dilakukan Oleh Depnaker (cq. Bidang pengawasan) . Secara normatif pengawasan perburuhan di –atur dalam Undang – Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang – Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan . Dalam undang – undang ini pengawas perburuhan yang me-rupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang :

a) mengawasi berlakunya undang – undang dan peraturan – peraturan perburuhan pada khususnya ;

b) mengumpulkan bahan – bahan keterangan tentang soal – soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas –luasnya guna membuat undang – undang dan peraturan perburuhan lainnya ;

c) menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang- undangan.

Peran pegawai pengawas sebagai penyidik PNS ini di- akui dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni selain penyidik pejabat polisi Ne- gara Republik Indonesia , juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan per-pegawai Negeri sipil ini berwenang :

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di Bidang Ketenagakerjaan ;
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di Bidang Ketenagakerjaan ;
- c. Meminta Keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di Bidang Ketenagakerjaan ;
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ;

- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan / atau dokumen lain tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan ;
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan ; dan
- g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan .

2.2.Tinjauan tentang perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut . Muchlis menyebutkan perlindungan hukum sebagai kegiatan untuk melindungi individu dengan menyaserasikan hubungan nilai nilai atau kaidah kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia .
perlindungan tenaga kerja indonesia yaitu segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak haknya sesuai dengan peraturan perundangan undangan , baik sebelum , selama , maupun sesudah bekerja .(Undang Undang NO. 39 Tahun 2004 Dengan demikian , seluruh pekerja migrant indonesia sudah pasti mendapatkan perlindungan hukum dari pihak pemerintah . Berbagai cara untuk memberikan perlindungan dari pihak penyedia perkerjaan kepada tenaga kerja

baik dalam hal memberikan santunan . tuntunan maupun mempertahankan hak – hak asasi para tenagaperlindungan ekonomis , yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari- hari baginya beserta keluarganya , termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya . perlindungan ini disebut jaminan sosial . perlindungan sosial , yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan , yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya , dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja perlindungan teknis , yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat- pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan.

2.3. DiTINJAU Tentang Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan di indonesia isu penting yang ada di indonesia . pemerintah tentu menergetkan agar angka peng di indonesia di jelaskan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan . secara umum , Undang – Undang tenaga kerja yang paling utama ada pada anggura di indonesia menjadi turun . hal hal terkait ketenagakerjaan UU No. 13 Tahun 2003 . Undang Undang ketenagakerjaan

nomor 13 Tahun 2003 membahas hal hal terkait masalah tenaga kerja di indonesia , yang dijabarkan pada beberapa bab dan pasal – pasal . Beberapa hal yang dijelaskan dalam Undang Undang Ketenagakerjaan terbaru tersebut misalnya yaitu pengertian Tenaga kerja , peluang dan kesempatan kerja yang ada , pelatihan kerja , penempatan tenaga kerja asing (TKA) , hubungan kerja serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

Nah untuk itu di bawah ini akan dijelaskan mengenai Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara lengkap dan detail seperti di kutip dari situs kementerian perindustrian Republik indonesia (Kemenperin Ri.).

Pasal 1

Dalam Undang Undang ini yang yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum , selama , dan sesudah masa kerja .
2. Tenaga Kerja pada adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat .
3. Perkerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain .³

³Subekti ,dan R. Tjotrosudibio, 1992, kitab Undang – Undang Hukum Perdata,

2.4. Perjanjian kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Menurut Iman Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk berkerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Syarat sahnya perjanjian adalah Syarat Syarat agar perjanjian itu sah dan punya kekuatan hukum, apabila Syarat perjanjian tidak terpenuhinya maka perjanjian maka perjanjian tersebut dibilang tidak sah. Syarat sah perjanjian terdiri dari:

1. Sepakat

Maksud adalah kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian tersebut harus bersepakat, setuju dan sekata atas hal yang diperjanjikan. Kata sepakat berarti iktikad baik yang dimana adanya titik temu diantara para pihak tentang kepentingan – kepentingan yang berbeda.⁴

⁴ Subekti, dan R. Tjotrosudibio, 1992, kitab Undang Undang Hukum perdata,

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG –UNDANG NO. 13 TAHUN 2003

3.1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja ditinjau Dari Undang Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat . Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku. Di dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan pada para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertinbangan keterbatasan kemampuan fisiknya . Dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 , lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial (dahulu disebut perselisihan perburuhan)terkadang tidak dapat dihindari . UU No. 2 tahun 2004 merumuskan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja , buruh , atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak , perselisihan kepentingan , perselisihan hubungan kerja , dan perselisihan antar

serikat buruh dalam satu perusahaan . oleh sebab itu , semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut . Adapun menurut pasal 1 angka 22 UU No. 13 Tahun 2003 , perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh maupun serikat pekerja atau buruh karena adanya perselisihan mengenai hak , perselisihan kepentingan , dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan .

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh maupun serikat pekerja atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (pasal 136 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003).

Pasal 35

Setiap perselisihan antara serikat pekerja / serikat buruh , federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja/ serikat buruh , federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh yang bersangkutan .

Pasal 36

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 tidak mencapai kesepakatan , perselisihan antar serikat pekerja / serikat

buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku .¹

Berdasarkan pasal di atas , perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi 4 macam , yaitu sebagai berikut .

1 perselisihan hak (*rechtsgeschillen*), ialah perselisihan yang timbul karena tidak di penuhi hak yakni salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja , peraturan perusahaan , perjanjian kerja bersama , atau ketentuan perundang undangan ketenagakerjaan .

¹ Uun no.2 tahun 2004



Contoh

a. Pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian , tidak membayar tunjangan hari raya , tidak memberikan jaminan sosial , dan senagainya .

pekerja atau buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (PKB) .

2. Perselisihan kepentingan (belangengeschillen) , yaitu perselisihan yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan / atau perubahan syarat syarat kerja dalam perjanjian kerja , peraturan perusahaan , atau perjanjian kerja bersama.

Contoh

a. Pekerja atau buruh meminta fasilitas istirahat yang memadai yang tidak dapat dipenuhi oleh pengusaha .

b. Pekerja atau buruh menuntut kenaikan tunjangan makan .

c. Pekerja atau buruh menuntut pelengseran pejabat perusahaan dan lain lain .

3. perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) , yaitu perselisihan yang timbul apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak .²

² Soedarjadi , 2008 , Hukum Ketenagakerjaan di indonesia , Yogyakarta : pustaka Yustisia , hlm 5.

3.2.Mekanisme Perlindungan Hukum Terhadap Kerja Ditinjau Dari

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha . Dilatarbelakangi oleh adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang – wenangan pengusaha terhadap , perkerja . Untuk itu diperlukan suatu perlindungan Hukum secara komprehensif dan kontret dari pemerintah . dalam Ketenagakerjaan di indonesia , DiTinjau Undang Undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa , ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum , selama dan sesudah masa kerja . Dalam hal ini, sesuai dengan pasal angka 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan Barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat .

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak- hak dan memperjuangkan kepentingannya ;
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya ;
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Hak Dan kewajiban

Pasal 25

(1) . serikat pekerja / serikat buruh , federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. Mewakili pekerja / buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
- c. Mewakili pekerja / buruh dalam lembaga ketenagakerjaan ;
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja / buruh ;
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku

(2) pelaksanaan hak – hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang

Ketika terjadinya suatu perselisihan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam UU No. 2 Tahun 2004 , maka upaya pertama yang harus ditempuh adalah sebagai berikut .

1. Penyelesaian Bipartit

Perundingan bipartit sama dengan negosiasi , yaitu penyelesaian sengketa oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain yang bertujuan tercapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis .

UU NO. 2 Tahun 2004 memberi pengertian perundingan bipartit sebagai perundingan antara pekerja atau buruh maupun serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial . hal ini menunjukkan bahwa pihak yang berunding dalam forum bipartit ini adalah pekerja atau buruh maupun serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha . prosedur penyelesaian sengketa dengan cara bipartit yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 adalah :

- a. Musyawarah untuk mufakat antara para pihak dengan membuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak ;
- b. Jika tercapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak . perjanjian ini bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan ;
- c. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri setempat ;
- d. apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan maka dapat diajukan permohonan kasasi pada pengadilan Hubungan industrial di pengadilan Negeri setempat .

penyelesaian dengan cara ini paling lama dilakukan dalam tiga puluh hari sejak dimulainya perundingan . Apabila jangka waktu yang ditentukan telah terlewati dan salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan , maka perundingan bipartit ini dianggap gagal .Setelah itu salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti penyelesaian bipartit . Setelah menerima pencatatan , instansi ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada kedua belah pihak untuk memilih penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam tujuh hari para pihak tidak menetapkan pilihan , maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator .

2. penyelesaian Mediasi

Apabila penyelesaian bipartit tidak tercapai , salah satu pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat . Syarat mutlak pencatatan tersebut adalah risalah perundingan bipartit . Apabila risalahnya tidak ada , maka pencatatanya ditolak selanjutnya diberi waktu 30 hari untuk melakukan perundingan bipartit . jika tidak menemui kesepakatan dengan bukti risalah perundingan yang lengkap , maka pada para pihak ditawarkan tenaga penyelesaian apakah konsiliator atau arbitrase , jika tidak memilih maka perselisihan tersebut diselesaikan melalui cara mediasi .

Mediator adalah PNS yang diangkat oleh menteri yang mempunyai wewenang untuk menangani dan menyelesaikan keempat jenis perselisihan . Dalam menjalankan tugasnya , mediator selalu menggunakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah . Apabila mediator tidak berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut , maka mediator wajib menerbitkan anjuran tertulis , dan apabila anjurannya diterima oleh para pihak , maka dibuat persetujuan bersama yang selanjutnya di catatkan pada pengadilan hubungan industrial . Namun bila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak , maka pihak yang keberatanlah yang mencatatkan perselisihan ke pengadilan hubungan industrial .

Secara umum , penyelesaian secara mediasi berdasarkan UU No . 2 Tahun 2004 dilaksanakan dengan cara sebagai berikut .

- a. paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan , mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi .
- b. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya .
- c. Jika mencapai kesepakatan harus dibuat perjanjian bersama yang di – tandatangani para pihak dan disaksikan mediator serta

didaftarkan ke pengadilan Hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran .

- d. Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi,
- 1.) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang disampaikan selambat –lambatnya 10 hari sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan pada para pihak ;
 - 2.) Para pihak dalam waktu 10 hari sejak menerima anjuran tersebut harus sudah memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator ;
 - 3.) Para pihak tidak memberikan pendapatnya , mereka dianggap menolak anjuran ;
 - 4.) apabila anjuran disetujui , dalam waktu selambatnya 3 hari sejak anjuran disetujui , mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan dipengadilan Hubungan industrial untuk mendapatkan akta pendaftaran .
- e. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak , maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan Hubungan industrial untuk mendapat penetapan eksekusi .

- f. Jika pemohon eksekusi berdomisili diluar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama , pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan Hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi .
- g. Jika anjuran tertulis yang dibuat mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak , salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan Hubungan industrial pada pengadilan Negeri setempat .
- h. Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial .

3. Penyelesaian konsiliasi

Penyelesaian cara konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan , sebagai penengah (konsiliator) dengan mempertemukan atau memberi fasilitas pada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai

Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan , perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004).

Konsiliator bukan PNS , tetapi masyarakat yang telah mendapat legi-timasi dan diangkat oleh menteri , dan mempunyai kewenangan yang sama dengan mediator . Akan tetapi , jenis perselisihan yang dapat ditangani –nya hanya perselisihan kepentingan, perselisihan PHK , dan perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan . khusus perselisihan hak hanya boleh ditangani oleh mediator yang notabene adalah PNS di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan . konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut .

- a. Para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak .
- b. Paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis , konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat- lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama .
- c. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengarketeranganya.

d. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai sepakat , dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di pengadilan Hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian kerja bersama untuk mendapat bukti pendaftaran .

e. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan , maka :

1. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis selambatnya 10 hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak ;
2. Para pihak dalam waktu 10 hari sejak menerima anjuran harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran ;
3. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya , maka dianggap menolak anjuran tertulis ;
4. dalam hal anjuran tertulis disetujui dalam waktu selambat – lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui , konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di pengadilan Hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah pihak – pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran .

a. Tentang perjanjian bersama

Pendaftaran perjanjian bersama di pengadilan Hubungan industrial pada pengadilan negeri dilakukan sebagai berikut

- 1) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama .
- 2) Apabila perjanjian bersama ternyata tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak , maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan Hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi .
- 3) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan Hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama , maka pedoman eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan Hubungan industrial pada pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan Hubungan industrial pada pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi .

b. Hak dan kewajiban konsiliator

Konsiliator menyelesaikan tugas dalam waktu selambat – lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan .konsiliator berhak mendapat honorarium atau imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara . besarnya ho-norarium atau imbalan jasa tersebut ditetapkan oleh menteri .

Pasal25

- (1) . serikat pekerja / serikat buruh , federasi dan konfederasi serikat perkerja / serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :
- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha ;
 - b. Mewakili pekerja / buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
 - c. Mewakili pekerja / buruh dalam lembaga ketenagakerjaan ;
 - d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja / buruh ;

- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku .

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase merupakan salah satu alternatif yang bersifat sukarela (voluntary) . penyelesaian perselisihan hubungan melalui lembaga arbitrase dapat terjadi jika kedua belah pihak yang berselisih telah bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase . arbitrase menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat buruh atau serikat kerja pada suatu perusahaan , di luar pengadilan Hubungan industrial , melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang memiliki putusan mengikat para pihak dan bersifat final .

Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) UU PHI menjelaskan , bahwa kesepakatan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam bentuk perjanjian tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap tiga yang masing- masing pihak mendapatkan satu rangkap dan memiliki kekuatan hukum sama . atas dasar hal tersebut , para pihak memilih atau menunjuk arbiter dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga kerja . pasal 30 UU PHI menyebutkan wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara

Republik Indonesia . surat perjanjian arbitrase sekurang – kurang nya memuat :

1. Nama lengkap dan alamat atau kedudukan para pihak yang berselisih ;
2. Pokok – pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan ;
3. Jumlah arbiter yang disepakati ;
4. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase ;
5. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian , dan tanda tangan para pihak yang berselisih .Menurut ketentuan UU PHI , apabila kedua belah pihak sudah ber-sepakat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase , hal ini mengakibatkan lembaga pengadilan tidak lagi mempunyai kewenangan untuk memeriksa dan mengadili perselisihan para pihak tersebut , dikarenakan putusan lembaga arbitrase bersifat final and binding .

Pasal 35

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri

1. . hak – hak dan Kewajiban Perkerja

Menurut Darwan Prints , yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari . seseorang , sedangkan Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya . Mengenai hak –hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak mendapat upah / gaji (Pasal 1602 KUH Perdata . Pasal 88 s/d 97 Undang –Undang No. 13 Tahun 2003 ; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah);
2. Hak atas pekerjaan dan Penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang Undang No. 13 Tahun 2003);
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang Undang No. 13 Tahun 2003);
4. Hak atas pembinaan keahlian kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (pasal 9- 30 Undang Undang No. 14 Tahun 2003);
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan , kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (pasal 3 Undang Undang No . 3 Tahun 1992 Tentang jamsostek);
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang Undang No. 13 Tahun 2003);

7. Hak atas istirahat tahunan , tiap kali setelah ia mempunyai masa Kerja 12 (dua belas) bulan berturut- turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (pasal 79 Undang Undang No. 13 Tahun 2003);
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (pasal 88 -98 Undang Undang No. 13 Tahun 2003);
9. Hak atas suatu pembayaran penggantinya istirahat tahunan , bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitdikinya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir ; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan alasan mendesak yang diberikan oleh buruh , atau oleh buruh karena alasan alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (pasal 150 -172 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003);
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit , mediasi , konsiliasi , arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (pasal 6-115 Undang Undang No. 2 Tahun 2004).³

³ Djumaldji , fx 1992 , Perjanjian Kerja , Bumi Aksara , jakarta . hlm .,43

e. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan :

f. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja :

2. perselisihan Kepentingan

Pasal 1 Angka 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menegaskan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan , dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja . atau peraturan perusahaan , atau perjanjian kerja . atau peraturan perusahaan , atau perjanjian kerja bersama . berdasarkan rumusan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur – unsur pembentuk perselisihan kepentingan adalah :

- a. Ada perselisihan ;
- b. Dalam hubungan kerja ;
- c. Tidak ada kesesuaian pendapat ;
- d. Mengenai pembuatan , dan atau perubahan Syarat Syarat kerja;⁴

⁴ Subekti , dan R. Tjotrosudibio , 1992 , kitab Undang –Undang hukum perdata , pradnya paramita , Jakarta . hlm 22

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan di atas , yaitu mengenai implementasi Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap tenaga Kerja

Dinas tenagaKerja Kota Banda Aceh maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem atau penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain oleh PT. PLN Rayon Purbalingga belum sesuai dengan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan . karena pekerjaan yang oleh PT . PLN Rayon Purbalingga bukan merupakan perkerjaan penunjang yang apabila perusahaan tidak melaksanakan maka proses kerja akan terhambat . hal ini bertentangan dengan pasal 65 ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan . perjanjian kerja yang digunakan juga perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak semua dilakukan secara tertulis , ini bertentangan dengan pasal 64 Undang –Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan . jangka waktu perjanjian dalam salah satu surat perjanjian dibuat untuk satu bulan dan terus diperpanjang sampai satu tahun , hal ini bertentangan dengan pasal 59 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Beberapa kerugian bagi tenaga kerja di antaranya adalah :

- a. Kesimpulan kerja pendek , tak ada kompensasi pada akhir hubungan kerja , Kesejahteraan menurun , upah tidak pernah naik , tidak dapat berserikat
 - b. Tidak ada jaminan atas pekerja ,tidak ada jaminan atas penghasilan tidak ada jaminan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan .
 - c. Ketika buruh yang bekerja dengan sistem kontrak outsourcing diputus kotraknya , matilah sumber penghidupan .
3. Pekerja outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga telah melakukan beberapa upaya hukum ,dalam rangka mempertahankan serta memperjuang-kan hak haknya . Dimulai dari tahun 1996 , para membentuk peguyuban pekerja pembaca meter , kemudian tahun 2004 merencanakan pembetulan serikat perkerja PT . citra contrac, hingga akhirnya terbentuklah serikat pekerja listrik Negara (SPLN) Rayon purbalingga yang telah melakukan beberapa upaya , diantara yaitu :
- a. Mengirimkan surat kepada PLN Distribusi jateng DIY terkait pengakhim kontrak outsourcing bidang administrasi .
 - b. Untuk rasa ke kantor gubernur aceh pada oktober 2013 agar mencabut surat General Manager PT . PLN (Persero) Nomor O7 14 / 6113 / DJDY / 2013 tentang kelanjutan kontrak Outsourcing untuk kemudian pekerja Outsourcing diangkat sebagai pekerja tetap .
 - c. Bergabung dengan gerakan buruh pekerja BUMN secara nasional dalam GEBER

BUMN , dengan tuntutan nya secara umum meminta pemerintah untuk menghapus sistem Outsourcing di perusahaan – perusahaan milik Negara BUMN).

B. SARAN

Berdasarkan Kesimpulan di atas . maka penulis akan memberikan beberapa saran terkait penerapan sistem Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga sebagai berikut :

1. PT. PLN (Persero) Khususnya Rayon Purbalingga melalui assosiasi sektor usaha perlu meninjau kembali mengenai pembagian jenis kegiatan pokok dan penunjang dengan memperhatikan lebih detail proses kerja para pekerjaan , baik pegawai , karyawan tetap hingga karyawan Outsourcing .
2. Seharusnya PT. PLN Rayon Purbalingga tidak menyerahkan pelaksanaan pekerjaan , yang apabila pekerjaan tersebut tidak dilaksanakan maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mistinya .
3. Terkait jangka waktu perjanjian kerja yang digunakan , sebaiknya PT. PLN Rayon purbalingga memperhatikan lagi pasal 59 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan jangka waktu perjanjian untuk perjanjian untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

4. Dilihat dari banyaknya upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja sebaiknya PT. PLN (Pesero) jangan tinggal diam , perusahaan harus secepatnya memberikan kepastian hukum bagi para pekerjaan .
Perlindungan Hukum Tenaga Kerja diberikan Perlindungan Seperti helem baju dan sepatu Untuk Supaya Keselamatan Perkerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Inosentius Samsul, Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung jawab Mutlak, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2004),
- MT Rionga & Yoga Firdaus, 2007
- Ridwan Halim, Sari Hukum Perburuhan, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987)
- R. Djokopranoto, Outsourcing Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha).
- Suwarto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Cet. I, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII),
- Djumialdji , fx dan wiwoho Soedjono . perjanjian per-buruhan dan hubungan perburuhan pancasila , bina Akara , jakarta.
- Subekti , dan R. Tjotrosudibio , 1992, kitab Undang –Undang hukum perdata , pradnya paramita , jakarta .
- Husni Lulu , 1998 , perlindungan hukum Bagi Tenaga Kerja di indonesia (Telaah Terhadap hukum positif di Bidang Ketenagakerjaan) , lemlit Universitas Mataran.
- Djumialdji, fx, 1992 , Perjanjian Kerja , Bumi Aksara , jakarta .
- Danamik sehat , 2006 . Outsourcing Perjanjian Kerja Menurut Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , jakarta : DDS publishing.

L.Husni , Perlindungan Buruh (arbeidschreming) , dalam Zainal Asikin ,
dkk , Dasar – Dasar Hukum perburuhan , (PT Raja Grafindo , jakarta , 1997



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Jafaruddin
2. Tempat Tanggal Lahir : Cot leupon 10 Juli 1995
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Alamat : Cot leupon

9. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Marhaban
 - b. Ibu : Irmawati
 - c. Pekerjaan : kebun
10. Alamat : Blang Bintang Cot leupon
Kabupaten Aceh Besar

11. Jenjang Pendidikan
 - a. Nama Madrasah Swasta Mon Malen :Berijazah Tahun 2008
 - b. Nama Madrasah Swasta Mtss Mon Malen:Berijazah Tahun 2011
 - c. Nama Madrasah Swasta MA Darussyariah Banda Aceh Tahun :Berijazah20.14
 - d. S1 Ilmu Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh : Berijazah 2019

Banda Aceh, 14 Februari 2019

Jafaruddin