



**TINJAUAN HUKUM TERHADAP KEADILAN DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI
TEGAL**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Syarat Tugas Akhir

Guna Memperoleh Gelar S1 (Strata Satu) Ilmu Hukum

Oleh :

HAMZAH ABROR

NPM : 5102600020

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL

2024

HALAMAN PENGESAHAN

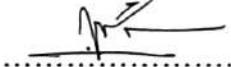
TINJAUAN HUKUM TERHADAP KEADILAN DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA TEGAL

Hamzah Abror

NPM 5120600020

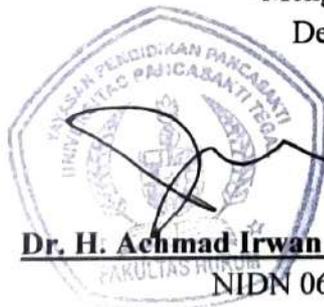
Telah Diperiksa dan Disahkan oleh

Tegal, 24 Juli 2024

Dr. Soesi Idayanti, M.H.	(Ketua Sidang)	
Dr. Soesi Idayanti, M.H.	(Penguji II)	
Dr. Moh. Khamim, M.H.	(Penguji I)	
Dr. H. Nuridin, M.H.	(Pembimbing II)	
Dr. H. Sanusi, M.H.	(Pembimbing I)	

Mengetahui

Dekan,



Dr. H. Achmad Irwan Hamzani, S.H.I., M.Ag.

NIDN 0615067604

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP KEADILAN DALAM
PENYELESAIAN PERSELISISHAN HUBUNGAN KERJA DI TEGAL**

Hamzah Abror
NPM : 5120600020

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Tegal, 19 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. H. Sanusi, MH
NIDN. 0609086202

Pembimbing II



Dr. H. Nuridin, M.H.
NIDN. 0610116002

Mengetahui
Wakil Dekan I,



Dr. Soesi Idavanti, MH
NIDN. 0627086403

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hamzah Abror
NPM : 5120600020
Tempat/tanggal lahir : Pemalang, 23 Januari 1998
Progam Studi : Ilmu Hukum
Judul Skirpsi : Tinjauan Hukum Terhadap Keadilan Dalam Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Kerja Di Tegal

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta belum pernahditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penulis bersedia gelar Sarjana Hukum yang telah penulis peroleh dibatalkan . Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar benarnya

Pemalang, Juli 2024

Yang membuat pernyataan




Hamzah Abror

NPM : 512060020

ABSTRAK

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berbeda dengan perjanjian pada umumnya. Kesetaraan dan kebebasan para pihak yang mengadakan perjanjian tidak sepenuhnya tercermin dalam perjanjian kerja. Salah satu alasannya adalah terbatasnya kesempatan kerja yang tidak sebanding dengan banyaknya para pencari kerja yang memiliki keinginan mendapatkan pekerjaan. Hal ini menjadikan pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang rendah di hadapan pengusaha/pemberi kerja. Kesetaraan bekerja/buruh dengan pengusaha hanya pada sisi hukum, tetapi tidak demikian hasilnya secara sosiologis dan ekonomis. Posisi yang tidak setara dalam hubungan kerja antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha berimplikasi pada upaya penyelesaian ketika terjadi perselisihan antara para pihak penulisan ini akan menganalisa bagaimana perwujudan nilai keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja industrial dan bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal menerapkan hukum normative dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Upaya penyelesaian nonlitigasi melalui musyawarah bipartite dan mediasi menjadi pilihan pekerja/buruh dan pengusaha, meski belum sepenuhnya berjalan sesuai prosedur dan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Musyawarah Bipartit dilakukan tidak murni antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha, tetapi ada campur tangan secara tidak langsung dari instansi pemerintah. Penyelesaian melalui mediasi yang tidak menghasilkan kesepakatan antara para pihak cenderung merugikan pekerja/buruh dengan berbagai alasan. Sementara penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak pernah menjadi opsi yang dipilih oleh kedua pihak. Upaya pihak pekerja/buruh untuk mewujudkan nilai keadilan dalam penyelesaian perselisihan dengan pihak pengusaha tampaknya masih jauh dari harapan. Perlu dilakukan evaluasi peraturan perundang-undangan dan campur tangan aktif pemerintah untuk melakukan pembinaan dan pengawasan disertai upaya penegakan hukum dan mewujudkan cita keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Kata Kunci : Perselisihan, keadilan, campur tangan pemerintah

ABSTRACT

The work agreement between workers/laborers and entrepreneurs is different from agreements in general. The equality and freedom of the parties entering into an agreement are not fully reflected in the employment agreement. One of the reasons is the limited job opportunities which are not commensurate with the number of job seekers who have the desire to get a job. This makes workers/laborers have a low bargaining position in front of entrepreneurs/employers. Equality of work/labor with entrepreneurs is only on the legal side, but the results are not sociological and economic. The unequal position in the work relationship between the worker/labourer and the entrepreneur has implications for resolution efforts when a dispute occurs between the parties. This paper will analyze how the value of justice is realized in resolving industrial work relations disputes and how the Tegal City Department of Manpower and Industry applies the law. normative in resolving industrial relations disputes. Efforts to resolve non-litigation through bipartite deliberation and mediation are the choice of workers/laborers and employers, even though they have not yet fully implemented according to the procedures and mechanisms regulated in Law Number 2 Tahun 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. Bipartite deliberations are not held purely between workers/laborers and entrepreneurs, but there is indirect interference from government agencies. Settlements through mediation that do not produce an agreement between the parties tend to harm workers/laborers for various reasons. Meanwhile, settlement through conciliation and arbitration has never been an option chosen by both parties. Efforts by workers/laborers to realize the value of justice in resolving disputes with employers still seem to be far from expectations. It is necessary to evaluate statutory regulations and active government intervention to provide guidance and supervision along with law enforcement efforts and realize the ideals of justice in resolving industrial relations disputes.

Keywords: Dispute, justice, government intervention

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena telah melimpahkan berkah, rahmat serta hidayah-Nya yang mempermudah penyusunan skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Terhadap Keadilan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Tegal” untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.

Proses penyelesaian skripsi ini penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Farikhatun, Bapak Muhdori, Ain Azharina, Azahra Isna, Salsa Erista, selaku keluarga kecil tercinta yang terus-menerus memberikan doa, cinta, kasih sayang, dukungan, saran, kesabaran dan hiburan sehingga penulis mendapatkan semangat yang luar biasa untuk menyelesaikan skripsi.
2. Dr. Achamd Irwan Hamzani, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Soesi Idayanti, MH selaku Wakil Dekan I yang selalu memberikan motivasi dan mengarahkan penulis selama proses perkuliahan.
4. Dr. Sanusi, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan waktu, saran dan bimbingan untuk membantu penulis menyempurnakan skripsi.
5. Dr. Nuridin, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan waktu, saran dan bimbingan untuk membantu penulis menyempurnakan skripsi.
6. Dosen Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang telah membantu telah membantu kelancaran proses penulisan skripsi ini.
7. Staf Staf TU Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan pelayanan yang ramah.
8. Bapak Ardi Brilianto selaku Teman Seperjuangan yang senantiasa memberikan dorongan semangat kepada penulis
9. Bapak Nanda Gustiko selaku Kepala Sub Pengamanan di Rumah Tahanan Negara Pemalang yang selalu memberikan dukungan.

10. Bapak Agus Fery selaku Kepala Regu Pengamanan Rutan Pemalang yang membantu kelancaran Penulis..
11. Sayekti Anjar Ani selaku Istri Tercinta dari penulis yang menjadi bagian dari cerita sehari-hari penulis dengan perasaan dan kesabaran luar biasa untuk tetap memberikan doa, dukungan, dan saran sehingga penulis memperoleh semangat dalam menyelesaikan skripsi.
12. Seluruh teman seperjuangan di kelas ekstensi Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang memberikan semangat dan bantuannya untuk kelancaran proses penyusunan skripsi kepada penulis yang belum disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari penyusunan skripsi ini yang perlu diperbaiki. Oleh sebab itu, besar harapan penulis dapat memperoleh kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Segala hal yang termuat dalam skripsi ini semoga dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Pemalang, 21 Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Urgensi Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka	7
F. Metode Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN KONSEPTUAL	12
A. Tinjauan Umum Tentang Keadilan	12
B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	13
C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Tenaga Kerja.....	28
BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Keadilan Bisa Diterapkan Bagi Pekerja/Buruh dan Pihak Pengusaha Yang Menghadapi Konflik Hubungan Kerja	30
B. Hukum Positif tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja Ditearapkan dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Antara Pekerja dan Pengusaha	36

BAB IV. PENUTUP	45
A. Simpulan.....	45
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konsep negara kesejahteraan bagi bangsa Indonesia termaktub dalam Alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa Pemerintah Negara Indonesia mengemban fungsi untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia (*protectional function*), memajukan kesejahteraan umum (*welfare function*), mencerdaskan kehidupan berbangsa (*educational function*), dan ikut melaksanakan ketertiban dunia (*perfectfullness function*).¹

Untuk menjalankan amanat tersebut, maka dalam bernegara bangsa Indonesia berdiri berdasarkan hukum, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menurut Janpotar Simamora, salah satu ciri negara hokum adalah negara memberi perlindungan secara maksimal terhadap hak-hak asaasi atau hak-hak dasar manusia.²

Salah satu penjabaran penting yang terkait dengan hak-hak dasar manusia adalah hak untuk hidup sejahtera yaitu dengan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Secara konstitusional, hak ini ditentukan di dalam

¹ Muhammad Fadli, "Optimalisasi Kebijakan TenagaKerjaan Dakam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015" Jurnal Rechvstending Vol. 3, Agustus 2014.

² Janpatar Simamora, "Tapsir Negara Hukum dalam Perspektif UUD 1945", Jurnal Dinamika Hukum Vol. 14 No. 3

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2), yaitu “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam perspektif hak asasi manusia, secara tegas disebutkan pula dalam Pasal 28D ayat (2), yaitu “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 di atas, menunjukkan bahwa Negara memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menyediakan pekerjaan dengan penghasilan layak dan sarana penghidupan yang layak untuk ukuran kemanusiaan atau dengan kata lain setiap warga negara harus ada dalam batas hidup sejahtera. Konsekuensinya yaitu negara (dalam hal ini Pemerintah dan pemerintah daerah) memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh dalam memperoleh hak-haknya, terutama hak yang menyangkut kesejahteraan pekerja. Selain itu, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja juga menjadi tanggung jawab pemerintah, di samping tanggung jawab pihak pengusaha, dan tentu saja pihak pekerja itu sendiri.

Perlindungan pemerintah itu sangat penting, mengingat pekerja/buruh itu dengan majikan/pemberi kerja ada dalam relasi yang tidak seimbang. Pekerja buruh selalu pihak yang “dikalahkan” oleh majikannya. Relasi yang tidak seimbang ini mengakibatkan banyak perlakuan buruk yang dialami oleh para pekerja /buruh di Indonesia, bahkan disemua Negara. Kasus Marsinah merupakan salah satu fakta dan relasi yang tidak seimbang tersebut. Marsinah bersama dengan ratusan buruh lainnya melakukan aksi menuntut kenaikan upah. Tuntunan Marsinah bersama dengan ratusan buruh lainnya dibalas dengan intimidasi dan perlakuan tidak

manusiawi. Dalam kasus ini, Marsinah tewas dengan mengenaskan, yang disinyalir kematian Marsinah tersebut buntut dari adanya aksi tuntutan buruh.

Kasus Marsinah ini hanya suatu fenomena kecil dari fakta yang sesungguhnya terjadi. Banyak peristiwa perlakuan eksploitasi dan diskriminasi yang di alami oleh pekerja/buruh. Peristiwa yang paling banyak terjadi yaitu pengusaha tidak sesuai dengan komitmennya dalam memenuhi hak-hak buruh/pekerja terutama hak untuk memperoleh gaji/upah sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh pemerintah. Di samping itu, banyak kasus pekerja/buruh yang diberhentikan (PHK) secara sepihak. Pemberhentian tersebut lebih sering hanya didasarkan pada “suka dan tidak suka” pemberi kerja/pimpinan pada suatu bidang pekerjaan.

Kasus PHK sepihak ini merupakan “primadona” bagi para pengusaha/pemberi kerja, dimana PHK tersebut digunakan sebagai instrument untuk “menakut-nakuti” pekerja agar para pekerja melaksanakan pekerjaannya sesuai kemauan pemberi kerja. Konflik PHK cukup dominan diantara kasus-kasus sengketa hubungan kerja. Sebagai contoh, di wilayah Kota Tegal. Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tegal, dalam kurun waktu 2 (dua) tahun Periode 2021-2022 mencatat terdapat 14 (empat belas) kasus perselisihan hubungan kerja yang obyeknya PHK.

Berdasarkan atas masalah ketenagakerjaan di atas, maka peran Negara, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, sangat diperlukan untuk hadir melindungi kepentingan dan hak-hak pekerja. Bagi pekerja/buruh, keberadaan pemerintah dianggap sebagai “benteng terakhir”, yang dapat melindungi kepentingan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh.

Harapan di atas, sejalan prinsip hukum yang sudah ditentukan di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 23 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan Hubungan Kerja dari aspek regulasi, substansi yang ditentukan di dalam kedua peraturan perundang-undangan tersebut setelah memadai. Tetapi dari aspek penegakan peraturan perundang-undangan masih diperlukan adanya kesungguhan dari Pemerintah. Pemerintah yang diharapkan pekerja/buruh seringkali “masuk angin” dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Kerja para pekerja/buruhn dalam menyelesaikan permasalahan hubungan kerja sering memilih cara mogok atau demokrasi.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang cepat, tepat, adil dan murah sebagai bagian dari komitmen Pemerintah yang meletakkan pekerja/buruh sebagai elemen yang sangat penting, yakni menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Keberadaan pekerja semakin diperhatikan, mengingat besarnya kontribusi bagi kelangsungan hidup suatu negara.

Tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya mempunyai suatu tanggung jawab yang besar yaitu tercapainya tujuan dari perusahaan yang memperkerjakan tanggung jawab besar dari pekerja ini, pada faktanya tidak diimbangi dengan perolehan hak dan perlakuan yang adil dari perusahaan/majikan bagi tenaga kerja.

Perlakuan yang tidak adil dialami oleh pekerja/buruh yaitu pekerja/buruh memperoleh upah tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Hal ini sebagaimana dialami oleh pekerja/buruh yang ada diwilayah

Kota Tegal. Dewan pengupahan Kota Tegal memutuskan upah minimum (UMK) di Kota Tegal pada tahun 2021 sebesar Rp. 1.925.000.

Berdasarkan beberapa fakta di atas, di negara manapun pemerintah selalu berkepentingan untuk menjaga harmonisasi hubungan kerja. Sehingga Pemerintah menerbitkan beberapa regulasi untuk dipedomani dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan perusahaan (buruh dan majikan), sehingga konflik hubungan kerja sekecil mungkin dapat ditekan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam mengenai penyelesaian perselisihan hubungan kerja antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha di wilayah Kota Tegal, sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Kerja.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diteliti dalam tulisan ini adalah :

1. Bagaimana keadilan bisa diterapkan bagi pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha yang menghadapi konflik hubungan kerja.
2. Bagaimana hukum positif tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Kerja diterapkan dalam upaya penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha di wilayah Kota Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis meneliti permasalahan di atas adalah :

1. Untuk mengetahui proses/mekanisme penyelesaian konflik hubungan kerja yang adil antara kepentingan pekerja dengan pemberi kerja di wilayah Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui ketentuan nominative dalam penyelesaian konflik hubungan kerja/buruh dengan perusahaan.

D. Urgensi Penelitian

Hasil dari judul yang penulis angkat mengenai keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Pada tataran teoritis diharapkan hasil penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran untuk pembaharuan hokum bidang ketenagakerjaan, utamanya pembaharuan regulasi tersebut.

- a) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis diharapkan dari rekomendasi yang disesuaikan dapat dijadikan referensi oleh Pemerintah Kota Tegal, Pemerintah Provinsi, maupun Pemerintah Pusat, dalam merumuskan kebijakan yang terkait dengan

perlindungan pekerja/buruh, khususnya kebijakan dalam menyelesaikan konflik antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang terjadi di wilayah Kota Tegal.

E. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelusuran dan pengamatan yang penulis lakukan, terdapat beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan kerja sebagaimana tersebut di bawah ini.

1. Rizki Fauzan, 2021, *Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim*, dalam Perkara Perselisihan PHK (Studi Terhadap Putusah PHK Efisiensi), Fokus penelitian pada kajian atas pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan PHK dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi.

Penelitian ini fokus pada analisis atas penerapan aspek keadilan berdasarkan kaidah normatif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

2. I Wayan Agus Vijayantera, 2016, *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambil alihan, dan Penutupan Perusahaan*.

Penelitian ini focus pada upaya perlindungan hokum terhadap pekerja apabila terjadi PHK akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan. Penelitian ini fokus pada analisis atas penerapan aspek keadilan berdasarkan kaidah normative dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

3. Agus Susianto, 2012. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit dan Mediasi Yang Mencapai Kesepakatan*. Dalam Bentuk Perjanjian Bersama di Kabupaten Klaten. Penelitian ini fokus pada kajian atas penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi dengan kesepakatan dalam bentuk Perjanjian Bersama, dengan fokus di Kabupaten Klaten.

Penelitian ini focus pada analisis atas penerapan aspek keadilan berdasarkan kaidah normatif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, Soerjono Soekanto mengemukakan, bahwa penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dapat dinamakan penelitian normative atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian normatif akan meneliti data sekunder yakni meneliti peraturan perundang-undangan baik Nasional maupun Internasional Penelitian empiris dan mendapatkan data primer.³

2. Pendekatan Penelitian

Metode Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang lebih menitikberatkan pada penelitian perundang-undangan (statute approach) yaitu meneliti semua regulasi atau kebijakan yang

³ Suryono Sukamto, "Penelitian Hukum Normatif, Jakarta 210 : hal 5

terkait dengan masalah ketenagakerjaan, khususnya terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴

3. Spesifikasi Peneliatian

Spesifikasi penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan fenomena permasalahan masyarakat di Kota Tegal yaitu permasalahan yang terkait dengan hak-hak tenaga kerja, dan prinsip hukum dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan, sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat memecahkan permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaan tugas dan kewenangan. Aparatur Pemerintahan Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a) Data primer ialah “data dasar” atau “data asli” yang diperoleh peneliti dari tangan pertama, dari sumber asalnya yang pertama yang belum diolah dan diuraikan orang lain, yaitu data yang diperoleh langsung dari informan dan responden baik melalui wawancara, observasi yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, baik dalam bentuk dan kualitatif maupun kuantitatif.
- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari penelitian kepustakaan dan dokumentasi, yang merupakan hasil penelitian dan pengolahan orang lain, yang sudah tersedia atau milik pribadi peneliti.

Keutamaan data sekunder :

⁴ Ibid, hal 16

1) Memudahkan peneliti memperoleh data

2) Data yang diperoleh lebih objektif,

Hasil analisis data lebih terukur, karena terdapat perbandingan dengan hasil penelitian oleh peneliti terdahulu. Data sekunder ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier.

1) Bahan hukum primer yang penulis lakukan adalah :

a. Undang-Undang Dasar Negeri Republik Indonesia Tahun 1945;

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

c. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2) Badan Hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi Publikasi tentang hukum meliputi :

a. Buku-buku teks

b. Kamus-kamus hukum

c. Jurnal-jurnal hukum

d. Penjelasan-penjelasan perundang-undangan

e. Komentor-komentor atas putusan pengadilan

3) Bahan Tertier berupa bahan-bahan yang diperoleh selain bahan ilmu hukum seperti ilmu social dan politik, psikologi, kamus, ensiklopedi.

5. Metode Pengumpulan Data

Data penulis kumpulkan dengan cara :

BAB II

TINJAUAN KONSEPTUAL

A. Tinjauan Umum Tentang Keadilan

Keadilan berasal dari kata Adil, yang menurut kamus bahasa Indonesia Adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma obyektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama. Adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya. Ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal ini tentunya harus relevan dengan keterlibatan umum dimana suatu kata keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari suatu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan keterlibatan umum dari masyarakat tersebut.⁵

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu Keadilan Sosial Bagi Seluruh Indonesia Rakyat Indonesia. Dalam sila kelima Pancasila tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.⁶

⁵ M. Agus Santoso, *Hukum Moral Keadilan*, Kencana, Jakarta, 2014 hal 85

⁶ Ibid hal 36

- a) Data primer dikumpulkan dengan cara interview dan observasi terhadap objek penelitian dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tegal.
- b) Data sekunder dikumpulkan dengan cara studi pustaka yaitu mempelajari, memahami, mengidentifikasi dan mencatat literatur, peraturan perundang-undangan serta data-data/dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian.

6. Metode Analisa Data

Pengolahan dan penelitian dilakukan secara deduktif yaitu menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit yang dihadapi dalam hal ini masalah pengimplementasian tugas dan kewenangan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan tugas dan kewenangan pemerintah tersebut dianalisis secara kualitatif yaitu suatu analisis yang menggunakan teori-teori hukum, prinsip-prinsip hukum, kaidah-kaidah hukum untuk menemukan sebuah preskripsi.

Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama keragaman untuk mewujudkan tujuan negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruh warganya. Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa di dunia dengan prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi serta keadilan dalam hidup bersama.

B. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Hukum Ketenagakerjaan

Ada beberapa pendapat para ahli terkait hukum ketenagakerjaan salah satunya adalah pendapat dari Imam Soepomo yang memberi pengertian bahwa hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan atau norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pada hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.⁷

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelumnya, selama dan sesudah masa kerja.

⁷ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung. 2013, hlm. 45

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja bertujuan untuk menghindari terjadinya ketidakadilan yang dilakukan oleh salah satu pihak yang lebih dominan, secara harfiah Perlindungan Hukum Tenaga Kerja adalah perlindungan hukum atas pekerja yang mengalami pelanggaran-pelanggaran hukum yang menimpa dirinya sehingga hak-haknya tidak terpenuhi selama dalam masa kerjanya.

Ketentuan-ketentuan hukum, perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang perlu diperhatikan baik oleh pengusaha maupun oleh para buruhnya dalam pembinaan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan higiene.

Kewajiban pemerintah untuk melakukan pembinaan perlindungan kerja ini terdapat dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana hal harus dilindungi dari seorang pekerja diantaranya :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Di dalam hukum keselamatan dan kesehatan kerja terdapat sub-sub yang dibagi secara rinci di dalam pelaksanaan hukum tersebut diantaranya :

1. Pengaturan jam kerja
2. Pengaturan cuti
3. Pengaturan pelatihan tenaga kerja;
4. Pengaturan penyediaan alat-alat keselamatan;

5. Pengaturan tempat kerja

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja agar mampu memberi kontribusi secara optimal pada upaya pencapaian tujuan perusahaan, maka kepada tenaga kerja dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahterannya.

Padal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan;
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keberadaan tenaga kerja semakin diperhatikan, mengingat besarnya kontribusi bagi kelangsungan hidup suatu negara. Tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya juga mempunyai suatu tanggung jawab yang besar. Tanggung jawab ini juga akan melahirkan suatu resiko. Resiko tersebut terdapat dalam berbagai bidang, dan jika dilihat dari sudut “akibatnya” dapat digolongkan dalam dua kelompok utama yaitu resiko fundamental dan resiko khusus sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi, dan perorangan kegagalan usaha.⁸

⁸ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cat 4, Jakarta : Grafindo Persada, 2012, hlm. 77

Selain itu, dari segi objek yang dapat terkena risiko, menurut Emmy Pangaribuan Simanjuntak, risiko terdiri dari :

- a. Risiko perorangan (*personal risk*)
- b. Risiko harta kekayaan (*property risk*)
- c. Risiko tanggung jawab (*liability risk*).⁹

Ketiga jenis risiko tersebut ada yang mempunyai hubungan dengan jaminan sosial tenaga kerja, yaitu risiko perorangan. Dikatakan sebagai risiko perorangan karena risiko jenis ini menyangkut saat kematiak atau saat seseorang tidak mendapatkan penghasilan yang biasa diperoleh. Risiko jenis ini timbul karena seseorang itu sakit, kecelakaan atau meninggal dunia.

Upaya-upaya dalam menanggulangi risiko tersebut dapat dilaksanakan dalam bentuk perlindungan dan perbaikan kesejahteraan tenaga kerja dengan menyelenggarakan pertanggungans sosial sebagai wujud dari program jaminan sosial.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal.

Aspek penting sebagai penunjang pelaksanaan pembangunan bidang perekonomian setelah sumber daya manusia, dalam kaitan ini adalah tenaga

⁹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum*. Jamsostek, Jakarta PT. RajaGrafindo Persada, 2008, hlm. 24.

kerja. Bagi pemerintah Indonesia, keberadaan tenaga kerja merupakan modalitas utama, karena cukup banyak ketersediaan tenaga kerja yang ada di Indonesia.

Tenaga kerja adalah faktor yang memiliki peran utama dalam pembangunan. Alasan tenaga kerja memiliki peran penting dalam pembangunan adalah dikarenakan tenaga kerja sebagai subyek pengelola dan pengawasan alam dan modal dalam pembangunan nasional, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan tujuan negeri di dalam Undang-undang Tahun 1945.

Di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Di dalam pasal tersebut menyebutkan untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”, dengan demikian dapat diketahui bahwa betapa pentingnya peran tenaga kerja bagi pembangunan di negeri ini, tetapi tetap saja seringkali ditemukan ada beberapa tenaga kerja yang masih saja diabaikan hak-haknya oleh pengusaha ditempatnya bekerja.¹⁰

Di dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hal yang harus dilindungi dari seorang pekerja diantaranya :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja

¹⁰ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.

2. Moral dan kesusilaan dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan berkat harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Di dalam pasal ini terdapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, yang dimana disini peneliti menganggap keselamatan dan kesehatan kerja, sangatlah penting untuk diperhatikan pemerintah dan badan usaha atau pengusaha di dalam menjamin hak-hak tenaga kerja agar tidak menimbulkan kecelakaan atau kelalaian di dalam aktivitas kerja (*human eror*), sehingga perusahaan tidak hanya menuntut dan menyalahkan pekerjaannya atas kelalaian dan kecelakaan kerja yang terjadi, tetapi juga dapat memenuhi hak-hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerjaannya.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Pemerintah Indonesia saat ini tengah giat melaksanakan pembangunan dalam semua bidang. Pembangunan yang menjadi pusat perhatian Pemerintah saat ini diprioritaskan terhadap pembangunan ekonomi, baik ekonomi kecil, mikro maupun pembangunan ekonomi makro, bahkan pembangunan ekonomi yang sedang getol dikembangkan adalah pengembangan ekonomi dalam skala internasional dan global.

Seiring dengan pengembangan pembangunan dalam bidang ekonomi. Pemerintah Indonesia banyak melakukan pembaharuan pranata bukan dengan tujuan untuk menselaraskan dengan program pemerintah yang dikemas dalam konsep Nawakcita. Pembaharuan terhadap pranata hukum mencakup 3 (tiga) aspek yaitu aspek substansi hukum, aspek struktur hukum dan juga aspek

kultur hukum. Pembaharuan 3 (tiga) aspek tersebut, ditujukan untuk tercipta suatu mekanisme kerja secara sinergis. Pembangunan hukum harus diselenggarakan sebagai bagian integral dan pembangunan nasional. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran hukum, menjamin penegakan, pelayanan dan kepastian hukum serta mewujudkan suatu tata hukum nasional yang mengabdikan pada kepentingan nasional.

Dalam derap pembangunan bidang ekonomi, pemerintah, juga melakukan nasionalisasi dan harmonisasi sistem hukum nasional yaitu dengan cara melakukan pembaharuan pemerintah perundang-undangan sebagai salah satu instrument untuk memandu jalannya pembangunan sektor ekonomi sekaligus menjaga stabilitas dan menjamin kepastian bagi pelaku bisnis. Dalam hal yang demikian, maka pembentukan dan penyusunan peraturan perundang-undangan, mulai dari tingkat nasional sampai dengan peraturan daerah, diniatkan untuk mendukung pembangunan sektor perekonomian mulai dari level nasional, regional sampai dengan tingkat pemerintahan daerah.

Pembangunan nasional dilaksanakan secara merata di seluruh tanah air dan tidak hanya untuk suatu golongan atau sebagian dari masyarakat, tetapi untuk seluruh masyarakat, serta benar-benar harus dapat dirasakan seluruh rakyat sebagai perbaikan tingkat hidup yang berkeadilan sosial, yang menjadi tujuan dan cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia.

Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat penting, yakni menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Di dalam ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepersetaan.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang memperkerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotongroyongan sebagaimana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan

pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu diberikan perlindungan pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

3. Jenis Perlindungan Kerja

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang

ketentuan perlindungan sosial Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan “hukum umum” (Publish-rechtelijk) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan sebagai berikut :

- a. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
- b. Pekerja buruh/Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian-kejadian hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹²

2. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

¹² Ibid, hlm. 80

dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

- 3) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.¹¹

Ketiga jenis perlindungan di atas akan diuraikan sebagai berikut :

1. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja.

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan “pembatasan” ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat “memaksa”, bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam

¹¹ Zaeni Asyhadie. Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja), Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2017, hlm 78.

Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

- a. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan membutuhkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tentunya kecelakaan kerja.
- b. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.¹³

Dasar pembicaraan masalah keselamatan kerja ini sampai sekarang adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Namun, sebagian besar peraturan pelaksanaan undang-undang ini belum ada sehingga beberapa peraturan warisan Hindia Belanda masih dijadikan pedoman dalam pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan. Peraturan Warisan Hindia Belanda itu adalah sebagai berikut :

¹³ Ibid, hal. 84

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Di samping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain. Jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.¹⁵

4. Jenis-jenis Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam praktek ketenagakerjaan, terdapat beberapa jenis jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :

1) Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi bilangannya sebagian atau seluruh penghasilannya yang

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 122

- a. Veligheidsreglement, S 1910 No. 406 yang telah beberapa kali dirubah, terakhir dengan S. 1931 No. 168 yang kemudian setelah Indonesia merdeka diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 208 Tahun 1974. Peraturan ini mengatur tentang keselamatan dan keamanan di dalam pabrik atau tempat bekerja.
 - b. Stoom Ordonantie, S. 1931 No. 225, lebih dikenal dengan peraturan Uap 1930.
 - c. Leodwit Ordonantie, 1931 No. 509 yaitu peraturan tentang pencegahan pemakaian timah putih kering.
3. Perlindungan ekonomis atau Jaminan Sosial

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi semua tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹⁴

¹⁴ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, *Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

2) Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3) Jaminan hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagakerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif) oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan,

maka sudah selayaknya diupayakan penggalangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*oreventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*).

C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Kerja

Perselisihan Hubungan Kerja diberi pengertian sebagai perbedaan-perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat kerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan hal tersebut sebagaimana dikutip dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang perselisihan-perselisihan hubungan kerja dan ketentuan pasal 1 angka 22 UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa terjadinya perselisihan hubungan kerja adalah akibat adanya perbedaan pendapat antara pekerja/buruh (baik individu maupun kolektif) dengan pengusaha dan atau gabungan pengusaha Undang-Undang mengelompokkan perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha ke dalam 4 (empat) jenis yaitu :

- (1) Perselisihan hak yang terjadi karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan perselisihan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan

perundang-undangan, yaitu perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerjasama.

- (2) Perselisihan kepentingan, yang timbul dalam hubungan kerjasama karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- (4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatkerjaan.