



**LAPORAN AKHIR KEGIATAN PENELITIAN
PERGURUAN TINGGI**

**KAJIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN KETENTUAN-
KETENTUAN PERBURUHAN BIDANG KESEJAHTERAAN
TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN
DI JAWA TENGAH**

Oleh:

Bambang Eko Turisno

Djoko Triyanto

Dwi Purnomo

Sukirno

Marjo

Dibiayai Oleh Dana DIK Rutin Universitas Diponegoro Semarang

Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian Nomor: 3908/PT09.H2/N/1998

Tanggal 25 Agustus 1998

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

1998

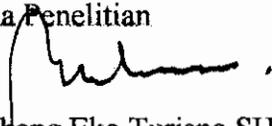
**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN DOSEN MUDA**

1. a. Judul Penelitian : KAJIAN HUKUM TERHADAP
PELAKSANAAN KETENTUAN-
KETENTUAN PERBURUHAN BIDANG
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA PADA
PERUSAHAAN DI JAWA TENGAH
- b. Macam Penelitian : Pengembangan
- c. Kategori : III
2. Ketua Peneliti :
- a. Nama lengkap dan gelar : Bambang Eko Turisno SH MH
- b. Jenis kelamin : Laki-laki
- c. Golongan/Pangkat/NIP : III D/Penata/131696460
- d. Jabatan Fungsional : Lektor Madya
- e. Fakultas/Bagian : Hukum/Hk Perdata
- f. Univ/Ins/Akademi/Sek Ting. : Universitas Diponegoro
3. Jumlah Tim Peneliti : 5 orang
4. Lokasi Penelitian : Propinsi Dati I Jawa Tengah
5. Jangka Waktu Penelitian : 6 bulan
6. Biaya yang diperlukan : Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah)
-



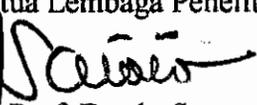
Semarang, 15 Pebruari 199°

Ketua Penelitian


Bambang Eko Turisno SH MH
NIP 131 696 460



Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian


Prof. Dr. dr. Satoto
NIP. 130 368 071

RINGKASAN

Penelitian mengenai “ Kajian Hukum Terhadap Ketentuan-Ketentuan Perburuhan Bidang Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Di Jawa Tengah” ini dilakukan karena di Indonesia terlalu banyak tenaga kerja (labour market) tetapi kesempatan kerjanya sangat terbatas, sehingga mengakibatkan pihak perusahaan banyak mengabaikan kesejahteraan tenaga kerja dengan asumsi kalau mereka tidak mau menerima kesejahteraan seperti itu dapat di-PHK dan masih banyak yang menunggu sebagai penggantinya.

Tenaga kerja merupakan modal utama dan pelaksana pembangunan yang mempunyai peran dan arti penting guna menunjang berhasilnya pembangunan, maka sudah sewajarnya kalau mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan ditingkatkan kesejahteraannya.

Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan yang mencakup aspek kualitas hidup tenaga kerja dan keluarganya didalam keutuhan satuan keluarga yang aman, sentosa, selamat dan senang serta dengan wajar baik secara rohani, jasmani maupun sosial kearah perkembangan pribadi untuk terwujudnya manusia Indonesia seutuhnya.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yang bersifat “Yuridis Sosiologis” . Populasi penelitian ini adalah perusahaan barang dan jasa yang ada di Jawa Tengah, baik perusahaan besar, sedang (menengah) ataupun perusahaan kecil. Sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan “purposive “ , yaitu: satu perusahaan dengan kualifikasi besar, sedang dan kecil, masing-masing satu dari Daerah Tingkat II : Kotamadya Semarang, Kabupaten Pati dan Kabupaten Temanggung.

Disamping menyebarkan kuestioner, dalam penelitian ini juga melakukan wawancara sebagai pelengkap data. Keseluruhan data, baik data primer ataupun data sekunder yang terkumpul disusun secara sistematis menurut kualifikasinya dan akan dilakukan analisa kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, memang tingkat kesejahteraan tenaga kerja masih kurang dan perlu ditingkatkan pelaksanaannya, termasuk penyempurnaan terhadap peraturan perundang-undangan bidang kesejahteraan tenaga kerja.

SUMMARY

The research about “ Doctrine Law For Labour Regular Plane Labour Welfare At Industries At Middle Java” because at Indonesian over labour market but the job limited so as consequence the industries more to underestimate labour welfare. By asumption there are not receive a welfare can to broken work and more people wait to substitute.

The Labour is the best and application of building. There are had actor and important meaning function to support building successfull. The labour is ought to receive : protection, to keep and step by step of welfare.

Welfare is limit standart live, included aspects quality live labour and family in one family safety, prospereity and happiness. by natural spiritual, bodyhealth and social to development privacy so that Indonesian man.

The research by Socio-Legal Research. The population is things and service industries ad Midlla Java. The limited by purposive, there are one big industry, middle industry or little industry for everyone District II: Kotamadia Semarang, Kabupaten Pati and Kabupaten Temanggung.

Beside to spead of questioner, we to report is to complete of researcg fact. All the fact, primary fact and secondary fact to brought together, to pile by syaticmatic fitting clasification and qualitatif analysis.

The fundamental research to indicated a welfare labour rank is minus and to need application hight rank, included to complete regular the labour welfare.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadidar Allah SWT Yang Maha Pemurah dan Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan bimbingannya kami dapat menyelesaikan penelitian beserta laporannya, yang berjudul:

“ KAJIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN KETENTUAN-KETENTUAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN DI JAWA TENGAH”.

Penulisan laporan ini dapat selesai atas bantuan berbagai pihak, baik berupa dana, kritikan dan saran maupun informasi (data). Untuk itu kami menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Diponegoro;
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro;
3. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro;
4. Kaditsospol Tingkat I Jawa Tengah;
5. Kasospol Dati II Kotamadia Semarang;
6. Kasospol Dati II Kabupaten Pati;
7. Kasospol Dati II Temanggung;
8. Kakandepnaker Dati II: Kotamadia Semarang, Kabupaten Pati dan Temanggung;
9. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kodia Dati II Semarang;
10. Pengusaha: PT Bitratex, PG Trangkil dal lainnya;
11. Tenaga Kerja: PT Bitratex, PG Tangkail dan lainnya;
12. Anggota Tim Peneliti yang telah banyak memberikan masukan penelitian ini.

Kami berharap semoga laporan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembangunan dan perkembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya hukum perburuhan / ketenagakerjaan serta berbagai pihak yang berminat / berkepentingan dengan masalah kesejahteraan tenaga kerja.

Semarang, 15 Pebruari 1999

Peneliti

Bambang Eko Turisno

Djoko Triyanto

Dwi Purnomo

Sukirno

Marjo

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1	PENDAPATAN BERUPA UPAH TENAGA KERJA..... 25
TABEL 2	PENDAPATAN NON UPAH TENAGA KERJA..... 26
TABEL 3	JAM KERJA..... 27
TABEL 4	UPAH LEMBUR..... 28
TABEL 5	WAKTU ISTIRAHAT DAN CUTI TAHUNAN..... 29
TABEL 6	CUTI HAID, MEKAHIRKAN DAN HAK MENYUSUI 30
TABEL 7	POLIKLINIK/BALAI PENGOBATAN..... 31
TABEL 8	KONDISI/LINGKUNGAN KERJA..... 32
TABEL 9	PEMASANGAN UNDANG-UNDANG KESEL. KERJA.... 33
TABEL 10	POSTER KESELAMATAN KERJA..... 34
TABEL 11	PERLENGKAPAN KESELAMATAN KERJA..... 35
TABEL 12	ALAT-ALAT PERLINDUNGAN DIRI..... 36
TABEL 13	KEIKUTSERTAAN PROGRAM JAMSOSTEK..... 38

DAFTAR LAMPIRAN:

1. Daftar Personalia Penelitian
2. Surat Ijin Riset Bappeda Dati I Jawa Tengah, Dinsospol Dati II: Kodia Semarang, Kabupaten Pati dan Temanggung.
3. Daftar Pertanyaan untuk Tenaga Kerja dan Pengusaha.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Lembar Identitas Dan Pengesahan	ii
Ringkasan	iii
Summary	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Lampiran	ix
Daftar Isi	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	11
A. Tujuan Penelitian.....	11
B. Manfaat Penelitian	11
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN.....	13
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	18
A. Keadaan Umum Wilayah Penelitian.....	18
A.1. Kotamadia Dati II Semarang.....	19
A.2. Kabupaten Dati II Pati.....	20
A.3. Kabupaten Dati II Temanggung.....	22
B. Pelaksanaan Ketentuan-Ketentuan Kesejahteraan Tenaga	23

Kerja Di Jawa Tengah.....	
B.1. Pendapatan Tenaga Kerja.....	23
B.2. Pelaksanaan Kesehatan Kerja.....	27
B.3. Pelaksanaan Keselamatan Kerja.....	33
B.4. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	37
B.5. Peranan Serikat Pekerja Unit Dan LKS Bipartit.....	39
BAB VI PENUTUP.....	41
A. Kesimpulan	41
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN-LAMPIRAN	44

BAB I

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan usaha secara sadar untuk memperbaiki kehidupan manusia, karena itu pembangunan berarti membentuk masa depan dengan maksud terwujudnya perubahan menuju tata kehidupan agar dapat berjalan lancar, sesuai dengan rencana pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemausiaan.

Berbicara tentang ketenagakerjaan masa kini dan masa yang akan datang, adalah berbicara tentang realitas. Selama lima tahun belakangan ini, setiap tahun 2,3 juta tenaga kerja baru mencari pekerjaan, dan yang terserap hanya 300 ribu orang, ini menurut sumber dari pengamat luar negeri; Sedangkan sumber dari Pemerintah sangat berbeda, bahwa dalam Repelita VI angkatan kerja kita bertambah 12,7 juta orang, dan kesempatan kerja yang tersedia sekitar 11,9 juta orang, dari gambaran ini terlihat adanya ketimpangan. Selanjutnya pada Repelita VII, ketimpangan itu akan terus membayangi kita karena kenaikan angkatan kerja mencapai 13,2 juta dengan kesempatan kerja yang tersedia berkisar 12,4 juta orang saja.

Bila dihubungkan dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia ternyata masih tetap stabil atau sama, bahkan secara keseluruhan telah mengalami kenaikan atau perkembangan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ekonomi riil mencapai 7,54 persen tahun 1994, dan tahun 1995 meningkat 8,21 persen (BPS, 1990-1995).

Jadi menurut pengamatan peneliti tidak ada alasan bagi Pemerintah maupun kalangan pengusaha untuk menekan tenaga kerja dari tindakan seperti tidak memberikan fasilitas kesejahteraan, memperkecil penerimaan tenaga kerja, dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam tindakan tersebut dimuka, para pengusaha membuat alasan untuk dapat menghindari kebangkrutan perusahaannya, ternyata pada kenyataannya memperluas atau memperlebar jaringan usaha bahkan menambah cabang-cabangnya dengan mengabaikan tenaga kerja dengan melakukan PHK yang tidak produktif atau tenaga kerja yang sudah tua usianya, tanpa mempertimbangkan jasa-jasanya yang telah mengabdikan dirinya kepada perusahaan selama bertahun-tahun

Hal itu sejalan dengan amanat Garis-Garis Besar Haluan Negara 1998 tentang Pembangunan Nasional dibidang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: “ Dalam pembangunan ketenagakerjaan perlu dibina dan dikembangkan perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam Sistem Hubungan Industrial Pancasila menuju kepada peningkatan tenaga kerja.

Kelebihan tenaga kerja (labour market) ini, menjadi penyebab pengusaha sering melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja atau rasionalisasi atau pula menggunakan istilah merumahkan tanpa dalil yang kuat telah mengorbankan tenaga kerjanya yang telah mengabdikan dirinya demi kesuksesan perusahaan yang setelah

mereka mencapai usia tua digantikan dengan tenaga kerja muda yang lebih produktif dengan gaji atau upah rendah, maka bila dibandingkan tenaga kerja senior dengan gaji berjumlah sekitar enam ratus ribu rupiah sebulan, diberikan kepada tenaga kerja baru dengan gaji sebesar dua ratus ribu rupiah sebulan, jadi satu tenaga kerja telah digantikan dengan tiga tenaga kerja muda yang lebih produktif.

Pemerintah telah berusaha meningkatkan produksi dalam negeri non migas, maka diberikan kebebasan maupun banyak kemudahan lainnya kepada pengusaha, baik pengusaha dalam negeri maupun pengusaha asing untuk mendirikan badan usaha. Banyaknya kemudahan yang diberikan secara administratif, juga tersedianya tenaga kerja yang sangat banyak dengan upah rendah bila dibandingkan dengan negara lain, khususnya di Asia Tenggara, seperti: Singapura, Malaysia, Philipina, dan Thailand.

Sehubungan dengan kebijaksanaan Pemerintah tersebut di atas, maka jelas posisi perundingan atau kedudukan atau bargaining position dari tenaga kerja lemah, dan pengusaha dari bargaining positionnya bertambah sangat kuat. Hal ini dapat dibuktikan dari setiap terjadinya kasus atau perselisihan yang menyangkut nasib tenaga kerja, pihak pengusaha sering menang, karena loby pengusaha lebih kuat dari loby tenaga kerja, baik terhadap pusat kekuasaan maupun terhadap pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan-permasalahan yang timbul di lapangan perburuhan antara lain:

1. Bagaimana sikap atau perhatian pengusaha terhadap pelaksanaan kesejahteraan tenaga kerja, dan masalah ketenagakerjaan pada umumnya ?

2. Apa langkah-langkah yang diambil Pemerintah dalam menangani dan menyelesaikan keresahan-eresahan antara tenaga kerja dengan pengusaha ?
3. Apa peranan lembaga Tripartit (Depnaker) setempat dalam menangani keresahan-keresahan tenaga kerja ?
4. Bagaimana kedudukan dan peranan serikat pekerja dalam menjembatani aspirasi tenaga kerja ?
5. Apa tindakan yang diambil Pemerintah terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku ?