BAB II

TINJAUAN PUSTAKA TERHADAP TENAGA KERJA PENYELIA JASA (*OUTSOURCING*)

A. Tinjauan Teoretis mengenai Tenaga Kerja Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

1. Sejarah Hubungan Tenaga Kerja

Hubungan perburuhan di Indonesia dimulai dari peristiwa penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasaan pada saat itu. Para budak atau pekerja tidak diberikan hak apapun, yang dimiliki pekerja hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak atau pekerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratinya sebagai manusia.

Hukum perburuhan mengenal adanya pancakrida hukum perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yakni :

a. Membebaskan manusia indonesia dari perbudakan, perhambaan
b. Pembebasan manusia indoneia dari rodi atau kerja paksa
c. Pembebasan buruh/pekerja indonesia dari poenale sanksi
d. Pembebasan buruh/pekerja indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan
e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Krida satu sampai dengan krida ke tiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya Proklamasi Kemerdekaan

tanggal 17 Agustus 1945 dan sehari kemudian yakni tanggal 18 Agustus ditetapkannya Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi :

> "Segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu tidak ada kecuali ".

Pasal tersebut memuat jaminan kesamaan Warga Negara dalam hukum dan pemerintahan. Krida ke empat sampai dengan saat ini setidak-tidaknya dari kajian empiris atau sosiologis belum dapat dicapai. Masih banyak terjadi kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh adanya tuntutan dari pihak buruh atau pekerja untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya, yang berbuntut pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).[9]

2. Dasar Hukum Tenaga Kerja

Beberapa ahli hukum berpendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan diantaranya menyatakan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerja itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja[10], sedangkan menurut ahli hukum lain hukum perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di

---

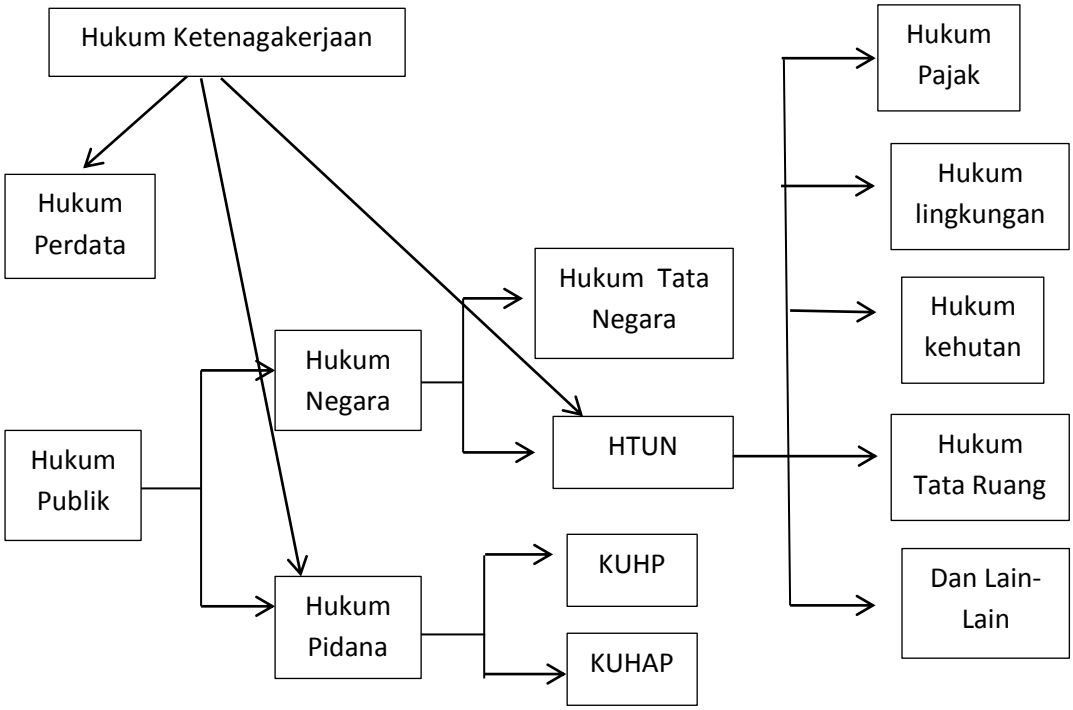
[9] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm. 4

[10] M.G. Levenbach Dikutip dalam, Abduk Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, Hlm. 4

mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.[11] Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur [12]:

a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha
c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa
d. Mengatur perlindungan pekerja, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja, dan sebagainya.

Skema kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Indonesia :



[11] Soepomo Dikutip dalam, Abduk Khakim, Hlm. 5
[12] *Ibid*, Hlm 6

(Bagan 2.1 Skema Hubungan Hukum)

Berdasarkan skema di atas, maka kedudukan Hukum Ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan aspek Hukum Perdata, aspek Hukum Tata Usaha Negara, dan aspek Hukum Pidana. Hal ini sangat bergantung pada bidang yang terkait di dalamnya, misalnya :

a. Menyangkut aspek Hukum Perdata jika terkait dengan perjanjian kerja termasuk didalamnya hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dan hanya melibatkan para pihak.
b. Menyangkut aspek Hukum Tata Usaha Negara Jika terkait dengan perijinan bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran serikat pekerja, dan sebagainnya.
c. Menyangkut aspek Hukum Pidana Jika terkait dengan pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
d. Hukum ketenagakerjaan juga termasuk dalam sistem Hukum Bisnis, didalamnya mengatur tentang Hukum Kontrak, Hukum Perusahaan, jaminan sosial, pajak, asuransi, Hukum Lingkungan, Hukum Internasional, dan lain-lain.

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. “

Pancasila merupakan dasar negara. Pancasila terangkum dalam empat pokok pikiran pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Empat pokok pikiran Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut lebih lanjut terjelma ke dalam pasal-pasal Undang-Undang Dasar 1945.

Pancasila dijadikan landasan dalam menyelenggarakan pembangunan nasional di Indonesia, dalam Rangka pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. “

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Asas demokrasi pancasila adalah suatu faham demokrasi dimana sistem pemerintahan berdasarkan kedaulatan rakyat yang dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar 1945. Jadi, pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan asas demokrasi pancasila mengacu pada sila ke-4 pancasila yaitu “

kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan “.

Asas keadilan dalam pembangunan ketenagakerjaan memiliki pengertian bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan harus menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung maksud dari penyelenggaraan secara terpadu adalah agar berbagai dimensi yang keterkaitan dengan berbagai pihak itu mampu saling menunjang dan harmonis.

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah [13]:

a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan sendiri tertuang dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

> “a.Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
> b.Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah

[13] *Ibid,* Hlm. 9

c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejhteraan
d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya."

Dasar hukum yang mengatur tentang penyelia jasa (*outsourcing*) terdapat dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 64 berbunyi :

"Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."

Pasal 65 berbunyi :

"(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebaga berikut:
   a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
   b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
   c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
   d. tidak menghambat proses produksi secara langsung
(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulisa antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakan.
(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau

perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan."

Pasal 66 berbunyi :

"(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undangundang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan."

Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja melaksanakan kegiatan pokok atau

kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atas kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core businnes*) suatu perusahaan.

Peraturan lebih lanjut mengenai perusahaan penyedia penyelia jasa (*outsorcing*) diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang membahas tentang persyaratan pemborongan pekerjaan, penyedia jasa pekerjaan/buruh, dan pengawasan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*).

3. Para Pihak dalam Hubungan Kerja

   a. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.[14] Pengertian tenaga kerja di atas hanya menjelaskan proses penduduk mencari pekerjaan saja selain rutinitas yang selalu dikerjakan yaitu sekolah dan mengurus rumah tangga tanpa adanya hasil kerja yang

[14] *Ibid,* Hlm. 27

harus di penuhi tenaga kerja sementara dalam pengertian berikut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[15]

Tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) dalam Pasal 1 ayat (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lainnya berbunyi :

> "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain"

Pengertian tenaga kerja selain terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pula dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian tenaga kerja diperluas yakni termasuk[16] :

> "a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
> b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
> c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan."

[15] Myra M. Hanartani, dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I cetakan ke II, Jakarta, 2010, Hlm.1

[16] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi,* Rajagrafindo Persada*,* Jakarta,2012 Hlm. 45

b. Pengusaha

Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mengidentifikasi kesempatan-kesempatan uasaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai.[17]

Pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
> b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
> c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia."

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu ikatan pekerjaan antara seseorang (pekerja atau tenaga kerja) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberikan perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar dan pada akhirnya pekerja/tenaga kerja mendapat imbalan berupa upah atas kerja dan prestasi yang diberikan. Hubungan kerja setidaknya harus mengandung 3 unsur, yaitu[18] :

---

[17] Rachmat dikutip dalam Abdul Khakim, *Op.Cit,* Hlm. 4

[18] Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha,* Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, Hlm. 12

a. Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

b. Perintah

Perintah adalah satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah.

c. Pekerjaan.

Pekerjaan adalah sebuah pekerjaan yang bebas sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perudang-undanga, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Pengertian hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Berdasrkan ketentuan dari Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari hubungan kerja adalah :

a. Adanya Pekerjaan

Pekerjaan adalah sebuah pekerjaan yang bebas sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perudang-undanga, kesusilaa, dan ketertiban umum. Pengusaha secara teknis jelas tidak mungkin akan merekrut pekerja/tenaga kerja jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya, unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengadopsi Pasal 1320 KUHPerdata. Unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas, jika syarat objektif tidak terpenuhi perjanjian kerja batal demi hukum.

b. Adanya Upah

Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 89.”

Upah Minimum Provinsi Jawa Barat tahun 2013 di kota bandung sebesar Rp 1. 538.703,00 tertuang dalam

Lampiran Keptusan Gubernur Nomor 561/Kep.1405-Bangsos/2012.

c. Adanya Perintah

Perintah adalah satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah. Letak strategisnya posisi pengusaha ada disini, perusahaan memilki *bargaining position* cukup kuat di banding pekerja atau tenaga kerja. Pengusaha memiliki hak prerogratif pengusaha artinya pengusaha biasanya berhak dalam membentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama Perusahaan, maka perusahaan berhak memberi perintah kepada pekerja atau tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan opersional perusahaan sehingga pekerja atau tenaga kerja mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah pengusaha. Menurut istilah para ahli hukum, hal ini disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), artinya pekerja/tenaga kerja harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.[19]

5. Kewajiban Para Pihak

Kewajiban Para Pihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[19] Abdul Khakim, *Op.Cit* Hlm. 44-45

a. Kewajiban Pekerja

1) Tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi tertuang pada Pasal 85 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

   “Pekerja/buruh Tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi”

2) Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama tertuang pada Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

   “Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”

3) Melaksanakan mogok kerja dan/atau mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja dengan tidak melanggar hukum tertuang pada Pasal 138 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

   “Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yan bermaksud mengajak pekerja/buruh untuk mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.”

4) Memberitahukan secara tertulis dalam jangka waktu 7 hari sebelum melaksanakan mogok kerja kepada pengusaha dan intansi bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat tertuang pada Pasal 140 ayat (1) Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. "

5) Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK tertuang pada Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja"

6) Mentaati segala ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, agar tidak terkena PHK oleh pengusaha tertuang pada Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Dalam hal pekerja/buruh melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut."

b. Kewajiban Perusahaan

1) Memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja tertuang pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Perusahaan adalah :
a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik

badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

2) Bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja tertuang pada Pasal 12 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya."

3) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib:

i. Memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Tertuang dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk "

ii. Memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Tertuang dalam Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang sahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk "

iii. Menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Tertuang dalam Pasal 44 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku "

iv. Menunjuk tenaga kerja WNI sebagai pendamping untuk teknologi dan alih keahlian. Tertuang dalam Pasal 45 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih tehnologi dan ahli keahlian dari tenaga kerja asing"

v. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja WNI yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Tertuang dalam Pasal 45 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada

huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing."

vi. Membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Tertuang dalam Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakkannya "

vii. Memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. Tertuang dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir"

4) Menanggung segala hal dan/atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja kerja tertuang pada Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha."

5) Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh mengenai maksud perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) paling lama 7 hari sebelum Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir. Tertuang dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan "

6) Tidak menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Tertuang dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi"

7) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Tertuang dalam Pasal 67 ayat (1) 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya "

8) Tidak mempekerjakan anak. Tertuang dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

   “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.”

9) Tidak mempekerjakan atau melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. Tertuang dalam Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

   “Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk”

10) Tidak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00.WIB

    i. Berusia kurang dari 10 (sepuluh tahun). Tertuang dalam pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

       “ Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.

    ii. Yang hamil dan menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya. Tertuang dalam pasal 76 ayat (2) Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 “

11) Jika mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00, maka pengusaha wajib :

i. Memberikan makanan dan minuman bergizi. Tertuang dalam Pasal 76 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“ Memberikan makanan dan minuman bergizi ; dan “

ii. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Tertuang dalam Pasal 76 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja .“

12) Wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00 Tertuang dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00. “

13) Melaksanakan ketentuan waktu kerja. Tertuang dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. “

14) Membayar upah kerja lembur. Tertuang dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. “

15) Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Tertuang dalam Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.”

16) Memberikan kesempatan yang cukup kepada kepada pekerja/buruh yang melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya tertuang dalam Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya."

17) Memberikan kesempatan sepatutnya bagi pekerja/buruh perempuan untuk menyusui anaknya tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu dilakukan selama waktu kerja. "

18) Memberikan perlindungan kepada pekerja kerja tertuang pada Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 86 berbunyi :

"(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
a. keselamatan dan kesehatan kerja;
b. moral dan kesusilaan; dan
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 sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuaidengan peraturan perundang- undangan yang berlaku."

Pasal 87 berbunyi :

"(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
(2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana

dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.''

19) Memberikan penghasilan yang layak, minimal upah minimum kerja tertuang pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89"

20) Memberikan upah walaupun pekerja/buruh berhalangan melaksanakan tugasnya karena alasan tertentu tertuang dalam Paal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"(1)Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
(2)Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
c. 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;
d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalan-kan ibadah yang diperintahkan agamanya;
f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri

maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :

a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
c. Mengkhitankan 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 dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

21) Memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja/buruh pekerja/buruh dan keluarganya tertung dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja"

22) Menyediakan fasilitas kesejahteraan tertuang dalam Pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan"

23) Memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh tertuang dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh"

24) Membentuk LKS Bipartit, bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 orang atau lebih tertuang dalam Pasal 106 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) prang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit."

25) Membuat peraturan perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh minimal 10 orang tertuang dalam Pasal 108

ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk."

26) Memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh tertuang dalam Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. "

27) Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama tertuang dalam Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama."

28) Memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja/buruh, termasuk mencetak dan membaginya tertuang dalam Pasal 126 ayat (2) dan

ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Ayat (2) berbunyi :

“Pengusaha dan serikat oekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.”

Ayat (3) berbunyi

“Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.”

29) Tidak menghalangi hak pekerja/buruh untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai tertuang dalam Pasal 143 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serukat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.”

30) Memberikan upah kepada pekerja /buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hal normatif tertuang dalalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang

sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah”

31) Tidak melakukan *lock out* sebgai tindakan balasan kepada pekerja/buruh menurut hukum normative tertuang dalam Pasal 146 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasa sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja /buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

32) Memberitahukan secara tertulis dalam jangka 7 hari sebelum melaksanakan *lock out* kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat tertuang dalam Pasal 148 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*). ”

33) Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK kerja tertuang pada Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja"

34) Tidak melakukan PHK dengan alasan tertentu tertuang dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"(1)Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
d. Pekerja/buruh menikah;
e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahan, atau perjanjian kerja bersama;
g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan

kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan."

35) Apabila terjadi PHK, wajib membayar hak PHK tertuang dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi :

"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima "

Hak dan kewajiban para pihak menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia adalah :

a. Hak Pekerja
   1) Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
   2) Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan.
   3) Atas perlakuan ynag tidak diskriminatif dari pengusaha.
   4) Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.
   5) Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

b. Hak Pengusaha
   1) Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
   2) Mengatur dan menegakan disiplin, termasuk pemberian sanksi.

3) Atas tanggung jawab pekerja untuk kemajuan perusahaan.

Kewajiban para pihak menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia adalah[20]:

a. Kewajiban Pekera
   1) Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuanya.
   2) Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha.
   3) Mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan
   4) Patuh dan mentaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

b. Kewajiban Pengusaha
   1) Wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati.
   2) Menyediakan pekejaan sesuai dengan perjanjian
   3) Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja
   4) Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif
   5) Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

[20] Abdul Khakim, *Op. Cit,* Hlm. 53-54

6. Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

a. Pengertian Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

Penyelia jasa (*outsourcing*) adalah hubungan kerja di mana pekerja yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Hubungan kerja ini di temukan adanya tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja (penyedia), perusahaan pengguna tenaga kerja (pengguna), dan tenaga kerja.[21]

Penyelia jasa atau *Outsourcing* merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya dalam melakukan *outsourcing* harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu[22]:

1) Syarat Materiil yaitu harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, tidak menghambat proses produksi secara langsung.

2) Syarat Formil yaitu Asas Kebebasan Berkontrak yang tertuang pada Pasal 1338 KUHPerdata yang berbunyi :

*"*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah

[21] Rajagukguk dikutip dalam Abdul Khakim, *Ibid,* Hlm. 74
[22] *Ibid*

> pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

> “(1)Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
>
> (2)Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.”

Hak-hak normatif Penyelia jasa (*outsourcing*) antara lain berupa :

1) Hak atas upah yang layak
2) Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti
3) Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi
4) Hak atas PHK
5) Hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

b. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan salah satu jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dalam melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan ini disyaratkan harus dilaksanakan melalui perjanjian secara tertulis sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

> “Penyerahan sebagian pelaksanaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.”

Perjanjian penyelia jasa atau *(outsourcing)* harus di buat secara tertulis akan tetapi harus berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) boleh menggunakan Perjanjian Kerja Tertentu (PKWT) apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

> "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
> a. Pekerjaan yang sekali selesai atau atau yang sementara sifatnya
> b. Pekerjaan yan diperkirakan penyelesaianya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
> c. Pekerjaan yang bersifat musiman
> d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan."

Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan
4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

c. Penyediaan Jasa Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"(1)Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
   a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
   b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
   c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
   d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undangundang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan."

Perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak, melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) jika memenuhi persyaratan. Perjanjian Kerja Waktu tertentu tertuang pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"(1)Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktutertentu, 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.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri."

Pengaturan Tenaga Kerja Penyelia Jasa atau *(outsourcing)* selain tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertuang juga dalam Pasal 13 Sampai Pasal 16 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang berbunyi :

Pasal 13 berbunyi :

"Setiap perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak

pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan “

Pasal 14 berbunyi :

“Perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan mengatur tentang hubungan tenaga kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya yang dibuat secara tertulis.”

Pasal 15 berbunyi :

“Hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. “

Pasal 16 berbunyi :

“Pelaporan jenis kegiatan sebagaiman dimaksud dalam pasal 5 dan pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 tidak dikenakan biaya.”

Pasal 65 ayat (3) sampai ayat (9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan lebih lanjut mengenai perusahaan jasa penyedia penyelia jasa (*outsourcing*) yaitu berbunyi :

> “(3)Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
> (4)Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(5)Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan mentri.
(6)Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan dan pekerja/buruh yang dipekerjakan.
(7)Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
(8)Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ada ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
(9)Dalam hal hubungan kerja beralih keperusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/ buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7)."

Salah satu perusahaan yang menggunakan jasa penyelia jasa (*outsourcing*) adalah perusahaan di bidang perbankang tetapi harus memperhatiakn jenis-jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh penyelia jasa (*outsourcing*) pengaturan mengenai penggunaan penyelia jasa (*outsourcing*) tertuang dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/ 25 /pbi/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Pengaturan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain tertuang dlam Pasal 1 ayat (2) dan Pasal 2 sampai Pasal 6 Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/ 25 /pbi/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain.

Pasal 1 ayat (2) berbunyi :

“Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain yang selanjutnya disebut Alih Daya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan Penyedia Jasa melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan/atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja;”

Pasal 2 berbunyi :

“(1) Bank dapat melakukan Alih Daya kepada Perusahaan Penyedia Jasa.

(2) Dalam melakukan Alih Daya, Bank wajib menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko.”

Pasal 3 berbunyi :

“(1)Alih Daya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dilakukan Bank melalui perjanjian:
a. pemborongan pekerjaan; dan/atau
b. penyediaan jasa tenaga kerja.
(2)Bank wajib memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dialihdayakan sesuai dengan perjanjian yang dibuat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(3)Bank tetap bertanggung jawab atas pekerjaan yang dialihdayakan kepada Perusahaan Penyedia Jasa.”

Pasal 4 berbunyi :

“(1)Dalam rangka Alih Daya, kegiatan Bank dikategorikan sebagai berikut :
a. kegiatan usaha; dan
b. kegiatan pendukung usaha.
(2)Dalam setiap kegiatan usaha dan kegiatan pendukung usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas serangkaian pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang.
(3)Bank hanya dapat melakukan Alih Daya atas pekerjaan penunjang pada alur kegiatan usaha Bank dan pada alur kegiatan pendukung usaha Bank.”

Pasal 5 berbunyi :

“(1)Pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) paling kurang memenuhi kriteria sebagai berikut:
a. Berisiko rendah;

b.Tidak membutuhkan kualifikasi kompetensi yang tinggi di bidang perbankan; dan
c.Tidak terkait langsung dengan proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi operasional bank.

(2)Kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dijabarkan dalam kebijakan Bank sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b.

(3)Bank dilarang melakukan Alih Daya yang mengakibatkan beralihnya tanggung jawab atau risiko dari obyek pekerjaan yang dialihdayakan kepada Perusahaan Penyedia Jasa."

Pasal 6 berbunyi :

"Bank hanya dapat melakukan perjanjian Alih Daya dengan Perusahaan Penyedia Jasa yang paling kurang memenuhi persyaratan sebagai berikut:
a.Berbadan hukum Indonesia;
b.Memiliki ijin usaha yang masih berlaku dari instansi berwenang sesuai bidang usahanya;
c.Memiliki kinerja keuangan dan reputasi yang baik serta pengalaman yang cukup;
d.Memiliki sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dialihdayakan; dan
e.Memiliki sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam Alih Daya."

7. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Jaminan sosial tenaga kerja menurut ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah :

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

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan

berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu.

Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja berbunyi :

> "Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui."

Penyelia jasa (*outsourcing*) juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja tertuang dalam Pasal 6 sampai Pasal 10 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga kerja.

Pasal 6 berbunyi :

"(1)Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi:
a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
b. Jaminan Kematian;
c. Jaminan Hari Tua;
d. Jaminan PemeliharaanKesehatan.
(2) Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah."

Pasal 7 berbunyi:

"(1) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja.

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf d berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja."

Pasal 8 berbunyi :

"(1)Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja.

(2)Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:
a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.”

Pasal 9 berbunyi :

“Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:
1 Biaya pengangkutan;
2 Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
3 Biaya rehabilitasi;
4 Santunan berupa uang yang meliputi:
a.Santunan sementara tidak mampu bekerja;
b.Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
c.Santunan cacat total untuk selama-lamanyabaik fisikmaupun mental.
d.Santunan kematian.”

Pasal 10 berbunyi :

“(1)Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.
(2)Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.
(3)Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.
(4)Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.”

8. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Upaya hukum yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan bisa melaluli beberapa lembaga diantaranya sebagai berikut:

a. Penyelesaian Melalui Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 1 angka 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh."

Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit adalah suatau badan pada tingkat usaha atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha. Anggota LKS Bipartit dibentuk berdasarkan kesepakatan dan keahlian. Pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi R.I. Nomor. Per. 32/MEN/XII/2008.[23]

Perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselelisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja arau serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

[23] Myra M. Hanartani, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Cetakan ke II-2010. Jakarta, Hlm. 131

Jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit di anggap gagal. Perundingan bipatrit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Bukti perundingan bipartit di buat dalam suatu surat yang ditandatangani oleh para pihak. Surat perundingan sekurang-kurangnya memuat :

1) Nama lengkap dan alamat para pihak
2) Tanggal dan tempat perundingan
3) Pokok masalah atau alasan perselisihan
4) Pendapat para pihak
5) Kesimpulan atau hasil perundingan
6) Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan

Bukti-bukti dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas kepada para pihak untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melauli arbitrase. Ketentuan ini memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki.

Para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Perundingan bipartit mecapai sebuah kesepakatan maka di buat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, perjanjian bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama dimaksud wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi. Permohonan eksekusi dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.[24]

b. Penyelesaian Melalu Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah."

LKS tripartit Sektoral termuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit. penyelesaian yang dilakukan di LKS bipartit bisa melalui 2 (dua) cara yaitu :

1) Melalui proses mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan

[24] *Ibid,* Hlm. 216-218

segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan di dengar keterangannya. Saksi ahli yang dimaksud disini adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya termasuk Pegawai Pengawas Ketenagakerjaaan.

Mediator wajib memberi keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk sebagai mediator.

Keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator srta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama

untuk mendapatkan bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka :

b) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis; yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.
c) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh hari) kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
d) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
e) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
f) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui,

mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut :

a) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
b) Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan

permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadlan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.[25]

2) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan serikat pekerja/buruh. Penyelesaian Perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat kerja pekerja/buruh.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada pihak konsiliator yang ditunjukkan dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan di pilih dan disepakati dari

[25] *Ibid,* Hlm. 218-222

daftar nama konsiliator yang di pasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadaan penelitian tentang duduk perkara selambat-lambatnya pada hari kerja 8 (kedelapan) harus sudah di lakukan sidang konsiliasi pertama. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan di dengar keterangannya. Saksi ahli yang dimaksud disini adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya.

Konsiliator wajib memberi keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk sebagai mediator.

Keterangan yang diperlukan oleh Konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang di minta.

Tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka di buat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan bukti pendaftaran. Tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka :

b) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh Konsiliator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan.
c) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh hari) kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
d) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

e) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;

f) Para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a,maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut :

a) Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;

b) Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

c) Pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadlan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.[26]

3) Penyelesaian melalui arbitrase

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh seorang arbiter. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah kerja Republik Indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiterase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak

[26] *Ibid,* Hlm. 222-226

yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, di buat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan satu kekuatan hukum yang sama.

Pemeriksaan Perselisihan Hubungan Industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih mengkehendaki lain. Sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat di wakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Surat kuasa khusus adalah kuasa yang diberikan oleh pihak yang berselisih sebagai pemberi kuasa kepada seseorang atau lebih selaku kuasanya untuk mewakili pemberi kuasa untuk melakukan perbuatan hukum dan tindakan lainnya yang berkaitan dengan perkaranya yang dicantumkan secara khusus dalam surat kuasa khusus.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus di awali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter

mengadakan perdamaian. Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut :

a) Akta Perdamaian yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian.
b) Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
c) Pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadlan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Persidangan

arbitrase para pihak di beri kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Mengingat keputusan arbiter ini mengikat para pihak dan bersifat akhir dan tetap, para arbiter haruslah yang berkompeten di bidangnya, sehingga kepercayaan para pihak tidaklah sia-sia.

Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak , maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.[27]

c. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

1) Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

a) Tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
b) Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
c) Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
d) Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

2) Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim Perselisihan Hubungan Industrial

a) Pengajuan Gugatan

[27] *Ibid,* Hlm. 226-233

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja. Ketentuan mengenai pengajuan gugatan sesuai dengan tata cara penyelesaian perkara perdata pada peradilan umum.

b) Penyempurnaan Gugatan

Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

3) Pemeriksaan di Pengadilan

a) Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Proses pemeriksaan dengan acara biasa, dilakukan dengan penetapan majelis hakim oleh ketua pengadilan. Waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak ditetapkan, ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah menurut ketentuan hukum acara.

Persidangan pertama, secara nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, berupa melakukan tindakan skorsing dalam proses PHK dan tidak membayar upah dan hak-hak yang biasa diterima pekerja, selama proses perkaranya berlangsung, hakim

ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha.

Membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja yang bersangkutan. Putusan sela dimaksud dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua. Selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela dan penetapan sita jaminan dimaksud tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak ada upaya hukum lainnya tercantum dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

"(1)Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2)Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau dalam hari persidangan kedua.

(3)Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua siding

memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial."

b) Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan dimaksud, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Terhadap penetapan dimaksud tidak digunakan upaya hukum tetuang dalam Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

"(1)Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

(2)Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.

(3)Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum."

Pemeriksaan dengan secara cepat, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan dimaksud, menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Pemeriksaan disini tentunya pemeriksaan atas kelengkapan dan persyaratan formal atas berkas perkara, misalnya kompetensi relatif, bukti telah dilakukan perundingan atau konsiliasi/mediasi, kelengkapan gugatan, kuasa khusus para penggugat Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian para pihak dalam acara pemeriksaan secara cepat, ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja tertuang dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 84 dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 81 berbunyi :

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”

Pasal 82 berbunyi :

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak

diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha."

Pasal 83 berbunyi

"(1)Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
(2)Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya."

Pasal 84 berbunyi :

"Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus."

Pasal 99 berbunyi :

"(1)Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.
(2)Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja."

c) Putusan Sela

Sidang pertama secara nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya , Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja yang bersangkutan. Permintaan putusan sela disampaikan bersama-sama dengan materi gugatan.

d) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.[28]

Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum. Satu pihak yang tidak hadir dalam persidangan, hakim memerintahkan panitera pengganti untuk memberitahukan hasil putusan kepada pihak tersebut. Tidak dipenuhinya ketentuan sidang terbuka untuk umum berakibat putusan pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum tertuang dalam Pasal 101 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :

"(1)Putusan Mejelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.
(2)Dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.
(3)Putusan Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
(4)Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakibat putusan Pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum."

[28] *Ibid,* Hlm. 237-250

B. Tinjauan Teoretis terhadap Intansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

1. Sejarah singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Dinas Tenaga Kerja berdiri resmi sejak tanggal 10 Januari tahun 1959 dengan nama KANTOR URUSAN PERBURUHAN PROVINSI TINGKAT JAWA BARAT dengan tugas dan wewenang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1958 tentang Penyerahan Kekuasaan Kesejahteraan Para Penganggur di Daerah-Daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DT. I Jawa Barat Nomor. 10/DP.04/PD 1978 tanggal 30 Agustus tahun 1978 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perburuhan Provinsi DT.I Jawa Barat yang disyahkan oleh SK Menteri Nomor. 10/69/39 654 tanggal 16 Oktober tahun 1979. Kedudukan hukum sebagai aparat Daerah Otonomi Pemerintah DT.I Jawa Barat tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 mengenai Pokok Pemerintahan Daerah, dalam rangka meningkatkan kelancaran keberhasilan tugas dibidang kesejahteraan penganggur dan pemberian karya kepada penganggur, maka Pemerintah DT.I Jawa Barat yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dalam SK Nomor 30 Tahun 1990 tanggal 12 April Tahun 1990 diganti dengan nama DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA BARAT.

Salah satu perwujudan pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat salah satu diantaranya telah terbentuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Terbentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat ditetapkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat merupakan intansi teknis yang melaksanakan sebagian urusan pemerintah dan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, serta untuk melaksanakan fungsinya telah disusun struktur organisasi dan tata kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat , maka dalam upaya meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas dinas telah diatur keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 55 Tahun 2001 tanggal 4 Desember 2001 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.[29]

a. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat[30]:

1) Visi

[29] Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, *http://disnakertrans.jabarprov.go.id/,* Diakses pada hari Rabu tanggal 22 Januari 2014, Pukul 19 00 WIB

[30] Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, *http://disnakertrans.jabarprov.go.id/,* Diakses pada hari Rabu tanggal 22 Januari 2014, Pukul 20 00 WIB

Terwujudnya tenaga kerja dan transmigrasi yang maju dan sejahtera.

2) Misi

a) Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;

b) Meningkatkan fasilitas penempatan dan perluasan kesempatan kerja ;

c) Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan;

d) Meningkatkan fasilitas ketransmigrasian dan kemandirian transmigran;

e) Meningkatkan profesionalisme sumber daya, aparatur dan kualitas pelayanan publik.

2. Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tertuang dalam Pasal 10 Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi Ddan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

a. Kepala

b. Sekretariat, membawahkan :

1) Subbagian perencanaan dan program.

2) Subbagian keuangan.

3) Subbagian kepegawaian dan umum.

c. Bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, membawahkan :
    1) Seksi pembinaan latihan dan pemagangan.
    2) Seksi standarisasi, sertifikasi dan kopetensi.
    3) Seksi bina produktifitas.
d. Bidang penempatan tenaga kerja, membawahkan :
    1) Seksi pengembangan pasar kerja.
    2) Seksi perluasan kesempatan kerja.
    3) Seksi penyaluran tenaga kerja.
e. Bidang perlindungn ketenagakerjaan, membawahkan :
    1) Seksi pembinaan hubungan industrial.
    2) Seksi pengawasan ketenagakerjaan.
    3) Seksi jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja.
f. Bidang transmigrasi, membawahkan
    1) Seksi penyiapan dan pengerahan.
    2) Seksi pemindahan dan pembinaan.
    3) Seksi pemberdayaan masyarakat trasmigrasi.
g. Unit pelaksana teknis dinas
h. Kelompok jabatan fungsional

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat terdiri dari :

a. 1 (satu) Kepala Dinas
b. 6 (enam) Kepala Subdinas atau Tata Usaha
c. 52 (lima puluh dua) Subbagian Umum
d. 25 (dua puluh lima) Subbagian Keuangan
e. 18 (delapan belas) Subbagian Kepegawaian

f. 39 (tiga puluh Sembilan) Subdinas Bina Program

g. 54 (lima puluh empat) Subbagian Penempatan

h. 74 (tujuh puluh empat) Subbagian Peningkatan

i. 58 (lima puluh delapan) Subdinas Transmigrasi.

Kepala Dinas disebut Eselon II, Kepala Subdinas atau Tata Usaha disebut Eselon III. Susunan Kepala Dinas dan para pejabat lainya:

a. Kepala Dinas : Dr. Hening Widiatmoko, MA

b. Sekretaris :Drs.H. Suherman Agrianto,MM

c. Kepala Subbag Kepegawaian : Ir. Hj. Sadiah

d. Kepala Subbag Keuangan : Edi Setiadi, SE

e. Kepala Subbag Perencanaan : Ujang Kusyadi, S.Sos, MM

f. Kepala Bidang Pelatihan : Drs. Tatang Rustaman, MM

g. Kepala Bidang Penempatan : Drs. Johny Darma, MM

h. Kepala Bidang Perlindungan : Ludovicus Pratomo, S.H, M.M

i. Kepala Subdinas Transmigrasi: H. Deni Munawar, S.H.

3. Deskripsi Jabatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan struktur organisasi deskripsi jabatan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

a. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokoK dan fungsi dinas.

Tugas :

1) Menyelenggarakan perumusan dan penetapan program kerja dinas;
2) Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian, serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas;
3) Menyelenggarakan ivipenetapan kebijakan teknis dinas sesuai dengan kebijakan umum pemerintah daerah;
4) Menyelenggarakan fasilitas yang berkaitan dengan penyelenggarakan program, kesekretariatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, ketenagakerjaan dan transmigrasi;
5) Menyelenggarakan pemberian saran pertimbangan dan rekomendasi kepada Gubernur mengenai tenaga kerja dan transmigrasi sebagai bahan penetapan kebijakan umum pemerintah daerah;
6) Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait untuk kelancaran pelaksananan dinas.
7) Melaksanakan pegkajian bahan Rencana Strategis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP),LKPJ dan LPPD Dinas;
8) Menyelenggarakan koordinasi penyusunan strategi, pelaksanaan tugas-tugas teknis serta evaluasi dan pelaporan yang meliputi kesekretariatan, pelatihan

dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perlindungan ketenagakerjaan dan transmigrasi;

9) Menyelenggarakan perumusan dan penetapan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
10) Menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis operasional dalam rangka penyelenggaraan pelayanan tenaga kerja dan transmigrasi;
11) Menyelenggarakan koordinasi dengan Badan Koordinasi Pemerintah dan Pembangunan wilayah dalam pelaksanaan tugas di Kabupaten/Kota;
12) Menyelenggarakan koordinasi dan pembinaan UPTD;
13) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
14) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b. Sekretariat

Tugas :

1) Menyelenggarakan pengkajian program kerja dinas dan sekretaris;
2) Menyelenggarakan pengelolaan administrasi keuangan;
3) Menyelenggarakan pengkajian anggaran belanja;
4) Menyelenggrakan pengendalian administrasi belanja;

5) Menyelenggarakan pengelolaan administrasi kepegawaian;
6) Menyelenggarakan penata usahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan;
7) Menyelenggarakan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
8) Menyelenggarakan penyusunan bahan rancangan pengdokumentasian peraturan perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan, protocol dan hubungan masyarakat;
9) Menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
10) Menyelenggarakan pembinaan jabatan fungsional;
11) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
12) Menyelenggarakan pengkajian bahan rencana strategi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP), LKPJ, dan LPPD Dinas;
13) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
14) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sekretariat membawahkan :

a) Subbagian Perencanaan dan Program

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja sekretaris dan subbagian perencanaan dan program;
ii. Melaksanakan koordinasi penyusunan perencanaan dan program dinas meliputi perencanaan program kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan ketransmigrasian;
iii. Melaksanakan penyusunan bahan perencanaan umum tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja dan ketransmigrasian;
iv. Melaksanakan penyusunan rencana strategi, laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), LKPJ, dan LPPD dinas;
v. Melaksanakan pengelolaan data dan system informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
vi. Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
vii. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan subbagian perencanaan program;

viii. Melaksnakan tugas pokok lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b) Subbagian Keuangan

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja subbagian keuangan;
ii. Melaksanakan penyusunan bahan dan penyiapan anggaran dinas;
iii. Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan dinas;
iv. Melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayan lainnya;
v. Melaksanakan pembendaharaan keuangan;
vi. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan administrasi keuangan;
vii. Melaksanakan penatausahaan belanja langsung dan belanja tidak langsung dinas dan UPTD;
viii. Melaksanakan verifikasi keuangan;
ix. Melaksanakan Sistem Akuntasi Intansi (SAI) dan penyiapan bahan pertanggung jawaban keuangan;
x. Mengendalikan administrasi perjalanan dinas pegawai;

xi. Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan perimbangan pengambilan kebijakan;
xii. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi subbagian keuangan;
xiii. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
xiv. Melaksanakan tugas lainnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c) Subbagian Kepegawaian dan Umum

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja subbagian kepegawaian dan umum;
ii. Melaksanakan penyyusunan dan pengolahan data kepegawaian;
iii. Melaksanakan pengusulan gaji berkala serta peningkatan kesejahteraan pegawai dan jabatan di lingkungan dinas;
iv. Melaksanakan penyiapan dan pengusulan pension pegawai, peninjauan masa kerja dan pemberian penghargaan serta tugas/ijin belajar, pendidikan/pelatihan kepemimpinan teknis dan fungsional;
v. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin pegawai;

vi. Melaksanakan penyiapan bahan pengembangan karir dan mutasi serta pemberhentian pegawai;
vii. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan kepada unit kerja di lingkungan dinas;
viii. Melaksanakan penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian perundang-undangan;
ix. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat/naskah dinas dan arsip serta pengelolaan perpustakaan;
x. Melaksanakan penggandaan naskah dinas;
xi. Melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat;
xii. Melaksanakan pengelolaan hubungan masyarakat dan pendokumentasian;
xiii. Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana, pengurusan rumah tangga, pemeliharaan/perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan asset lainnya serta ketertiban, keindahan dan keamanan kantor;
xiv. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian pada UPTD;
xv. Melaksanakan pembinaan jabatan fungsional dinas dan UPTD;

xvi. Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

xvii. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan subbagian kepegawaian dan umum;

xviii. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

xix. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Tugas :

1) Menyelenggarakan pengkajian program kerja bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
2) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas penyusunan pedoman dan supervisi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
3) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas pembinaan latihan dan pemagangan;
4) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas standarisasi sertifikasi dan kpmpetensi;
5) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas produktivitas;
6) Menyelenggarakan fasilitas pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;

7) Menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi penyelenggaran pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
8) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
9) Menyelenggarakan koordinasi dengan koordinasi pemerintahan pembangunan wilayah dalam pelaksanaan kegiatan di kabupaten/kota;
10) Menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
11) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
12) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, membawahi :

a) Seksi Pembinaan Latihan dan Pemagangan

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi pembinaan latihan dan pemagangan;
ii. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan bagi instruktur, tenaga kerja, purna kerja dan lembaga pelatihan kerja;
iii. Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbngan pengambilan keputusan;

iv. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan bagi pelaksanaan pemagangan di lembaga pelatihan kerja dan perusahaan;
v. Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitas pengembangan pelatihan tenaga kerja dan purna kerja;
vi. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi pembinaan latihan dan pemagangan;
vii. Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait;
viii. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokokdan fungsinya.

b) Seksi Standarisasi, Sertifikasi dan Kompetensi

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi standarisasi, sertifikasi, dan kompetensi;
ii. Melaksanakanpenyusunan bahan kebijakan teknis seksi standarisasi, sertifikasi, dan kompetensi tenaga kerja;
iii. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan program seksi standarisasi, sertifikasi, dan kompetensi tenaga kerja;
iv. Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

v. Melaksanakan pembinaan lembaga sertifikasi profesi, asosiasi profesi, akreditasi, dan penyusunan bahan saran pertimbangan teknis pengkajian lembaga pelatihan kerja;
vi. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi standarisasi, sertifikasi, dan kompetensi;
vii. Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait;
viii. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;

c) Seksi Bina Produktivitas

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi bina produktivitas;
ii. Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis seksi produktivitas;
iii. Melaksanakan penyuluhan dan promosi peningkatan produktivitas tenaga kerja;
iv. Melaksanakan pembinaan, pembimbingan, dan konsultasi peningkatan produktivitas kepada lembaga, masyarakat, dan perusahaan;
v. Melaksanakan pengukuran produktivitas sektoral dan regional, perusahaan dan tenaga kerja;Melaksanakan penyusunan bahab telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

vi. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan program pengembangan produktivitas tenaga kerja;
vii. Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait;
viii. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Tugas :

1) Menyelenggarakan pengkajian program kerja bidang penempatan tenaga kerja;
2) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas penyusunan pedoman dan supervisi penempatan tenaga kerja;
3) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas pengembangan pasar kerja;
4) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas perluasan kesempatan kerja;
5) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas penyaluran tenaga kerja;
6) Menyelenggarakan fasilitas penempatan tenaga kerja;
7) Menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi penempatan tenaga kerja;
8) Menyelenggarakan koordinasi dengan badab koordinasi pemerintah dan pembangunan wilayah dalam pelaksanaan kegiatan di kabupaten/kota;

9) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
10) Menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan bidang penempatan tenaga kerja;
11) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
12) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja, membawahi :

a) Seksi Pengembangan Pasar Kerja

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi pengembangan pasar kerja;
ii. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan system dan pedoman pembinaan dan informasi pasar kerja;
iii. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunanpedoman pembinaan informasi pasar kerja;
iv. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan system dan pedoman pembinaan bursa kerja di lembaga pendidikan formal dan lembaga pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja;
v. Melaksanakan penyiapan pengumpulan, pengolahan dan jabatan, penyajian dan penyebar luasan informasi jabatan;

vi. Melaksanakan penyiapan system, metode dan teknik penggunaan analisis jabatan ketenagakerjaan;

vii. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan pedoman penyulukan jabatan dan bimbingan jabatan;

viii. Melaksanakan bimbingan analisis jabatan dan penyuluhan jabatan

ix. Melaksanakan penyiapan bahan pengembangan sarana penyuluhan dan bimbingan jabatan;

x. Melaksanakan penyuluhan jabatan pada instansi pemerintah, BUMD dan perusahaan-perusahaan swasta, pencari kerja dan calon pencari kerja;

xi. Melaksanakan bursa pasar kerja (*job market fair*);

xii. Melaksanakan pemberian saran pertimbangan kepada swasta dalam penyelenggar bursa kerja (*job fair*) berskala provinsi;

xiii. Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

xiv. Melaksanakan pembinaan analisis jabatan, penyuluhan dan bimbingan ke instansi-instansi pemerintah di daerah maupun di perusahaan,

lembaga pendidikan formal dan lembaga pelatihan kerja;

xv. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi seksi pengembangan pasar kerja;

xvi. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

xvii. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi perluasan kesempatan kerja;

ii. Melaksanakan pembinaan dan pengaturan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja mandiri profesional di perdesaaan dan perkotaan;

iii. Melaksanakan bimbingan dan pembinaan terhadap tenaga kerja mandiri;

iv. Melaksanakan bimbingan dan bantuan kepada masyarakat, instansi pemerintah atau lembaga swasta yang akan atau sedang melaksanakan usaha sendiri;

v. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan pedoman bimbingan panduan dan peningkatan

kemampuan tenaga kerja mandiri SLTA dan Sarjana;

vi. Melaksanakan penyiapan bahan kerjasama instansi pemerintah maupuan swasta untuk pengembangan/percontohan usaha mandiri;

vii. Melaksanakan penyiapan bahan penyususnan system dan perangkat lunak beserta bahan pembinaan terapan teknologi tepat guna;

viii. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan system serta pembinaan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja perkotaan dan perdesaan;

ix. Melaksanakan penyusunan laporan kegiatan pembinaan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja secara berkala;

x. Melaksanakan penyusunan laporan kegiatan pembinaan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja secara berkala;

xi. Melaksanakan pembinaan, pengendalian dan pengawasan pendayagunaan TKS dan lembaga sukarela skala Provinsi;

xii. Melaksanakan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, evaluasi dan monitoring pelaksanaan program usaha mandiri dan sektor informasi serta program padat karya di provinsi;

xiii. Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kenijakan;

xiv. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi perluasan kesempatan kerja;

xv. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

xvi. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c) Seksi Penyaluran Tenaga Kerja

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi penyaluran tenaga kerja;

ii. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan system dan bahan pedoman pembinaan tenaga kerja;

iii. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan bahan pedoman dan pembinaan tenaga kerja;

iv. Melaksanakan penyusunan bahan pedoman perijinan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP);

v. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan terhdap pelaksanaan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar

Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);

vi. Melaksanakan penyusunan bahan pertimbangan teknis recruitment, AKL dan AKAD;

vii. Melaksanakan pengadaan penjajagan/optimalisasi penempatan tenaga kerja melalui AKL, AKAD, dan AKAN;

viii. Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

ix. Melaksanakan pembinaan penempatan tenaga kerja antara kerja khusus (wanita, pemuda, lansia, dan penyandang cacat);

x. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi penyaluran tenaga kerja;

xi. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

xii. Melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

e. Bidang Perlindungan Tenaga Kerja

Tugas :

1) Menyelenggarakan pengkajian program kerja bidang perlindungan tenaga kerja;

2) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas penyusunan pedoman dan supervisi perlindungan ketenagakerjaan;
3) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas pembinaan hubungan industrial;
4) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas pengawasan ketenagakerjaan;
5) Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja;
6) Menyelenggarakan fasilitas perlindungan ketenagakerjaan;
7) Menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi perlindungan ketenagakerjaan;
8) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
9) Menyelenggarakan koordinasi dengan badan koordinasi pemerintahaan dan pembangunan wilayah dalam pelaksanaan kegiatan di kabupaten/kota;
10) Menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan bidang perlindungan ketenagakerjaan;
11) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
12) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Perlindungan Tenaga kerja, membawahi :

a) Seksi Pembinaan Hubungan Industrial

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi pembinaan hubungan industrial kerja;
ii. Melaksanakan penyusunan bahan deteksi dini pencegahan perselisihan hubungan industial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
iii. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan sumberdaya manusia perusahaan dan kelembagaan hubungan industrial (organisasi pekerja/organisasi buruh, APINDO, LKS bipartite dan LKS tripartite) serta lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan antar kabupaten/kota;
iv. Melaksanakan pelayanan pendaftaran dan seleksi calon mediator, arbiter, konsiliator dan hakim *ad-hoc;*
v. Melaksanakan fasilitas dan koordinasi verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh dan menetapkan keanggotaan organisasi pengusaha dalam kelembagaan ketenagakerjaan;
vi. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan pembuatan, pelaksanaan dan evaluasi perjajian kerja (PK), perjanjiankerja waktu tidak tertentu (PKWTT), perjanjian kerja waktu tertentu

(PKWT), peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan penyelia jasa (*Outsourcing);*

vii. Melaksanakan penyusunan bahan fasilitas penetapan upah minimum;

viii. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi pembinaan hubungan industrial.

b) Seksi Pengawasan Tenaga Kerja

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi pengawasan ketenagakerjaan;

ii. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan dan pengawasan tenaga kerja;

iii. Melaksanakan pemeriksaan, pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan di perusahaan;

iv. Melaksanakan pemeriksaan kasus kecelakaan kerja;

v. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja serta panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja;

vi. Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait.

c) Seksi Jaminan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi jaminan dan kesejahteraan tenaga kerja;
ii. Melaksanakan penyusunan bahan fasilitas penetapan upah minimum dan penerapan system pengupahan;
iii. Melaksanakan bimbingan aplikasi pengupahan lintas kabupaten/kota;
iv. Melaksanakan penyusunan bahan fasilitas pemberian penghargaan bidang jamsostek;
v. Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait;
vi. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

f. Bidang Transmigrasi

Tugas :

1) Menyelenggarakan pengkajian program bidang Transmigrasi;
2) Menyelenggarakan pengkajian penyusunan pedoman dan supervise bidang transmigrasi;
3) Menyelenggarakan fasilitas transmigrasi;
4) Menyelenggarakan telaah staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
5) Menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan bidang transmigrasi;
6) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

7) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Transmigrasi, membawahkan :

a) Seksi Penyiapan dan Pengerahan

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi penyiapan dan pengerahan;
ii. Melaksanakan penyusunan bahan sosialisasi inventarisasi, analisis dan advokasi keserasian penyebaran penduduk;
iii. Melaksanakan penyusunan bahan penetapan sasaran prioritas pengarahan calon trasmigrasi;
iv. Melaksanakan fasilitas pelayanan pendaftaran dan seleksi transmigrasi;
v. Melaksanakan bahan pemantauan dan pengendallian pelaksanaan kerjasama antar kabupaten/kota;
vi. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
vii. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b) Seksi Pemindahan dan Pembinaan

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi pemindahan dan pembinaan;

ii. Melaksanakan penyusunan bahan koordinasi, sinkronisasi dan bimbingan teknis perpindahan antar kaupaten/kota dengan dinas terkait;

iii. Melaksanakan fasilitas peningkatan kompetensi calon transmigrasi;

iv. Melaksanakan pengolahan data perpindahan dari daerah;

v. Melaksanakan fasilitas dan bimbingan teknis pengawalan dan pelayanan penampungan calon transmigrasi;

vi. Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan seksi pemindahan dan pembinaan;

vii. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

viii. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi

Tugas :

i. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi pemberdayaan masyarakat transmigran;

ii. Melaksanakan penyusunan bahan bimbingan teknis, sosialisasi dan advokasi perencanaan pemberdayaan masyarakat serta pengembangan kawasan transmigrasi;

iii. Melaksanakan penyusunan bahan sosialisasi dan advokasi serta bimbingan teknis pengembangan usaha ekonomi dan social budaya pertimbangan pengambilan kebijakan;

iv. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lain;

v. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

g. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Unit pelaksanaan teknis dinas adalah unit pelaksana teknis dinas pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi pronvinsi jawa barat yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dilapangan yang selanjutnya disebut UPTD

h. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional adalah jabatan teknis yang didasakan pada keahlian dan atau keterampilan yang tidak tercantum dalam bagan struktur organusasi dinas, namun sangat diperlukan dalam melaksanakan sebagian tugas pokok dinas.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi merupakan dinas yang memberikan pelayanan-pelayanan ketenagakerjaan yang dibutuhkan saat ini. Sasaran dinas tenaga kerja dan transmigrasi diantaranya sebagai berikut :

1) Terwujudnya peningkatan asebilitas penggunaan informasi pasar kerja;

2) Terlaksananya penyediaan perangkat pendukung sistem informasi dan pembangunan jaringan sistem informasi;
3) Terwujudnya peningkatan upaya pemberian informasi tentang dunia kerja dan trasmigrasi bagi masyarakat;
4) Tersusurnya perencanaanprogram pembangunan dan kegiatan dinas;
5) Terlaksananya perencanaan pengerahan transmigrasi;
6) Terlaksananya perencanaan pengerahan transmigrasi;
7) Terwujudnya upaya peningkatan kompetinsi tenaga kerja dan kemandirian transmigrasi;
8) Tersusunnya perencanaan program pembangunan dan kegiatan dinas;
9) Terlaksananya pembinaan sistem pelatihan tenaga kerja dan purna kerja;
10) Terwujudnya standarisasi kompetensi tenaga kerja;
11) Terwujudny peningkatan produktivitas tenaga kerja;
12) Terwujudnya peningkatan kemampuan dan pengetahuan pengusaha kecil dan menengah dalam bidnag mnajemen usaha;
13) Terwujudnya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja dan purna kerja;
14) Terwujudnya peningkatan professional tenaga pengawas upah minimum;

15) Terwujudnya peningkatan pembinaan hubungan dan perlindunga kerja yang dapat menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja;
16) Terwujudnya upaya peningkatan kesadaran hukum pengusaha dan pekerja;
17) Terwujudnya pembinaan pegawai perantara melalui perantara melalui peningkatan penanganan kasus perselisihan hubungan industrial;
18) Terwujudnya peningkatan fungsi-fungsi kelembagaan hubungan industrial bipatrit dan tripartit serta kepaniteraan P4D;
19) Terwujudnya penempatan dan pengawasan upah minimum;
20) Terwujudnya tertib administrasi;
21) Terciptanya standar pelayanan yang prima;
22) Terlaksanya pelayanan tugas pokok dan fungsi organisasi;
23) Terwujudnya pembinaan mintal personil;
24) Tersedianya personil yang berdaya guna dan disiplin;
25) Terlaksananya peningkatan kualitas aparatur;
26) Terwujudnya upaya peningkatan pendayagunaan pencari kerja;
27) Terwujudnya upaya peningkatan penciptaan lapangan kerja;
28) Terwujudnya pembentukan wirausaha baru;
29) Terwujudnya penempatan dan pemasaran tenaga kerja dalam;
30) dan luar negri secara optimal;
31) Terwujudnya kerjasama/kemitraan dalam mengurangi pengangguran;

32) Terwujudnya pembangunan kawasan permukuman trasmigrasi local yang berwawasan lingkungan;
33) Terwujudnya keserasian sosial budaya antara masyrakat pendatang dengan penduduk/masyarakat sekitar;
34) Terwujudnya kegiatan usaha ekonomi yang berorientasi agrobisnis;
35) Terwujudnya peningkatan investasi dikawasan trasmigrasi.

4. Lokasi Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum (Bidang Perlindungan Tenaga Kerja :Seksi Pembinaan Hubungan Industrial) Jalan Soekarno-Hatta Nomor 532 Bandung, Jawa Barat.