

BAB I

Pendahuluan

1.1.Latar Belakang Masalah

Berkembangnya suatu negara dapat dilihat dari pertumbuhan ekonominya yang pesat dari sektor mikro maupun makro. Dalam mewujudkan kehidupan bangsa yang sejahtera. Negara Indonesia merupakan negara yang digolongkan dalam negara berkembang dimana pertumbuhan ekonominya dalam tahap lepas landas. Banyak sektor yang sedang mengalami pertumbuhan dari segi pertanian pertambangan maupun industri. Dari berbagai macam kegiatan ekonomi ini negara Indonesia memiliki cara tersendiri dalam mensejahterakan rakyatnya yang diatur dalam UUD 1945 dalam pasal 33 ayat 1-5 dimana menyebutkan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Upaya negara yang dilakukan dengan berbagai macam kegiatan perekonomian di berbagai bidang, salah satunya yaitu dibidang industri. Dimana bidang industri merupakan ciri dari perekonomian negara berkembang merupakan salah satu cabang yang banyak menyerap tenaga kerja. Dalam hal ini pemerintah berusaha untuk mengembangkan usaha industri dalam meningkatkan perekonomian bangsa.

Dalam dunia usaha terkadang kita menemukan banyak kendala. Dalam keadaan krisis ekonomi yang dihadapi hampir seluruh dunia khususnya Provinsi Gorontalo, orang merasakan kerusakan masa depan, tingkat pengangguran kronis yang tinggi dan daya beli yang lemah.ekonomi Nasional mengalami perubahan

yang pesat yang kadang dapat menghancurkan. Dua kekuatan yang mendasari perilaku tersebut.

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam system hukum, dimana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Dapat dibayangkan ketika hukum dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang amat sangat besar, namun sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Hukum akhirnya hanya menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa. Ada berapa macam factor yang mempengaruhi undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pasal 12 di Kota Gorontalo sebagai berikut :

- 1) Adanya landasan, asas dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Kota Gorontalo
- 2) Adanya perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan
- 3) Adanya pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh
- 4) Adanya pelatihan kerja yang diharapkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan
- 5) Adanya penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung

jawab pemerintah masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja.

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan masih mencari pekerjaan (penganggur). Yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur memiliki ciri sebagai berikut :

1. Berdasarkan pendapatan,pendapatannya dibawah ketentuan upah minimum
2. Produktivitas,kemampuan produktivitasnya dibawah standar yang ditetapkan
3. Menurut pendidikan dan pekerjaan,jenis pendidikannya tidak sesuai denga pekerjaan yang ditekuni.

Selain fator yang mempengaruhi ketenagakerjaan pada undang-undang No.13 tahun 2003 khususnya pasal 12, ada pula bentuk perlindungan serta norma-norma yang terkandung didalam Undang-Undang ketenagakerjaan yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha ataupun perusahaan yang mempekerjakan orang. untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan,yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan, atau bersifat dasar dengan berdasarkan usaha bersama,kekeluargaan dan bergotong royong sebagaimana tercantum dalam jiwa dan semangat pancasila dan

undang-undang dasar 1945. Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu :

1. Perlindungan secara ekonomis atau jaminan social.

Perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja di luar kehendaknya penyelenggara program jaminan social merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosialekonomi kepada masyarakat.

2. Perlindungan social atau kesehatan kerja

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan diatas termasuk jenis perlindungan social karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan social kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang dimaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk tuhan yang mempunyai hak asasi.

3. Perlindungan Tekhnis atau Keselamatan Kerja.

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut

perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja yang lain, yang pada umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

Selain perlindungan tenaga kerja diatas, terdapat norma perlindungan lain terhadap pekerja yaitu.:

1. Norma keselamatan kerja. Meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan
2. Norma Kesehatan Kerja dan Hieginie Perusahaan. Yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja
3. Norma Kerja. Berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik secara umum baik system pengupaha, cuti, kesusilaan, dan religious dalam rangka memelihara kinerja pekerja
4. Norma kecelakaan kerja. Berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan.¹

¹ Undang-Undang Jaminan Sosial Tenagakerjaan Nomor 3 Tahun 1992 pasal 10

Hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan merupakan hukum tertulis yang sebagiannya telah dikodifikasikan dalam kitab Undang-Undang hukum sipil dan sebagian besar belum dikodifikasikan dan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, disamping masih banyak peraturan yang belum tertulis, peraturan-peraturan tentang hukum perburuhan belumlah lengkap diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (Labour Law) merupakan bagian dari hukum yang berkenaan dengan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional hukum perburuhan terfokus pada buruh yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif. Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal balik dari buruh pekerja atau majikan, penetapan upah, jaminan kerja, pelatihan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, mogok, jaminan pendapatan atau penghasilan, dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.²

Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang dapat menunjang keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja merupakan salah satu subjek pembangunan yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses produksi barang dan jasa, disamping itu juga merupakan pihak yang ikut menikmati hasil pembangunan. Pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja. Ketenagakerjaan merupakan

²Drs.C.S.T. Kansil, pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia,(Jakarta,1997),hal 321

bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran nasional.³

Perkembangan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya dan pembangunan masyarakat untuk meningkatkan harkat martabat dan harga diri tenaga kerja serta masyarakat sejahtera. Berdasarkan ketentuan pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 tersebut penjelasannya, maka konsekuensi dibidang ketenagakerjaan ialah keharusan mewujudkan asas dan cita politik desentralisasi dan dekonsentrasi. Tenaga kerja atau buruh dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi adanya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Mulai dari pengelolaan sampai dengan tujuan yang akan dicapai, itu semua tergantung dari pelaksanaan yang ada dalam perusahaan tersebut. Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah penegakan hukum ketenagakerjaan harus ditingkatkan, jangan memihak sehingga hukum menjadi supremasi didalam kehidupan masyarakat.

Kehadiran undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum perburuhan atau ketenagakerjaan. Dalam pasal 12 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah dikatakan bahwa :

³ Ibid.hal 334

1. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja
2. Peningkatan dan atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan keputusan menteri
3. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.⁴

Maksud dari ayat diatas adalah, pengguna tenaga kerja yang terampil adalah pengusaha,oleh karena itu pengusaha yang memiliki perusahaan memiliki tanggung jawab penuh dalam mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi kinerjanya. Apabila seorang pengusaha tidak mampu memberikan pelatihan kerja maka, pengusaha bisa mengandalkan orang lain yang ahli dalam bidangnya perusahaan yang nantinya akan memperoleh manfaat hasil kompetensi pekerja atau buruh tersebut, dan dalam pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada diperusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan. Sebelum membahas lebih lanjut ada baiknya diuraikan terlebih dahulu mengenai pemahaman dari pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksud untuk memperbaiki dan atau mengembangkan sikap, tingkah

⁴ Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.⁵

Sebagaimana disebutkan dalam ayat (2) diatas bahwa peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud pada ayat tersebut adalah keputusan menteri tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor 261 Tahun 2004 tentang perusahaan yang wajib melaksanakan pelatihan kerja. Dalam pasal 2 keputusan menteri tersebut disebutkan bahwa:

1. Perusahaan yang wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja yang memperkakan 100 (serratus) orang pekerja/buruh atau lebih.
2. Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mencakup sekurang-kurangnya 5% (lima perseratus) dariseluruh jumlah pekerja diperusahaan tersebut setiap Tahun

Menurut perhitungan yang dilakukan oleh peneliti, 5% dari 100 orang pekerja/buruh berarti sudah ada 5 orang masing-masing pekerja yang diikutsertakan ataupun melakukan pelatihan kerja. Namun pada pengamatan awal peneliti dari Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Gorontalo terdapat 947 Perusahaandan diantara perusahaan tersebut,terdapat beberapa perusahaan besar yang wajib memberikan pelatihan kerja terhadap pekerja ataupun karyawannya.

⁵NitiseMITO Alex, Dasar dan pengantar hukum, ghalia Indonesia. jakarta:1992 hal 10

Sebagaimana yang diatur dalam Kepmen Nomor 261 tahun 2004. Dari beberapa perusahaan tersebut ada 3 perusahaan yang melaksanakan pelatihan kerja dengan maksimal. diantaranya PT Adira dianmika Multi Finance,PT Karsa Utama Lestari,dan PT FIF. Sedangkan yang tidak melaksanakan pelatihan kerja diantaranya CV Mufidah,Sama Jaya,Bin Yusuf

Bentuk pelatihan meliputi keterampilan menata, melayani, pekerja mengawasi dan memimpin perusahaan. Ada perusahaan yang hanya mengutus satu atau dua orang untuk melakukan pelatihan kerja dalam system magang. Itupun hanya untuk jabatan pimpinan atau pengawasan saja. Pada pasal 12 ayat 3 jelas bahwa setiap pekerja atau buruh wajib memiliki kesempatan yang sama untuk melakukan pelatihan kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya. Tetapi pada kenyataannya, banyak perusahaan yang belum melaksanakan dan memaksimalkan program pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan kerja. Hal ini disebabkan karena pelatihan kerja yang akan dilakukan oleh para pekerja itu keseluruhannya akan ditanggung dan dibebankan oleh pihak perusahaan, sehingganya banyak perusahaan yang menganggap bahwa pelatihan kerja tidaklah penting untuk dilakukan dengan alasan tidak menguntungkan pihak perusahaan,justru merugikan karena biaya pelatihan sepenuhnya ditanggung oleh pihak perusahaan.Sehingganya banyak perusahaan yang tidak melakukan pengembangannya dengan baik.Oleh karenanya,pihak perusahaan tentu saja harus dipantau langsung oleh instansi terkait seperti Dinas social tenaga kerja yang dalam hal ini merupakan instansi yang sangat penting dalam melihat serta

melakukan pemantauan terhadap perusahaan salah satunya proses pelaksanaan pelatihan kerja itu sendiri.

Data diatas merupakan sebagian kecil dari 947 perusahaan yang ada di kota Gorontalo dengan jumlah yang telah diklasifikasikan 78% perusahaan bidang jasa, industry pengelolaan,kecil menengah serta mebel yang berjumlah 23 %. Berdasarkan data yang telah diuraikan diatas, jelas bahwa hal ini tentu tidak sejalan dengan apa yang telah tertuang dalam pasal 12 undang-undang No.13 tahun 2003 dan keputusan menteri nomor 261 tahun 2004. dan juga seharusnya setiap perusahaan memiliki program masing-masing untuk kemajuan suatu perusahaan,seperti perusahaan Adira yang memiliki program setiap 6 bulan sekali untuk kenaikan pangkat dan golongan yang dilaksanakan bersamaan dengan pelatihan kerja. Tidak dilakukannya pengembangan kompetensi tentu saja berpengaruh pada kualitas tenaga kerja yang berkomponen, kemudian, Pihak perusahaan yang tidak melaksanakan pelatihan kerja,atau melakukan pelanggaran atas pasal yang ada didalam Undang-Undangoleh pihak instansi terkait dalam hal ini Dinas social tenaga kerja akan ditindak lanjuti sesuai dengan ketentuan yang telah ada.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik menuangkanya dalam penelitian dengan judul ” Efektifitas pasal 12 dalam mewujudkan kompetensi tenaga kerja di kota Gorontalo”.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu,

1.2. Rumusan Masalah

1. Efektifitas Pasal 12 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Perusahaan?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitasnya pasal 12 tersebut

1.3 Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pasal 12 dalam undang-undang No.13 tahun 2003 diterapkan dalam perusahaan
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pasal 12 undang-undang No.13 tahun 2003

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan informasi kepada pihak-pihak yang mempunyai kepentingan pada ketenagakerjaan yang ada di kota Gorontalo
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran atau memberikan solusi dalam bidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan pelatihan kerja di perusahaan yang ada di Kota Gorontalo sebagaimana tertuang dalam pasal 12 undang-undang No.13 tahun 2003