RESAM Jurnal Hukum
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Aceh Tengah
Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

IMPLEMENTASI PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP BURUH PASAR DITINJAU DARI PERSPEKTIF KEADILAN

Alzikri Fakhrurraji
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gajah Putih
Email : alzikri.ugp@gmail.com

ABSTRAK

Pertumbuhan pendudukan yang sangat signifikan di Indonesia tidak sejalan dengan penyerapan tenaga keraj di sektor formal, hal ini menyebabkan meningkatnya pencari kerja disektor nonformal yang sering mengacuhkan hak-hak sebagai pekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu yuridis empiris, data penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi perundang-undangan Ketenagakerjaan terhadap buruh pasar tradisional di kota Takengon belum terlaksana dengan maksimal, sosialisasi maupun pendampingan terhadap pekerja belum dirasakan, sehingga prinsip-prinsip keadilan bagi buruh pasar tradisional belum dapat dirasakan Hal ini disebabkan belum termuatnya secara tegas peraturan-peraturan yang melindungi para buruh pasar tradisional dari ancaman kesewenang-wenangan pemberi kerja. Hak-hak buruh pasar tradisional belum dapat diimplementasikan secara baik, karena perjanjian kerja di antara pemberi kerja dan pekerja hanya dilandaskan kepada perjanjian lisan. Sehingga pemberian hak-hak dasar oleh pemberi kerja hanya berlandaskan kekeluargaan.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Persfektif Keadilan

ABSTRACT

The very significant growth of occupation in Indonesia is not in line with the absorption of keraj power in the formal sector, this has led to an increase in job seekers in the informal sector who often ignore the rights of workers. The method used in this study, namely empirical juridical, this research data obtained through interviews, observation and documentation. The result of the research shows that the implementation of labor legislation on traditional market workers in Takengon has not been implemented maximally, socialization and assistance to workers has not been felt, so the principles of justice for traditional market workers have not been felt. regulations that protect traditional market workers from the threat of employer arbitrariness. Traditional market labor rights can not yet be properly implemented, since employment agreements between employers and workers are based solely on oral agreements. So that the granting of basic rights by employers is only based on kinship.

Keywords : Employment, Persfective Justice

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dibentuknya perundang-undangan bertujuan untuk melindungi segenap masyarakat, aturan-aturan yang dibuat merupakan penjaga hubungan di antara masyarakat, tidak hanya mengatur pemerintahan tapi juga bagaimana masyarakat dapat bertindak di dalam suatu negara baik dalam memperoleh pelayanan maupun mengajukan tuntutan atas hak dalam suatu negara. Dalam memperoleh pelayanan melalui ketersedian undang-undang masyarakat haruslah dilindungi sehingga menciptakan keadilan bagi seluruh rakyat. Hakikat keadilan merupakan hak setiap warga negara bahkan merupakan hak asasi bagi seluruh manusia yang ada di muka bumi. Keadilan yang diterima masyarakat akan melahirkan ketenangan, kesejahteraan dan kemakmuran. Berdirinya suatu negara atas dasar kesepakatan warga warganya dengan salah satu tujuan yaitu memperoleh keadilan.

Keadilan dalam penerapan undang-undang dapat dilihat dari implementasi undang-undang itu sendiri melalui analisis kebijakan. Administrasi Publik di dalam perkembangannya tidak hanya dimaknai sebagai pelaksanaan suatu kebijakan saja akan tetapi juga memuat bagaimana pentingnya rumusan suatu kebijakan publik yang berorientasi pada kepentingan publik sebagaimana *Nigro* bersaudara juga menyampaikan bahwa administrasi publik memiliki peranan yang urgensi dalam merumuskan suatu kebijakan. Keadilan administrasi publik dalam mendesain suatu kebijakan publik secara baik akan menetapkan suatu produk hukum yang akan memerintahkan kepada setiap manusia untuk merasakan keadilan menjadi saksi akan keadilan bahkan menjadi penegak keadilan.[1]

[1] Felix A. Ningro dan Lioyd G. Nigro,1980, *Modern Public Administration*,New York, Harper, Row, Publisher, 5th ad, hlm 14.

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

Pada hakekatnya manusia sebagai locus dari administrasi negara secara alamiah memiliki kebutuhan dan kehidupannya baik kebutuhan yang bersifat primer maupun yang sekunder berbagai usaha akan dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan yang dianggapnya penting, sebagai *political zoo* pastilah manusia akan bekerja sama dengan manusia lainnya dalam memenuhi kebutuhannya tersebut yang bekerja pada level yang sama ada juga bekerja pada garis vertikal sehingga hal ini akan melahirkan hubungan keadilan diantara salah satunya atau dan keduanya.

Hubungan vertikal akan menciptakan hubungan antara orang yang memberi pekerjaan dan orang yang akan menerima pekerjaan. Di sinilah para pemangku kebijakan harus melihat situasi ini sebagai situasi yang penting untuk dilindungi dengan suatu undang-undang yang mengatur hubungan diantara keduanya. Salah satu jenis pekerjaan yang mendapatkan sorotan publik yang cukup luas adalah buruh pasar tradisional. Untuk berkerja pada pekerjaan ini tidak dibutuhkan pendidikan yang tinggi sehingga masyarakat dengan mudahnya dapat bekerja dengan orang lain yang hanya mengandalkan skill melakukan pekerjaan menjaga toko, mengangkat barang (kuli panggul) dan lain sebagainya. Kebijakan publik juga harus hadir dan menciptakan keadilan bagi pekerja pasar tradisional.

Di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan definisi dari ketenagakerjaan di mana disebutkan bahwa tenaga kerja ada orang guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sedangkan pemberi kerja adalah perseorangan pengusaha badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Dalam berkembangnya kebutuhan tenaga kerja di sektor pasar tradisional

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

akan melahirkan hubungan antara pemberi kerja dan penerima kerja dalam jumlah yang banyak dan diantara keduanya akan menimbulkan hubungan kausalitas yang bisa saja tidak menguntungkan bagi salah satu pihak. Sehingga pentingnya ada kebijakan yang mengatur hubungan di antara keduanya agar dapat tercipta rasa adil sebagaimana kebutuhan Fitrah bagi setiap manusia.

Bekerja pada sektor buruh pasar pada umumnya akan menempati pasar-pasar atau lokasi tempat berjualan. Ada yang harus menetap di toko tempat bekerja yang akan menyebabkan proses pekerjaan tidak dapat langsung dilihat oleh publik, ada pula yang harus datang untuk bekerja sebelummatahari terbit dan cindrung masih larut malam yang manuasia pada umumnya masih tertidur pulas. Hal inilah yang menyebabkan hubungan diantara keduanya dapat menguntungkan Salah satu pihak yang pada umumnya keuntungan tersebut akan diperoleh oleh sang pemberi pekerjaan. Kewajiban dari pemberi pekerjaan adalah memberikan upah yang layak bagi pekerja buruh pasar sedangkan bagi pekerja buruh pasar wajib memberikan pekerjaan yang adil sesuai dengan upah yang diterima.

Keadilan yang diterima oleh pemberi kerja maupun penerima kerja haruslah dilandaskan kepada kebijakan publik yang membuat pengawasan terhadap prosesnya. Di dalam perjalanannya pekerjaan buruh pasar sering sekali mengalami pergolakan-pergolakan karena pekerjaan buruh pasar dianggap sebagai pekerjaan informal yang di sisi lain Undang-Undang Ketenagakerjaan Nasional yang mengatur perlindungan hanya pada sektor pekerjaan formal akibatnya seringkali pekerja buruh pasar mendapatkan upah yang tidak adil bahkan sering mendapat perlakuan yang Tidak sepantasnya diterima sebagai seorang pekerja.

Sebuah produk kebijakan publik yang tertuang dalam perundang-undangan menjadi sangat penting sebagai wadah terlindunginya para

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

pekerja buruh pasar. Sebuah kebijakan publik harus mampu mengakomodasi Hubungan kerja antara pemberi dan penerima pekerjaan baik itu berupa kontrak pengupahan pembayaran dengan barang pemotongan gaji bahkan hingga pesangon yang diberikan. Dengan adanya naungan kebijakan yang berkekuatan hukum antara pekerja buruh pasar dengan pemberi kerja akan memperjelas dasar-dasar hukum jika nantinya terjadi penyimpangan-penyimpangan.

Banyak Negara memposisikan pekerjaan sektor informal seperti buruh pasar sebagai bentuk pekerjaan yang paling berbahaya karena kecenderungan terjadi eksploitasi terhadap anak-anak maupun wanita yang dapat merenggut hak untuk belajar anak maupun hidup yang layak bagi orang dewasa. Berdasarkan fakta-fakta di atas, mencerminkan belum optimalnya jaminan perlindungan hukum bagi pekerja buruh informal pada pasar tradisional terutama dalam memberikan hak-hak sebagai pekerja yang terlindung di dalam kebijakan-kebijakan perundang-undangan. Serta hubungan hukum antara pekerja dan pemberi pekerjaan yang secara umum masih bersifat umum tanpa ada keterikatan sehingga memunculkan kesenjangan antara harapan terpenuhinya keadilan bagi pekerja dan kondisi yang layak bagi pekerja di dalam pasar tradisional.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah Bagaimana implementasi Perundang-undangan Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Pasar Tradisional Ditinjau dari Aspek Keadilan?

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yuridis empiris, adalah gabungan antara studi literatur dan observasi lapangan dengan wawancara terstruktur, dan wawancara mendalam (*indepth interview*). Data dikumpulkan melalui beberapa cara untuk memenuhi triangulasi dalam penelitian. Pemilihan

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

responden dilakukan dengan cara *accident sampling* (yang ditemui). Pengambilan data dengan cara ini dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik, aspirasi para pekerja. Data yang disajikan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder di mana Data primer adalah data empiris yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui wawancara kepada para pedagang sebagai pemberi kerja, buruh pasar, organisasi-organisasi pasar, instansi pemerintah terkait. Sementara itu data sekunder yang digunakan yaitu data berupa kebijakan publik berubah perundang-undangan maupun peraturan daerah serta publikasi tidak resmi dari pihak terkait.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan untuk saling melengkapi di dalam penelitian ini adalah: Teknik Wawancara, Teknik Observasi, dan Studi Dokumentasi. Dalam penelitian kualitatif pengolahan dan analisis data merupakan kegiatan yang tak terpisahkan. Hal ini dapat dilihat pada tahap-tahap analisis data kualitatif yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.[2]

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peralihan Tanah Wakaf Menjadi Hak Milik Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Wakaf

Bekerja sebagai buruh kasar dalam kehidupan masyarakat Indonesia pada umumnya memiliki posisi yang cukup strategis namun buruh kasar selalu dipandang sebagai masyarakat kelas bawah. Meskipun banyak peraturan pemerintah yang mengakomodasi buruh namun pada hakekatnya buruh pasar tradisional masih masih belum menjadi Fokus utama dari perundangan formal di negeri ini karena pemberi kerja biasanya hanya berdasarkan kepercayaan saja ada yang diperlakukan sebagai keluarga namun ada juga yang diperlakukan secara tidak manusiawi. Sempitnya lapangan kerja ditambah sulitnya untuk memperoleh jenjang pendidikan tinggi bagi masyarakat gambar ekonomi rendah menyebabkan banyaknya para pencari

[2] Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif,* Bandung, Alfabeta.

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

kerja yang tidak lagi memperhatikan standar kelayakan hak yang diterimanya atau yang lebih sering dikenal sebagai kontrak yang tersamarkan. Sehingga para buruh pasar tradisional kesulitan untuk mendapatkan hak-haknya sebagaimana buruh formal lainnya.

Peraturan perundang-undangan buruh termuat di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dari perundang-undangan tersebut dapat dipahami bahwa kebijakan terhadap buruh pasar tradisional sudah termuat sejarah yuridis yang diterbitkan oleh pemangku kebijakan. Undang-undang yang mengatur model kepentingan tenaga kerja di Indonesia diawali dengan adanya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja namun pada tahun 1997 undang-undang ini berubah menjadi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan undang-undang ini di dalam perkembangannya mengalami pasang surut dinamika di dalam masyarakat tak sedikit buruh yang menolak undang-undang ini yang disebabkan transparansi yang kurang. Sehingga Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 digantikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data yang ditemukan oleh peneliti di lapangan menggambarkan bahwa tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum terhadap buruh pasar tradisional belum menjamin tanggung jawab negara dalam berikan perlindungan hukum kepada buruh pasar tradisional. Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagian kecil mengatakan sudah adanya jaminan. Pandangan informan buruh pasar tradisional terhadap tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga bukan hanya diukur dari adanya ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengakomodir perlindungan hukum terhadap mereka akan tetapi juga dalam bentuk kepedulian pemerintah terhadap eksistensi buruh pasar tradisional dengan memperhatikan kesejahteraan serta hak-hak hidup yang seharusnya diperoleh oleh burung.

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

Undang-undang Ketenagkerjaan seharusnya sudah memberikan hasil yang merupakan implementasi proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu sebagai mana yang dituliskan Grindle dalam bukunya.[3] Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh di lapangan dari informan yang merupakan pemberi kerja, menunjukkan tidak satupun dari informan menyatakan bahwa tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja buruh pasar tradisional dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah menjamin. Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa tanggung jawab negara dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku belum memberikan jaminan perlindungan hukum kepada buruh pasar tradisional di Kota Takengon.

Negara tidak sebagai pemangku kebijakan tentu tidak dapat melepaskan hak-hak pekerja kepada Pasar kerja yang fleksibel karena merupakan sebuah institusi dimana pengguna tenaga kerja (*employer*) dan pekerja serta pencari kerja bertemu pada suatu tingkat upah tertentu dimana kedua belah pihak memiliki keleluasaan dalam menentukan keputusan untuk bekerjasama tanpa hambatan sosial politik. Keleluasaan ini merupakan bentuk strategi adaptasi masing-masing terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya.[4] Sistem ini akan mengarahkan Indonesia dan Kota Takengon pada khususnya menuju pola liberalisem pasar.

Berdasarkan data yang ditemui di lapangan menggambarkan bahwa jaminan keadilan bagi pekerja buruh pasar tradisional dari penerapan prinsip-prinsip perjanjian dalam substansi perundang-undangan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip perjanjian dalam substansi perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada belum memberikan jaminan keadilan karena pada hakikatnya nya buruh bekerja pada pemberi pekerjaan

---

[3] Grindle, Merilee S, 1980, *Politics and Policy Implementation in The Third World*, Princnton University Press, New Jersey, hlm. 7

[4] Meulders, Danièl & Wilkin, Luc. 1991. "Labour Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept". in *A Discussion Paper on Labour Market Flexibility*. ILO-IILS.

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

hanya didasari pada kepercayaan dan kesepakatan yang tidak tertulis maupun secara kekeluargaan. Tidak seorangpun yang menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip perjanjian dalam substansi perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan jaminan keadilan sebagaimana hal yang diimplementasikan pada perusahaan-perusahaan yang sudah berskala nasional maupun internasional.

Suatu perjanjian yang merupakan ranah keperdataan harus memuat kekuatan secara hukum, unsur-unsur sahnya perjanjian itu setidaknya memenuhi syarat sebagaimana yang dikemukakan dalam pasal 1320 BW antara lain sepakat bagi mereka yang mengikat dirinya, memiliki kemampuan untuk membuat suatu perjanjian, memiliki suatu perjanjian yang disepakati.[5] Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pemberi pekerjaan menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip jaminan keadilan belum memadai untuk dapat diaplikasikan di sektor buruh pekerja pasar tradisional.

Produk kebijakan publik yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam arti luas dalam ketentuan hukum di Indonesia telah atur dalam undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,walaupun pada hakikatnya profesi sebagai buruh pasar tradisional belum dibahas secara substansial. Teori perlindungan hukum yang dipelopori oleh Plato menyebutkan bahwa hukum bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan Abadi serta antara hukum dan moral tidak dapat dipisahkan sementara fitzgerald dalam buku Raharjo menyatakan bahwa teori perlindungan hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengordinasikan berbagai kepentingan publik, Perlindungan terhadap kepentingan tertentu memperlakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.[6]

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan secara kodrat telah memiliki hak-hak yang dilindungi oleh Undang-Undang Negara Kesatuan Republik Indonesia maupun dilindungi oleh badan-badan hukum internasional. Hak-

[5] Ahmadi Miru, 2013, *Hukum Kontrak dan Perencanaan Kontrak*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 17

[6] Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.53.

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

hak dasar pekerja sebagai manusia tidak dapat dilanggar sehingga hak-hak dasar pekerja harus dilindungi secara jelas dan konkrit dan diawasi. Adapun hak hak dasar pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain :

a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
b. Setiap pekerja berHak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
c. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
d. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berHak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
e. Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
f. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
g. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
h. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
i. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
j. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
k. Setiap pekerja berHak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

l. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
m. Pasal 99 ayat (1): Setiap pekerja dan keluarganya berHak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, banyak hal-hal yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja sebagaimana beberapa yang disebutkan di atas. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bawa hak-hak pada buruh sama sekali tidak terlindungi dengan perundang-undangan Hal ini disebabkan karena pola buruh bekerja tidak tersentuh sama sekali oleh pemerintah maupun penegak hukum yang bersangkutan sehingga jaminan atas hak dasar merupakan angan-angan yang menjadi mimpi bagi para buruh pasar tradisional. Meskipun demikian buruh merasakan sebahagian pemberi pekerjaan masih memiliki rasa kemanusiaan dalam memberikan hak dasar walaupun tanpa berpedoman kepada perundang-undangan ketenagakerjaan.

Hubungan antara pemberi kerja dan buruh pasar tradisional sudah seharusnya memuat hubungan interaksi yang saling menguntungkan yang setidaknya memuat aspek fisik dan lingkungan sebagaimana yang diungkapkan oleh Parson bahwa Fungsionalisme struktural memandang realitas sosial sebagai hubungan system. Sistem masyarakat, yang berada dalam keseimbangan, yakni kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling tergantung, sehingga perubahan satu bagian dipandang menyebabkan perubahan lain dari sistem.[7]

Adapun penyebab belum diperolehnya hak dasar bagi buruh pasar tradisonal di Kota Takengon adalah :

1) Belum mengetahui adanya hak dasar pekerja yang dilindungi undang-undang.
2) Tidak mempersiapkan perlindungan atas resiko kerja dikemudian hari.

[7] George Ritzer, 2005, *Teori Sosiologi Modern*, Prenada Media, Jakarta, hlm.117

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

3) Anggapan perlindungan kesehatan gratis dari pemerintah Provinssi Aceh walautanpa mengurus jminan kesehatan
4) Lingkunagn kerja yang acuh terhadap peraturan-peraturan hak dasar.

Pada dasarnya Buruh Pasar Tradisional di Kota Takengon harus memperoleh Jaminan atas hak dasar yang terlindungi secara hokum sebgaimana Pasal 28 H Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menekankan bahwa tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Buruh pasar tradisional harus memperoleh hak atas jaminan sosial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2001 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Program ini bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pemerintah dalam mengimplementasikan Undang-Undang ini membentuk badan penyelenggara yang memfasilitasi jaminan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia termasuk buruk pasar tradisional. Salah satunya yaitu BPJS Ketenagakerjaan atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di mana setiap tenaga kerja formal maupun informal diharuskan untuk mendaftarkan atau didaftarkan untuk memperoleh hak atas jaminan sosial sebagaimana yang dimaksud.

IV. KESIMPULAN

1. Implementasi perundang-undangan Ketenagakerjaan terhadap buruh pasar tradisional di kota Takengon dilihat dari implementasi produk kebijakan publik menunjukkan bahwa belum terlaksana dengan maksimal, sosialisasi maupun pendampingan terhadap pekerja belum dirasakan. Prinsip-prinsip keadilan bagi buruh pasar tradisional juga belum dirasakan, Hal ini disebabkan belum termuatnya secara tegas peraturan-peraturan yang melindungi para buruh pasar tradisional dari ancaman kesewenang-wenangan pemberi kerja. Selain itu pengawasan dari pemerintah maupun penegak hukum atas implementasi perundang-undangan ketenagakerjaan belum maksimal.

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

2. Perlindungan yang berdasarkan perundang-undangan yang berkeadilan terhadap hak-hak dasar buruh pasar tradisional belum dapat diimplementasikan secara baik. Faktor perjanjian di antara pemberi kerja dan pekerja hanya dilandaskan kepada perjanjian lisan. Pemahaman pemberi kerja dan penerima kerja terhadap perundang-undangan ketenagakerjaan untuk mengakomodasi hak-hak dasar masih sangat kurang sehingga pemberian hak-hak dasar oleh pemberi kerja hanya berlandaskan asas kekeluargaan.

Volume 4, Nomor 1, April 2018, Hlm. 31-44 p-ISSN 2443-2407 e-ISSN 2615-207X

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

George, Ritzer, 2005, *Teori Sosiologi Modern*, Prenada Media, Jakarta.

J, Lexi Moleong, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Miru, Ahmadi, 2013, *Hukum Kontrak dan Perencanaan Kontrak*, Rajawali Pers, Jakarta.

Ningro, Felix A. dan Lioyd G. Nigro,1980, *Modern Publik Administration*,New York, Harper, Row, Publisher, 5th ad.

Raharjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Rosdan, Carnwell & Carson Alex, 2013, *Effective Practice in Health and Social Care: Partnershipp Approach*, UK, Open University Press.

S, Merilee, Grindle, 1980. *Politics and Policy Implementation in The Third World*, Princnton University Press, New Jersey.

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif,* Bandung, Alfabeta.

W, John, Creswell, 2010, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed, Edisi Ketiga, Terjemahan oleh Achmad Fawai,* Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial