

PUBLIKASI ILMIAH
PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA
SAWIT DI KABUPATEN KETAPANG YANG MELANGGAR PASAL 90
AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh :

UMI KALSUM, SH
A. 2021131042

Pembimbing I : Dr. Hj. Sri Ismawati, S.H.,M.Hum.
Pembimbing II : H.M. Noor Ramli, SH.,M.S.

ABSTRACT

Employment issues will continue to be the talk of interest among the law enforcement agencies, thus becoming one of the main targets in the execution of the duties of law enforcement and related institutions that have the authority and supervision over the implementation of the labor laws of this. Violation of the payment of wages of workers / laborers are low or not according to the standard is very harmful and disturbing the balance of the life of the workers / laborers in Indonesia. Welfare of workers / laborers are very far from expectations. The violations committed by rogue elements of oil palm plantation company owners who want to earn big profits in violation of statutory provisions contained in the normative. Minimum wage is a minimum standard that is used by employers to provide wages to workers / laborers in accordance with a clause of Article 90 paragraph (1) Labor Law. Is there oil palm planters in Ketapang are punished when paying wages of the workers / laborers of his under UMSK (Sector Minimum Wage District). This is the background of the author's interest to develop a thesis with the problem: How can law enforcement against oil palm plantation companies in Ketapang That Violate Article 90 Paragraph (1) of Law No. 13 of 2003 on Employment; Why against palm oil companies in Ketapang That Violate Article 90 Paragraph (1) of Law No. 13 of 2003 on Manpower is not given sanction article 185 of Law No. 13 of 2003. address concerns and goals of research in this thesis, Juridical sociological method used descriptive analytical research to specifications. Data types include Data Primary and Secondary Data were collected through library research and documentation (library and documentation) as well as field research (field research), while the sampling was done by using non-random sampling with purposive sampling method. From the discussion, it is known that legality, there has been a violation of Article 90 paragraph (1) of Law Number 13 Year 2003 on Employment conducted by oil palm plantation companies in Ketapang but Article 185 of Law No. 13 of 2003 on Labour in enforcement the law is not implemented because of the weakness in the system of employment law, both the substance, structure and culture. Therefore, it is necessary revision of the laws and regulations of labor, the district government of Ketapang need to increase the number of personnel labor inspectors, provide facilities and an adequate budget for the operation of labor inspection in order to carry out its duties and functions optimally and empower Unions / labor union to be able to carry out the purpose and functions well.

Keywords: Law Enforcement, Corporate, Labor / Labour, Wages.

ABSTRAK

Permasalahan ketenagakerjaan tetap akan menjadi bahan pembicaraan yang menarik dikalangan para penegak hukum, oleh karena menjadi salah satu sasaran pokok dalam pelaksanaan tugas para penegak hukum dan beberapa instansi terkait yang memiliki kewenangan dan pengawasan atas pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan ini. Pelanggaran pembayaran upah pekerja/ buruh yang rendah atau tidak sesuai standar sangat merugikan dan mengganggu keseimbangan kehidupan pekerja/ buruh di Indonesia. Kesejahteraan pekerja/ buruh sangat jauh dari harapan. Pelanggaran ini dilakukan oleh oknum-oknum pemilik perusahaan perkebunan kelapa sawit yang ingin memperoleh keuntungan besar dengan cara melanggar ketentuan perundang-undangan yang tertera secara normatif. Upah Minimum merupakan standar minimum yang digunakan oleh pengusaha dalam memberikan upah terhadap pekerja/ buruh sesuai aturan dalam klausul pasal 90 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Adakah pengusaha perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Ketapang yang dihukum ketika membayar upah pekerja/ buruh-nya dibawah UMSK (Upah Minimum Sektor Kabupaten). Hal inilah yang menjadi latar belakang ketertarikan penulis untuk menyusun tesis dengan permasalahan : Bagaimana penegakan hukum terhadap perusahaan perkebunan kelapa sawit Di Kabupaten Ketapang Yang Melanggar Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Mengapa terhadap perusahaan perkebunan kelapa sawit Di Kabupaten Ketapang Yang Melanggar Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak diberikan sanksi pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian di dalam tesis ini, digunakan metode Yuridis sosiologis dengan spesifikasi penelitian Deskriptif Analitis. Jenis datanya meliputi Data Primer dan Data Sekunder yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan dokumentasi (library and documentation) serta penelitian lapangan (field research), sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Non Random Sampling dengan metode Purposive Sampling. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa secara legalitas, telah terjadi pelanggaran Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Ketapang namun Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam penegakan hukumnya tidak dilaksanakan karena adanya kelemahan dalam system hukum ketenagakerjaan, baik substansi, struktur maupun kulturnya. Oleh karena itu, perlu revisi atas beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang perlu menambah jumlah personel pegawai pengawas ketenagakerjaan, menyediakan sarana dan fasilitas serta anggaran yang memadai untuk operasional pengawasan ketenagakerjaan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal serta memberdayakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar mampu menjalankan tujuan dan fungsinya dengan baik.

Kata Kunci: Penegakan Hukum, Perusahaan, Pekerja/Buruh, Upah.

A. Latar Belakang.

Dalam penegakkan Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan selalu dijumpai kesenjangan antara *das sain* (teori) dan *das sollen* (praktek) hingga selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan). Hukum Ketenagakerjaan menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, namun bagi pihak perusahaan hal tersebut justru dirasa menjadi suatu rintangan dalam meraih laba/keuntungan.

Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi karena adanya hubungan kerja yang lahir dari suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Disatu pihak pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dan dipihak lain pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar imbalan berupa upah. Dengan demikian maka hubungan kerja merupakan hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh yang timbul dari perjanjian kerja.

Perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, yang harusnya memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruhnya dengan faham simbiosis mutualisme, nyatanya masih terlihat jiwa imperialisme pengusaha dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) yang secara khusus diatur dalam Keputusan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis atau lisan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak, adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan pekerja/buruh ada dua kategori yakni :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk karyawan tetap.

Pasal 56 menegaskan bahwa Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Agar ada kepastian hukum, perjanjian kerja antara pengusaha dengan Pekerja/ Buruh harus dibuat secara tertulis dan atau daftar yang sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat perusahaan atau pemberi kerja, nama dan alamat pekerja/buruh, jenis pekerjaan yang dilakukan, besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun,
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Dengan demikian Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa :

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan : Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja

waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;

- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - c. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - e. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - f. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;

- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Upah bagi pekerja/buruh harus diberikan oleh pengusaha sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) setempat. Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor: 540/NAKERTRANS/2014 Upah Minimum Kabupaten (UMK) Ketapang Tahun 2015 sebesar Rp. 1.800.000,- (satu juta delapan ratus ribu rupiah) untuk perusahaan Pertambangan dan lain-lain, dan Upah Minimum Sektoral (UMSK) Ketapang Tahun 2015 sebesar Rp. 1.980.000,- (satu juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah) untuk Perkebunan dan Industri Pengolahan Kelapa Sawit.

Problema pekerja/buruh yang dibayar di bawah upah minimum masih terjadi di perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang Perkebunan Kelapa

Sawit di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini bertentangan dengan Pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. sanksi atas pelanggaran terhadap pasal 90 ayat (1) ini selanjutnya diatur dalam Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik Pembayaran upah bagi pekerja/buruh ini disamping merugikan pekerja/buruh juga berpengaruh pada produktivitas kerja mereka. Robert Owen (1771-1858) ¹ rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne effect*, bahwa organisasi dapat memotivasi karyawan sama efektifnya atau lebih baik menunjukkan kepedulian terhadap masalah dibandingkan dengan benar-benar meningkatkan kondisi kerja mereka.

Stigmatisasi/citra atas praktik pekerja/buruh di perusahaan perkebunan kelapa sawit ini, selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktivitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang sering menjurus pada aksi mogok kerja.

Fakta mengenai pelanggaran ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pembayaran upah

¹ James A.F.Stoner, Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua, 1990.Hal. 36.

terhadap pekerja/buruh pada perusahaan perkebunan kelapa sawit ini dalam prakteknya dilakukan di banyak perusahaan.

Berdasarkan data Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat tahun 2014 menyebutkan, bahwa perkembangan perizinan perusahaan perkebunan besar di Kalimantan Barat mencapai luas 4.513.700,60 hektar atau 180,44 persen. Dilihat dari sebaran wilayah, urutan pertama adalah Kabupaten Ketapang dengan luas izin mencapai 861.384.99 hektar dengan jumlah 80 perusahaan.² perusahaan-perusahaan ini pula yang mempunyai hubungan kerja dengan pekerja/ buruh yang berasal dari daerah setempat maupun urban dari daerah lain.

Sesuai ketentuan Pasal 90 ayat (1) [Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#), pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum ini berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan. Nah, apakah sudah terlaksana tujuan hukum dari undang-undang tersebut ?

Sumber hukum perburuhan telah menyebutkan bahwa dalam hal ketenagakerjaan, kaidah otonom (perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama) tidak boleh bertentangan dengan kaidah heteronom (peraturan perundang-undangan). Oleh karena itu, peran pemerintah dalam menentukan peraturan perundang-undangan akan sangat berpengaruh dalam sistem ketenagakerjaan.

² Copyright © LPSAIR 2015 - Borneoclimatechange

Satu hal yang akan menjadi pembahasan dalam tesis ini adalah terkait dengan Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK). Upah Minimum merupakan standar minimum yang digunakan oleh pengusaha dalam memberikan upah terhadap buruh ataupun karyawannya sesuai aturan dalam klausul pasal 90 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan. Selain itu, adanya ketentuan sanksi dalam Pasal 185 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini, juga seakan mempertegas kehadiran pemerintah dalam melakukan perlindungan terhadap buruh. Peran pemerintah dalam menjamin penegakan hukum sangat diharapkan.

Regulasi yang dikeluarkan pemerintah yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh ternyata belum mampu melindungi pekerja/buruh, karena tidak semua pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum berupa terpenuhinya hak-hak mereka.

Pertanyaannya adalah Apakah ada pengusaha perkebunan kelapa sawit dipidana ketika membayar upah pekerja/ buruh-nya dibawah Upah Minimum Regional (UMR) atau Kabupaten (UMSK) ?. Berikut penulis mencoba mengulas permasalahan tersebut ditinjau dari ketentuan dalam Pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) UU.No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penulis percaya bahwa, hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pengambil kebijakan publik untuk meninjau kembali atau bahkan mereformasi system hukum ketenagakerjaan yang ada, karena kepincangan-kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak yang cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

B. Perumusan Masalah.

1. Kendala-kendala apa yang di hadapi oleh aparat penegak hukum dalam penegakan hukum terhadap perusahaan perkebunan kelapa sawit Di Kabupaten Ketapang Yang Melanggar Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh aparat penegak hukum terhadap perusahaan perkebunan sawit Di Kabupaten Ketapang Yang Melanggar Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C.Pembahasan

Kendala-Kendala Dalam Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Ketapang Yang Melanggar Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kendala dalam penegakan hukum ketenagakerjaan memang bermula dari adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, semua komponen mengalami kepincangan sehingga tidak terwujud sebagai satu kesatuan sistem hukum yang utuh. Sistem hukum ketenagakerjaan yang rapuh, mengakibatkan terbengkalainya pihak yang paling rentan dalam hubungan kerja yaitu “pekerja/buruh”. Bahkan dalam praktik pengupahan yang sebagian besar pekerja/buruhnya merupakan pekerja kontrak, jaminan akan kelangsungan kerja dan pemenuhan hak-hak mereka sebagai pekerja/buruh sama sekali tidak terlindungi. Penyimpangan dan pelanggaran atas norma kerja dan norma K3 dalam praktik pengupahan justru menimbulkan kesan yang negatif atas praktik ketenagakerjaan ketimbang orang melihat manfaat dari adanya uu ketenagakerjaan itu sendiri.

Kontroversi atas praktik *pengupahan* hanya merupakan salah satu dari keseluruhan kompleksitas masalah ketenagakerjaan di Indonesia sebagai dampak dari kepincangan beberapa komponen sistem hukum ketenagakerjaan yang dapat digambarkan sebagai berikut:

1) Kepincangan Komponen Substansi Hukum Ketenagakerjaan.

Perundang-undangan ketenagakerjaan banyak yang sudah ketinggalan jaman, sehingga tidak mampu lagi mengikuti perubahan sosial, ekonomi, politik dan perkembangan masyarakat dunia usaha dengan segala bentuk bisnis baru. Ketinggalan ini berdampak pada sulitnya aparat penegak hukum ketenagakerjaan melakukan tindakan-tindakan hukum dan/atau upaya hukum atas perbuatan-perbuatan tertentu yang dilakukan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha.

Diantara peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang sudah ketinggalan jaman itu adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, Peraturan Pemerintah Nomor: 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Beberapa peraturan perundang-undangan tersebut memang sudah layak untuk direvisi.

Menurut Esmi Warassih³ Dalam abad sekarang ini, susunan masyarakat menjadi semakin kompleks serta pembedaan kehidupannya pun semakin maju. Secara tersirat keadaan ini hendak mengisyaratkan, bahwa pengaturan yang dilakukan oleh hukum juga harus mengikuti perkembangan

³ Esmi Warassih, Op Cit, Hal 1.

yang demikian itu. Apabila hukum tidak ingin dikatakan tertinggal dari perkembangan masyarakatnya, maka hukum dituntut untuk merespon segala seluk-beluk kehidupan sosial yang melingkupinya.

Usaha ke arah penyesuaian hukum dengan faktor-faktor diluar hukum adalah dengan mengadakan politik hukum. Menurut Sudarto sebagaimana dikutip oleh Siswanto Sunarso⁴ Politik hukum merupakan kebijakan dari negara melalui badan-badan yang berwenang untuk menetapkan peraturan-peraturan yang dikehendaki yang diperkirakan bisa digunakan untuk mengekspresikan apa yang terkandung dalam masyarakat dan untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Disamping itu, politik hukum ialah suatu usaha untuk mewujudkan peraturan-peraturan yang baik sesuai dengan keadaan dan situasi pada suatu waktu. Namun kondisi politik hukum perburuhan sampai saat ini masih jauh dari harapan, karena beberapa kebijakan hukum bahkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan kurang berpihak pada buruh.

Sebagai payung hukum di bidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki kelemahan dari segi peraturan pelaksanaannya, dimana beberapa aturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Permenaker, Permenakertrans, Kepmenaker dan Kepmenakertrans sudah ada sebelum undang-undang itu lahir. Sulit untuk membayangkan bagaimana sebuah aturan induk seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memiliki peraturan pelaksana dibawah undang-undang yang dibuat terlebih dahulu dari undang-undangnya. Sebagaimana diketahui bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁴ Siswanto Sunarso, Wawasan Penegakan Hukum di Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005, Hal 1

diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, sementara aturan pelaksana dari undang-undang tersebut sudah ada sebelum undang-undang ditetapkan.

Kelemahan lain dalam substansi hukum ketenagakerjaan adalah masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya. Sebagai contoh adalah tidak adanya ketentuan sanksi Pidana dan/atau sanksi Administratif atas pelanggaran Pasal pidana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. hanya berupa sanksi perubahan status hubungan kerja dan pertanggungjawaban atas pemenuhan hak-hak pekerja/buruh saja, artinya masih bersifat intern dan sebatas niat baik pengusaha, tanpa ada upaya hukum yang bersifat memaksa dan menimbulkan efek jera bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut.

Ditinjau dari segi azas hukumnya, substansi hukum ketenagakerjaan juga tidak memenuhi azas hukum atau *principles of legality*. Menurut Lon L. Fuller, sebagaimana dikutip Esmi, untuk mengenal hukum sebagai sistem harus dicermati apakah ia memenuhi 8 (delapan) azas atau *principles of legality* yaitu:

1. Sistem hukum harus mengandung peraturan-peraturan artinya ia tidak boleh mengandung sekadar keputusan-keputusan yang bersifat *ad hoc*.
2. Peraturan-peraturan yang telah dibuat itu harus diumumkan.
3. Peraturan tidak boleh berlaku surut.
4. Peraturan-peraturan disusun dalam rumusan yang bisa dimengerti.
5. Suatu sistem tidak boleh mengandung peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain.
6. Peraturan-peraturan tidak boleh mengandung tuntutan yang melebihi apa yang dapat dilakukan.
7. Peraturan tidak boleh sering dirubah-rubah.

8. Harus ada kecocokan antara peraturan yang diundangkan dengan pelaksanaannya sehari-hari.⁵

Kejanggalan dalam substansi hukum ketenagakerjaan jika dikaitkan dengan azas hukum atau *principles of legality* menurut Lon L. Fuller di atas, terbukti dengan masih adanya pengaturan ketenagakerjaan yang ditetapkan hanya dengan keputusan-keputusan Menteri Tenaga Kerja, diantaranya adalah Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan beberapa keputusan Menakertrans lainnya.

Pelanggaran terhadap azas hukum atau *principles of legality* yang paling nyata adalah inkonsistensi antara Pasal 65 ayat (2) dengan ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Kontradiksi antara Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/Men/X/2004 dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dishamonisasi antara beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan mengenai otonomi daerah, juga menyebabkan adanya tarik ulur kewenangan antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah atas supervisi dan kontrol terhadap Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81, supervisi dan kontrol atas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berada pada Pemerintah Pusat, sementara berdasarkan Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah

⁵ Esmi, Op.Cit. Hal.31.

Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, kewenangan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan (termasuk didalamnya supervisi dan kontrol atas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan) merupakan kewenangan pemerintahan propinsi, dan kabupaten/kota.

Menurut H.A.S. Natabaya⁶ pada zaman (moderen) sekarang ini, Peraturan perundang-undangan adalah salah satu instrumen kebijakan pemerintah/negara yang dibuat untuk menyelesaikan masalah baik yang sudah, sedang, atau kemungkinan akan terjadi dimasa depan (antisipasi/prospektif). Sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah/negara, “peraturan perundang-undangan” mempunyai kelebihan dan kelemahan. *Kelebihannya*, sebagai bagian dari hukum tertulis, peraturan perundang-undangan lebih dapat menimbulkan kepastian hukum, mudah dikenali, dan mudah membuat dan menggantinya kalau sudah tidak diperlukan lagi atau tidak sesuai lagi. *Kelemahannya*, kadang-kadang suatu peraturan perundang-undangan bersifat kaku (*rigid*) dan ketinggalan zaman karena perubahan dimasyarakat begitu cepat. Disamping itu karena peraturan perundang-undangan adalah produk politis maka dalam pembentukannya sering terjadi *political bargaining* (tawar-menawar) dan kesepakatan-kesepakatan tertentu sehingga kurang mencerminkan kepentingan umum dan kebutuhan akan sebuah undang-undang.

2) Kepincangan Komponen Kultural Hukum Ketenagakerjaan.

Komponen kultural dari sistem hukum ketenagakerjaan merupakan ide-ide, sikap-sikap, harapan dan pendapat masyarakat termasuk pandangan

⁶ H.A.S. Natabaya, *Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006, hal 3.

pekerja/buruh dan pengusaha dan pihak-pihak yang terkait maupun yang peduli dengan masalah hukum ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.

Terkait dengan ide-ide, sikap dan harapan serta pendapat masyarakat ini, tidak salah apabila kita melihat kembali latar belakang lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta sikap dan pendapat masyarakat atas hadirnya undang-undang tersebut.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan dari kebijakan pemerintah dalam melakukan reformasi di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memenuhi permintaan modal asing/kapitalis yang dipaksakan melalui badan-badan, seperti *World Trade Organization (WTO)*, *International Monetary Fund (IMF)*, sebagai kekuatan pemaksa kapitalis internasional bagi seluruh negara untuk terbentuknya liberalisasi pasar.⁷

Salah satu poin dalam *Letter of Intent (LoI)* antara Indonesia dengan IMF adalah agar pemerintah Indonesia melakukan reformasi terhadap hukum perburuhan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Akhirnya lahirlah tiga paket undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Ide-ide reformasi terhadap undang-undang perburuhan tersebut ternyata kurang disambut positif oleh kalangan pekerja/buruh maupun pemerhati masalah ketenagakerjaan, karena tiga paket undang-undang tersebut

⁷ Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal. 249.

kualitasnya lebih rendah dari undang-undang yang digantinya, yaitu Undang-Undang No. 22 Tahun 1964 dan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 yang lebih memberikan proteksi terhadap pekerja/buruh.

Tiga paket undang-undang yang baru itu tidak memiliki paradigma bahwa pekerja/buruh sebagai kelompok yang lemah yang perlu dilindungi. Melalui undang-undang yang baru ini pemerintah kurang memberikan proteksi terhadap kaum pekerja/buruh, karena telah menyerahkan masalah ketenagakerjaan itu pada mekanisme pasar. Sebagai contohnya, tidak ada proteksi pemerintah terhadap pekerja/buruh apabila terjadi pelanggaran oleh pengusaha atas hak-hak normatif pekerja/buruh.

Kontroversi atas pemberlakuan sebuah hukum menandakan bahwa hukum itu cacat pada komponen strukturnya. Itulah yang terjadi sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam berbagai berita di media massa, kaum Pekerja/buruh secara langsung menyatakan penolakannya, mulai dari petisi, pernyataan sikap, menyampaikan draf tandingan, bahkan sampai pada aksi-aksi jalanan.

Bagi kalangan pekerja/buruh, substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menghilangkan jaminan hak atas pekerjaan karena melegalkan praktik sistem kerja kontrak ilegal dan *outsourcing*. Pemerintah kemudian dianggap telah melepaskan tanggungjawab untuk melindungi kaum pekerja/buruh dan melegitimasi kebijakan upah murah.

Pandangan dan sikap penolakan masyarakat terhadap keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut akhirnya terbukti, bahwa setelah dipaksakan pemberlakuannya, ternyata gelombang PHK massal tanpa pesangon terjadi dimana-mana, perusahaan

kemudian berbondong-bondong menerima pekerja/buruh dengan sistem kontrak, dan maraknya praktik pengupahan dibawah UMK/UMSK demi menghindari berbagai kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak-hak pekerja/buruh seperti upah layak, jaminan sosial, pesangon, dan THR dan sederet peristiwa yang menjadikan kaum pekerja/buruh tertindas dan tereksplorasi dalam hubungan kerja karena pekerja/buruh tidak lagi dipandang sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

Tidak adanya proteksi terhadap pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengakibatkan kondisi pekerja/buruh semakin rentan terhadap gelombang arus globalisasi ekonomi. Contohnya nyata dalam kasus ini adalah kekhawatiran para pekerja/buruh dengan adanya perjanjian perdagangan bebas negara-negara Asia Tenggara dan Cina yang dikenal dengan "ACFTA". Dalam keadaan perusahaan domestik mengalami kolaps karena kalah dalam persaingan pasar, tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan gelombang PHK massal, sementara keberadaan dan posisi pekerja/buruh tidak terlindungi secara yuridis.

3) Kepincangan Komponen Struktur Hukum Ketenagakerjaan.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, bahwa penegakan hukum merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum menjadi kenyataan, proses itu selalu melibatkan para pembuat dan pelaksana hukum termasuk masyarakat. Artinya komponen-komponen personel yang bernaung dalam kelembagaan sangat memegang peranan dalam upaya penegakan hukum.

Salah satu komponen personel dalam struktur hukum ketenagakerjaan adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparaturnya atau perwakilan

dari pemerintah yang berfungsi mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di lingkungan kerja/perusahaan serta memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Dalam study Kasus di Kabupaten Ketapang, beberapa kendala yang menyebabkan pincangnya komponen struktur hukum ketenagakerjaan itu adalah kurangnya jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparaturnya penegak hukum ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang hanya berjumlah 2 (dua) orang, dengan jumlah ini tidak mungkin pelaksanaan fungsi pengawasan berjalan efektif, karena berdasarkan data yang ada, jumlah Perusahaan/Lapangan Usaha yang beroperasi di Kabupaten Ketapang adalah 179 buah, belum lagi keberadaan perusahaan-perusahaan perorangan dan vendor-vendor yang tidak terdaftar pada Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang. Keterbatasan jumlah aparaturnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menjadi kendala tersendiri bagi rutinitas dan efektivitas kinerja aparaturnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh serta penegakan hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81, "Jumlah dan spesialisasi Pengawas Ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif".⁸ Artinya untuk efektifnya fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan, minimal Pemerintah Kabupaten Ketapang memiliki 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) orang tenaga fungsional Pegawai Pengawas

⁸ Penjelasan UU. No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan), Pokok-Pokok Konvensi angka 9.

Ketenagakerjaan. Logikanya, 1 (satu) orang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan hanya mampu melaksanakan pengawasan yang efektif rata-rata 20 s.d 30 perusahaan dalam satu tahun. Selanjutnya dalam Penjelasan Undang-Undang tersebut telah dinyatakan bahwa Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban untuk menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan serta membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.

Faktor lain yang menjadi penghambat terlaksananya penegakan hukum ketenagakerjaan di Kabupaten Ketapang adalah kurangnya Perhatian Pemerintah Daerah terhadap peranan dan fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Kurangnya perhatian Pemerintah Daerah ini dapat dilihat dari kenyataan bahwa:

- (a) Pengawas Ketenagakerjaan tidak memiliki kantor lokal dan tidak diposisikan sebagai sebuah struktur yang independen, karena dalam Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan hanya ditempatkan pada Seksi Pengawasan pada bidang Tenaga Kerja Dissosnakertrans. Semestinya pengawas ketenagakerjaan dijadikan unit kerja tersendiri, atau minimal menjadi sebuah Bidang Pengawasan, sehingga dengan struktur organisasi tersebut pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan bisa berjalan lebih efektif.
- (b) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Ketapang tidak memiliki Perlengkapan dan fasilitas transportasi berupa Kendaraan Dinas untuk melaksanakan tugas-tugas dan operasional kepengawasan sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan. Padahal lokasi-lokasi perusahaan yang merupakan objek pengawasan berada

jauh dari kota Ketapang dan sangat sulit ditempuh dengan angkutan umum. Ketiadaan perlengkapan dan fasilitas transportasi berupa kendaraan dinas khusus untuk pengawas ketenagakerjaan ini menyebabkan pegawai pengawas lebih banyak bekerja di kantor daripada melakukan pengawasan ke lingkungan kerja perusahaan.

- (c) Operasional pengawasan ke perusahaan yang dilakukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten Ketapang selama ini menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang akan diperiksa. Sebagai aparat yang dituntut independen, penggunaan fasilitas perusahaan (yang akan diperiksa) merupakan suatu tindakan yang keliru dan harus dihindari, karena akan menghilangkan sifat independensi sebagai seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Bahkan pada kasus-kasus tertentu dalam menangani permasalahan atau laporan pekerja/buruh, kehadiran pegawai pengawas ketenagakerjaan ke perusahaan dengan menggunakan fasilitas perusahaan justru menimbulkan kesan yang negatif dari pekerja/buruh.
- (d) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak ditempatkan dalam posisi dan jabatan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi pengawasan. Di era otonomi, kewenangan untuk mengurus pegawai/personil aparat merupakan kewenangan pemerintah daerah, mulai dari penempatan, mutasi, rotasi dan penentuan jabatan pegawai negeri. Termasuk pengaturan mengenai komponen struktur hukum ketenagakerjaan berupa penempatan personel dalam jabatan atau pekerjaan yang berhubungan dengan kepengawasan.
- (e) Dalam kasus di Kabupaten Ketapang ini, telah terjadi kekeliruan dalam hal penempatan pegawai, dimana posisi seorang Pegawai Pengawas yang bernama Bapak Djaswadi, BSc, ditempatkan dalam posisi Kepala Seksi Hubungan Industrial, sementara untuk jabatan Kepala Seksi Pengawasan ditempati oleh bukan ahlinya, yaitu Bapak Saparudin seorang pegawai negeri yang tidak memiliki kompetensi dan syarat-syarat rekrutmen Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Penempatan posisi dalam struktur pemerintahan yang demikian ini tentu saja menjadi penghalang dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan, karena

tugas-tugas kepengawasan menuntut personel yang memiliki kompetensi dan syarat-syarat tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan. Artinya jabatan yang berhubungan dengan kepengawasan harus ditempati oleh seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan.

- (f) Latar belakang profesi atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam struktur pemerintahan juga berpengaruh terhadap pengembangan dan dukungan dalam pelaksanaan tugas maupun fungsi pengawasan. Atasan langsung pegawai pengawas hendaknya personel-personel yang memiliki latar belakang dan kompetensi sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan, sehingga ada benang merah dalam menyusun dan mengambil kebijakan terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari, termasuk penganggaran biaya operasional kegiatan Seksi Pengawasan dalam setiap Tahun Anggaran.
- (g) Anggaran Operasional Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (h) Sebagaimana diketahui bahwa pagu Anggaran untuk kegiatan Seksi Pengawasan di Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang T.A. 2008-2009 hanya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)/Tahun. Jika di rinci dengan kegiatan-kegiatan operasional pengawasan, maka jumlah tersebut tidak memadai. Asumsinya jika pemeriksaan kepada 1 (satu) buah perusahaan memerlukan biaya operasional minimal Rp. 1000.000,- maka jika jumlah perusahaan yang harus diperiksa sebanyak 179 buah yang tersebar di 22 Kecamatan, biaya operasional yang diperlukan berjumlah Rp. 179.000.000, belum lagi untuk kegiatan rutin lain seperti, uang lembur, insentif, Alat Tulis Kantor, dan lain-lain biaya sebagaimana layaknya belanja operasional dan belanja aparatur.

Biaya yang dibutuhkan untuk kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, bukan saja untuk kegiatan-kegiatan rutin seperti pemeriksaan atau pengawasan rutin, tapi juga harus ada dana saving untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat kasuistis seperti, kasus-kasus perselisihan hubungan industrial

dan kasus-kasus kecelakaan kerja diluar kegiatan rutin yang memerlukan penanganan dan penyelesaian sesegera mungkin

A. Upaya-Upaya Yang Dilakukan Oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang Dan Aparat Penegak Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Sawit Di Kabupaten Ketapang Yang Melanggar Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan aparat penegak hukum terhadap perusahaan perkebunan kelapa sawit di kabupaten ketapang yang melanggar pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, dengan sasaran meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Sebagai sebuah sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tugas pokok dan fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah melaksanakan sebagian tugas Depnakertrans di bidang perumusan, pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis pengawasan Norma Kerja dan Norma K3. Pegawai

pengawas ketenagakerjaan juga berfungsi menyelenggarakan urusan-urusan lain yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Menurut Djoko Triyanto⁹, Tugas dan Fungsi pengawas ketenagakerjaan adalah *Pertama*, mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. *Kedua*, memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik. *Ketiga*, Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.

Sebagai Lembaga Penyelenggaraan Administrasi Negara dalam bidang ketenagakerjaan (khususnya dalam penegakan hukum) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan suatu prinsip dan kesisteman melalui pendekatan persuasif edukatif tanpa meninggalkan tindakan represif yustisia guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan di bidang ketenagakerjaan.

Operasionalisasi pengawasan ketenagakerjaan meliputi Pemasyarakatan Norma Ketenagakerjaan, Penerapan Norma Ketenagakerjaan, dan Pengembangan Norma Ketenagakerjaan, yang terdiri dari:¹⁰:

1. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan, yang sasaran kegiatannya adalah meningkatkan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri, sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk

⁹ Djoko Triyanto, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi, Mandar Maju, Bandung, 2004, hal 159.

¹⁰ Abdul Khakim, Op.Cit. Hal. 125.

melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggungjawab.

2. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan, yaitu melakukan upaya-upaya hukum dalam menegakan hukum ketenagakerjaan, dengan cara:
 - a. Upaya pembinaan (*preventive educative*) yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi peraturan perundang-undangan dan pelayanan konsultasi dan lain-lain.
 - b. Tindakan *Refresif Non-yustisial*, yang ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota peringatan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Disamping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.
 - c. Tindak *Refresif Yustisial*, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).

Sebagai fungsi publik, maka pengawasan ketenagakerjaan semestinya mendapatkan status dan kemandirian sebagaimana layaknya pejabat-pejabat publik yang menjalankan kekuasaan dan fungsinya secara netral dan independen, bebas dari tekanan-tekanan yang tidak sepatutnya serta bebas dari kendala-kendala dari luar sistem yang mempengaruhi cara mereka menjalankan fungsinya.

Peningkatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan sangat tergantung bagaimana pengambil kebijakan menjadikan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai bagian dari program perencanaan, pelaksanaan

dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan secara berkesinambungan, yang tertuang dalam setiap Rencana Kegiatan Tahunan seperti:

- 1) Menyiapkan SDM pengawas ketenagakerjaan yang mampu menjawab masalah ketenagakerjaan yang semakin kompleks dengan pengembangan dan peningkatan kuantitas maupun kualitas pengawas ketenagakerjaan
- 2) Mewujudkan pelayanan teknis dan administratif yang handal dan prima bagi seluruh satuan organisasi di bidang ketenagakerjaan guna meningkatkan dan memberdayakan lembaga ketenagakerjaan.
- 3) Penyelenggaraan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan pembuatan standar teknis;
- 4) Peningkatan pembinaan dan pengujian kompetensi maupun lisensi personil keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kader norma ketenagakerjaan;
- 5) Peningkatan pemahaman dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
- 6) Peningkatan pelaksanaan koordinasi fungsional pengawasan norma ketenagakerjaan dan K3;
- 7) Pembentukan dan pengelolaan sistem informasi norma ketenagakerjaan dan K3;
- 8) Peningkatan sarana dan penajaman penerapan substansi teknis peraturan perundang-undangan;
- 9) Pengembangan dan peningkatan penerapan kualitas keselamatan kerja dan hyperkes.
- 10) Menyusun rencana kegiatan dan mempersiapkan anggaran yang maksimal bagi pegawai pengawas ketenagakerjaan. Karena pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memiliki status, sumberdaya materi dan sumber daya keuangan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif.
- 11) Menata kembali personel-personel pegawai yang tidak memiliki kompetensi pengawasan ketenagakerjaan yang ditempatkan pada bidang tugas dan fungsi kepengawasan, dan menempatkan posisi/kedudukan pengawas sesuai dengan porsinya, karena staf

pegawai pengawasan ketenagakerjaan harus terdiri dari orang-orang yang memenuhi syarat rekrutmen sebagaimana ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan alat atau sarana bagi perkembangan sosial dan ekonomi, akan tetapi, masih sedikit orang yang benar-benar mengerti dan memahami. “Kesadaran akan peran dan manfaat pengawasan ketenagakerjaan pada umumnya tidak cukup berakar baik di tingkat politik maupun diantara kelompok-kelompok yang secara langsung berkepentingan dengan pengawasan tersebut, yaitu pengusaha dan serikat pekerja”¹¹.

Efektivitas fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh juga ditentukan bagaimana menciptakan hubungan yang erat antara pegawai pengawas dengan pekerja, SP/SB dan pengusaha sehingga memudahkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Pembinaan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Untuk mencapai prinsip dasar berserikat dan mencapai tujuannya tersebut, pemerintah perlu membina dan memberdayakan SP/SB guna menjamin terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing*. Adapun pembinaan tersebut dapat berupa:

- 1) Memberikan penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara rutin dan berkelanjutan kepada setiap perusahaan, mengenai pengertian dan Tata Cara

¹¹ Wolfgang Von Richthofen, Op.Cit. Hal.23.

- Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta fungsi, hak dan kewajibanya.
- 2) Memberikan sanksi yang tegas terhadap siapapun yang 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 menjalankann kegiatan SP/SB. Kewenangan ini tertuang dalam Pasal 40 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang secara tegas mengatakan bahwa untuk menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak SP/SB melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 3) Memberikan pengertian kepada pekerja/buruh akan pentingnya koordinasi dan membentuk perwakilan dalam memperjuangkan hak-hak mereka, agar tidak mengganggu dan menghalangi pekerjaan secara keseluruhan.
 - 4) Memberikan pemahaman kepada pengurus SP/SB agar memiliki komitmen yang kuat dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh. Gerakan SP/SB di Kabupaten Ketapang selama ini terkesan kurang solid, karena tidak adanya persamaan persepsi dan koordinasi serta lemahnya persatuan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh.
 - 5) Mewajibkan kepada pengusaha untuk membuat Peraturan Perusahaan atau Peraturan Kerja Bersama. Karena dengan rancangan PP atau PKB tersebut pekerja/buruh merasa terpacu untuk membentuk dan atau memberdayakan SP/SB.

- 6) Mewajibkan kepada pengusaha yang telah mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh untuk membentuk Lembaga kerja sama bipartit.
- 7) Mengikutsertakan pengurus SP/SB dalam setiap pengambilan keputusan terkait dengan penyelesaian Perselisihan hubungan industrial.
- 8) Mengikutsertakan pengurus SP/SB dalam setiap kegiatan lokakarya, seminar dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi hukum ketenagakerjaan agar mereka mampu mengidentifikasi dan mengartikulasikan kepentingan-kepentingan bersama sebagai dasar legitimasi untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, menciptakan dan memelihara solidaritas di antara sesama pekerja/buruh maupun sesama pengurus SP/SB, serta kemampuan untuk memilih dan menggunakan jalur-jalur hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

3. Menegakkan Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 176 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diamanahkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Untuk itu apabila terjadi tindak pidana ketenagakerjaan, maka yang harus dilakukan adalah melaporkan kepada Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

Adapun Proses penanganan perkara di bidang ketenagakerjaan secara garis besar, dapat diuraikan sebaai berikut :

1. PELAPOR melaporkan adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenagakerja.
2. Atas dasar laporan PELAPOR tersebut, PEGAWAI PENGAWAS, melakukan serangkaian kegiatan pengawasan/pemeriksaan terhadap adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan.
3. Setelah dilakukan pemeriksaan ternyata ditemukan adanya tidak pidana ketenagakerjaan, maka PEGAWAI PENGAWAS memberikan Nota Pembinaan.
4. Apabila setelah diberi Nota pembinaan ternyata tidak dilaksanakan, maka PEGAWAI PENGAWAS menyerahkan perkaranya kepada PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL untuk dilakukan penyidikan.
5. PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL mengirim Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan kepada PENYIDIK POLRI.
6. Setelah PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL telah selesai melakukan penyidikan, kemudian dibuat Berkas Perkaranya.
7. Setelah selesai pemberkasan PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL melimpahkan kepada Jaksa Penuntut Umum melalui PENYIDIK POLRI.
8. Setelah Jaksa Penuntut Umum menerima Berkas Perkara dan menyatakan sudah lengkap, Jaksa Penuntut Umum melimpahkan kepada Pengadilan Negeri untuk disidangkan.

Pasal 90 jo Pasal 185 Undang-undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengisyaratkan kepada Semua perusahaan wajib melaksanakan ketentuan upah minimum. Bagi perusahaan yang melanggar ketentuan atau tidak melaksanakan ketentuan UM dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) dan merupakan tindak pidana kejahatan.

D.Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Praktik pembayaran upah sesuai standar UMK/ UMSK oleh perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Ketapang masih tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat pengupahan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena:
 - a. Yang tertulis dan masuk dalam laporan pada disnakertrans kabupaten Katapang adalah yang tertulis saja namun dilapangan masih ditemui pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih tak sesuai peruntukannya dan pekerja/ buruh masih terpinggirkan.
 - b. Penegakkan hukum pasal 90 ayat (1) dan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sulit diterapkan. Karena dalam Praktiknya aparat penegak hukum dalam hal ini masih lempar tanggung jawab, kurang jumlah serta kurang pengetahuan.
2. Kendala-kendala dalam penegakan hukum ketenagakerjaan bermula dari adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, semua komponen mengalami kepincangan sehingga tidak terwujud sebagai satu kesatuan sistem hukum yang utuh. kelemahan komponen sistem hukum ketenagakerjaan adalah kepincangan komponen substansi hukum

ketenagakerjaan, kepincangan komponen kultural hukum ketenagakerjaan dan kepincangan komponen struktur hukum ketenagakerjaan.

3. Upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Ketapang dan aparat penegak hukum terhadap perusahaan perkebunan sawit di Kabupaten Ketapang yang melanggar pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah dengan meningkatkan Fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Melakukan pembinaan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan memidanakan pengusaha lewat sanksi administrasi atau denda. Upaya penegakan hukum perburuhan dengan memidanakan merupakan upaya sangatlah maju karena disamping membangun kepercayaan masyarakat kepada hukum serta terhindar pula pada penyelesaian konflik lewat kekerasan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Mukthie Fadjar, 2008, *Teori-Teori Hukum Kontemporer*, Penerbit: INTRANS Publisng, MALANG.
-,2006, *Hukum Konstitusi & Mahkamah Konstitusi*, Diterbitkan Atas Kerjasama Penerbit: Konstitusi Press, Jakarta & Citra Media, Yogyakarta.
- A.Siti Soetami, 2000, *Hukum Administrasi Negara*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Abdul Kadir Muhammad, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan III, PT. Citra Aditua Bakti, Bandung.
- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul Manan, 2005, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Penerbit: Prenada Media, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Penerbit: Harvarindo.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Bagir Manan, 2000, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Penerbit: UII Pers, Yogyakarta,;
- Barda Nawawi Arief, 2008, *Masalah Penegakan Hukum Dan Kebijakan Hukum Pidana Dalam Penanggulangan Kejahatan*, Cetakan Kedua, Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Bambang Sutiyoso, 2008, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Penerbit: Gema Media, Yogyakarta.
- Beni Ahmad Saebani, 2008, *Metode Penelitian*, Penerbit: CV. Pustaka Setia.
- Badriah Harun dan Aryya Wyagrhatama, 2009, *Tata Cara Pengajuan Clas Action (Gugatan Kelompok Masyarakat)*, Penerbit: Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Bintoro Tjokroatmodjo, 1993, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Penerbit: LP3ES Jakarta.
- Chainur Arrasjid, 2004, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Cetakan Ketiga, Penerbit: Sinar Grafika.

- Cornelius Simanjuntak & Natalie Mulia, 2006, *Merger Perusahaan Publik Suatu Kajian Korporasi*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Diana Halim Koentjoro, 2004, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Djoko Triyanto, 2008, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Edisi Revisi.
- Edy Suandi Hamid, 2005, *Memperkokoh Otonomi Daerah, Kebijakan, Evaluasi dan Saran*, UII Pres Yogyakarta.
- Esmi Warassih, 2005, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Editor: Karolus Kopong Medan dan Mahmutarom, HR. Penerbit PT. Suryandaru Utama, Semarang.
- Fajar Laksono, 2007, *Tebaran Gagasan Otentik Prof. Dr. Moh. Mahfud MD, Hukum Tak Kunjung Tegak*, PT. Citra Aditya Bakti Bandung.
- Frans Satriyo Wicaksono, 2008, *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak*, Visimedia, Jakarta.
- Fx. Djumialdji, 1987, *Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Penerbit: PT. Bina Aksara, Jakarta.
- George Ritzer, 2007, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Penerjemah, Alimandan, Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Penerbit: Kreasi Wacana, Yogyakarta.
- H.A.S. Natabaya, 2006, *Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- HAW. Widjaja, 2002, *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hans Kelsen, 2006, *Teori Hukum Tentang Hukum dan Negara*, Penerbit Penerbit: Nusamedia & Penerbit Nuansa.
- Hari Supriyanto, 2004, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

- Irawan Soejito, 1990, *Hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*, Penerbit, Rineka Cipta, Jakarta.
- J.Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit: Rineka Cipta.
- James A.F.Stoner, 1990, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua.
- Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, Cetakan Kedua, Jakarta.
- M. Arief Nasution, 2000, *Demokratisasi dan Problema Otonomi Daerah*, Mandar Maju, Bandung.
- M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Penerbit: Rajawali Press.
- Miriam Budiardjo, 1984, *Pengantar Administrasi Negara*, Penerbit: Balai Pustaka dan UT.
- Moeljatno, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit: Rineka Cipta,
- Moh. Mahfud MD. 2001, *Politik Hukum di Indonesia*, Penerbit: Cetakan Kedua, Penerbit: PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
-, 1999, *Hukum dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Penerbit Gama Media.
- Munir Fuady, 2007, *Dinamika Teori Hukum*, Penerbit: Ghalia Indonesia Anggota IKAPI.
- Natabaya, H.A.S. 2006. *Sistem Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, Penerbit: Sekjen Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- O.Setiawan Djuharie, 2001, *Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi*, Penerbit: Yrama Widya, Bandung.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Penerbit: Kencana
- Prajudi Atmosudirdjo, 1981, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia.
- Pramudya, 2007, *Hukum itu Kepentingan*, Sanggar Mitra Sabda.
- R.Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Rachmad Syafa'at, 2008, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: In-TRANS Publising, Malang.

- Rianto Adi, 2004, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Penerbit Granit.
- Ronny Haditijo Soemitro, 1988, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ryan Kiryanto, *Krisis Ekonomi dan Prospek Kredit Usaha Rakyat*, Suara Merdeka, Selasa, 13 Januari 2009.
- Sadjiono, 2004, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi Negara*, Penerbit: Sinar Grafika.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Cetakan ke-5, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
-, 2006, *Hukum Dalam Jagad Ketertiban*, Penerbit, UKI Press.
-,2007, *Biarkan Hukum Mengalir. Catatan Kritis Tentang Pergulatan Manusia dan Hukum*, Penerbit. PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Penerbit: DSS Publishing.
- SF. Marbun dkk, 2004, *Hukum Administrasi Negara/ Dimensi-Dimensi Pemikiran*, Penerbit: UII Pres Yogyakarta (Anggota IKAPI), Cetakan Ketiga
- Siswanto Sunarso, 2005, *Wawasan Penegakan Hukum di Indonesia*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti.
- Siswanto Sunarno, 2008, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta
- Soedarjadi, 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Penerbit: Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soehono, 2003, *Hukum Tata Negara*, Penerbit: BPFE Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto, 1983, *Penegakan Hukum*, Penerbit: Bina Cipta Bandung.
-,1983, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*, Cetakan Ketiga, Penerbit: UI-PRESS.
-,1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit: UI-Press Jakarta
- Sri Rahayu Oktoberina dan Niken Savitri (Penyunting), 2008, *Butir-Butir pemikiran Dalam Hukum- Memperingati 70 Tahun Prof.Dr. B. Arief Sidharta,SH*. Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung.

Sri Redjeki Hartono, 2007, *Hukum Ekonomi Indonesia*, Penerbit: Bayukmedia Publising, Malang.

Subekti, 1984, *Hukum Perjanjian*, Penerbit: Internusa, Jakarta.

Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, 2001, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit: BPFE- Yogyakarta,

Tim di bawah Pimpinan Safri Nugraha, 2008, *Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional Bidang Hukum Administrasi Negara*, Penerbit: BPHN Departemen Hukum dan HAM RI.

Utrecht, 1986, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya,