

**STUDI TINDAK PIDANA
PASAL 43 UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000
TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH
TERHADAP PENGUSAHA YANG MENGHALANG-HALANGI
KEGLATAN SERIKAT PEKERJA
DI TANJUNG ENIM SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh :

YUDI ADRIAN SAPUTRA

02081001098

FAKULTAS HUKUM

STUDI HUKUM DAN SISTEM PERADILAN PIDANA

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2013

S
344-0107

Yud

S
2013

Record : 21520
Reg : 21984

**STUDI TINDAK PIDANA
PASAL 43 UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000
TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH
TERHADAP PENGUSAHA YANG MENGHALANG-HALANGI
KEGIATAN SERIKAT PEKERJA
DI TANJUNG ENIM SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh :

YUDI ADRIAN SAPUTRA

02081001098

FAKULTAS HUKUM

STUDI HUKUM DAN SISTEM PERADILAN PIDANA

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2013

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
KAMPUS INDRALAYA

NAMA : YUDI ADRIAN SAPUTRA

NIM : 02031001098

JUDUL

STUDI TINDAK PIDANA PASAL 43
UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000
TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH
TERHADAP PENGUSAHA
YANG MENGHLANG-HALANGI KEGIATAN SERIKAT PEKERJA
DI TANJUNG ENIM SUMATERA SELATAN

Secara Subtansi telah disetujui dan
Dipertahankan dalam Ujian Komprehensif

Indralaya, Agustus 2013

Pembimbing Pembantu,

H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum
NIP. 195506161976121000

Pembimbing Utama,

Malkian Elvani, SH., M.Hum
NIP. 195412031985031001



Dekan,

Prof. Amzulian Rifai, S.H., LL.M., Ph.D
NIP. 196412021990031003



UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Yudi Adrian Saputra
Nomor Induk Mahasiswa : 02081001098
Tempat/ Tgl Lahir : Tanjung Enim/ 29 Januari 1991
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian / Program Kekhususan : Pidana / Studi Hukum dan Sistem Peradilan Pidana

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan – bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan–bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, Juli 2013



Yudi Adrian Saputra
NIM . 02081001098

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Ilmu pengetahuan adalah keindahan bagi ahlinya di dunia dan di akhirat."

(HR. Ar-Rabii)

"Lakukanlah yang terbaik dalam segala hal, setelah kita akan mati esok hari"

"Cintailah orang-orang terbaik disisiimu, seperti kedua orang tua yang mencintaimu"

Kupersembahkan Kepada :

1. Allah SWT
2. Rasulullah Muhammad SAW
3. Kedua Orang Tuaku Tercinta
4. Kedua Kakakku Tersayang
5. Teman-Teman Yang Aku Banggakan
6. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Sudah merupakan suatu tradisi dalam dunia perguruan tinggi dimana bagi setiap mahasiswa yang akan menempuh ujian sarjana terlebih dahulu diwajibkan untuk membuat suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi.

Puji dan syukur penulis persembahkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa yang atas rahmat dan ridho-Nya penulis dapat memenuhi kewajiban tersebut, walaupun ditempuh dengan bermacam halangan dan rintangan dengan judul skripsi **“STUDI TINDAK PIDANA PASAL 43 UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH TERHADAP PENGUSAHA YANG MENGHLANG-HALANGI KEGIATAN SERIKAT PEKERJA”**

Serikat pekerja sebagai wadah untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak serta kepentingan-kepentingan bagi setiap pekerja yang menjadi anggotanya untuk mencapai kesejahteraan setiap pekerja beserta keluarganya.

Didalam hubungan preindustrial, tidak jarang terjadi perselesihan antara pengusaha dan pekerja dalam hal pemenuhan hak dan kepentingan pekerja serta kewajiban pengusaha terhadap kesejahteraan pekerja.

Melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh hak setiap pekerja untuk mewujudkan kemerdekaan berserikat pekerja/buruh untuk membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh

yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab demi memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Ketentuan pidana Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada kenyataannya belum berjalan dengan efektif sehingga melalui penulisan skripsi ini penulis menjelaskan alasan serta hambatan-hambata yang terjadi dalam penerapan ketentuan pidana Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh terhadap pengusaha yang menghlang-halangi kegiatan serikat pekerja.

Dalam penulisan skripsi ini, tentu masih banyak kekurangan-kekurangan baik secara penulisan maupun pembahasannya. Dari segala kekurangan-kekurangan serta ketidaksempurnaan tersebut penulis sadar bahwa hanya Allah SWT-lah yang maha berilmu lagi maha sempurna. Kritik dan saran serta petunjuk dari semua pihak akan penulis terima dengan hati terbuka demi mencapai kebaikan bersama.

Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

Palembang, Juli 2013

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam pembuatan skripsi ini dengan rasa rendah hati, penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya penulis berikan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan nikmatnya kepada hamba untuk dapat menyelesaikan studi serta skripsi ini;
2. Junjungan semua umat muslim rasulullah Muhammad SAW;
3. Ayahanda H. Hadirman dan ibunda Hj. Husna yang amat penulis kasihi, cintai, kagumi dan banggakan yang telah banyak jasanya kepada penulis sejak masih kecil hingga saat ini yang tiada terhingga dan budimu tidak bisa dibalas dalam bentuk apapun, hanya doa saja yang penulis panjatkan kepada mereka agar selalu mendapat perlindungan dan ridho Allah SWT dan selamat dunia dan akhirat, Amin;
4. Bapak Prof. Amzulian Rifai, S.H.,LL.M.,Ph.D., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak H. Fahmi Yoesmar AR, S.H.,M.S., Selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Ibu Meria Utama, S.H.,LL.M., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
7. Bapak Rd. Moh Ikhsan, S.H.,M.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

8. Bapak Ruben Achmad, S.H.,M.H., selaku Ketuan Bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan saran, solusi dan kritik dalam menyusun rencana dan menyelesaikan masa studi pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
9. Bapak Malkian Elvani, S.H.,M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberi masukan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Bapak Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah banyak memberi masukan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
11. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan ini;
12. Bapak Bagus Dewantoro, Bapak Tamsil dan Bapak Herman yang menjadi narasumber dalam proses penulisan skripsi ini;
13. Kedua kakak Fitrawadi dan Dedi Suryadi yang telah memberikan semangat dan do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, perlindungan serta ridho-NYA, Amin;
14. Teman-teman Adrenalin, Zalivan Zamzami, Ari Odie, Barach, Dani, M.Agus, Andre, Rina, Rio dll yang senantiasa memberikan dukungan serta sokongan semangat selama penulis menyelesaikan skripsi.

15. Teman-teman seperjuangan Fakultas Hukum 2008 OVJ, Andri Kosasi, Iwan Vatra S, Angga, Taufik, Pausa, Rahma, Lady, Lusi, Rico, dll.
16. Rekan-rekan sesama mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya khususnya angkatan 2008 dan pada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1. Latar Belakang	1
2. Perumusan Masalah	18
3. Ruang Lingkup	18
4. Tujuan Penelitian	19
5. Manfaat Penelitian	19
6. Metode Penelitian	20
1. Tipe Penelitian	20
2. Sumber Bahan Hukum	21
3. Lokasi Penelitian.....	22
4. Teknik Penentuan Sample.....	22

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	23
6. Analisis Bahan Hukum dan Penarikan Kesimpulan	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	24
A. Tinjauan Tentang Organisasi Serikat Pekerja.....	24
1. Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh.....	24
2. Tujuan dan Fungsi Serikat Pekerja	25
3. Asas dan Sifat Serikat Pekerja	28
a. Asas Serikat Pekerja.....	28
b. Sifat Serikat Pekerja.....	30
B. Tinjauan Tentang Kejahatan.....	32
1. Pengertian Kejahatan	32
C. Tinjauan Tentang Tindak Pidana.....	36
1. Pengertian Tindak Pidana	36
1. Aliran Monistis.....	37
2. Aliran Dualistis.....	37
2. Unsur-Unsur Tindak Pidana.....	38
3. Asas Legalitas	39
4. Kesalahan (Schuld)	40

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Upaya-upaya Yang Dilakukan Agar Ketentuan Pidana Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dapat Diterapkan Terhadap Pengusaha yang Menghalang-Halangi Kegiatan Serikat Pekerja.....	42
1. Pelanggaran Terhadap Ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000	42
2. Upaya-upaya Agar Ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Dapat Diterapkan.....	49
B. Faktor-faktor Penghambat Penerapan Ketentuan Pidana Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Terhadap Pengusaha Yang Menghalang- Halangi Kegiatan Serikat Pekerja	53
1. Hambatan dari Pengusaha dan Pekerja	53
2. Hambatan Penegakkan Hukum	56
1. Faktor Hukum	57
2. Faktor Penegak Hukum.....	58
3. Faktor Sarana atau Fasilitas	59
4. Faktor Masyarakat.....	60
5. Faktor Kebudayaan	61

BAB IV PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyatakan sebagai tindak pidana kejahatan bagi siapapun yang menghalang-halangi setiap pekerja untuk melakukan kegiatan serikat pekerja. Pada kenyataannya, masih banyak pengusaha yang tidak menghiraukan ketentuan tersebut dan tidak mendapatkan sanksi pidana sebagaimana dirumuskan dalam ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Serikat Pekerja. Atas hal tersebut penulis mengkaji serta menggambarkan hambatan-hambatan yang terjadi dalam penerapan ketentuan tindak pidana Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh terhadap pengusaha yang menghalang-halangi kegiatan serikat pekerja. Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan yuridis empiris dengan bahan utama data-data yang didapat dari objek wawancara lapangan yang dilakukan penulis dengan didukung bahan-bahan hukum penunjang seperti ketentuan perundang-undangan terkait. Bahan-bahan tersebut dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Kegiatan penelitian telah menghasilkan pembahasan yaitu kurangnya sosialisasi Undang-Undang Serikat Pekerja oleh pihak-pihak terkait mengakibatkan masyarakat khususnya para anggota serikat pekerja tidak mengetahui ketentuan Undang-Undang Serikat Pekerja sehingga ketentuan tindak pidana Pasal 43 Undang-Undang Serikat pekerja tersebut tidak dapat diterapkan secara efektif. Selain itu, kurangnya sumber daya manusia, kesejahteraan pekerja dan pengalaman organisasi pekerja mengakibatkan kegiatan berorganisasi tidak mencapai fungsi dan tujuan yang sesuai.

Kata Kunci: *Serikat Pekerja, pengusaha, pekerja, tindak pidana.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara hukum yang menjunjung tinggi hak-hak warga negara, sehingga sudah seharusnya negara melindungi hak-hak warga negara termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Upaya pemerintah dalam melindungi hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak akhir-akhir ini semakin disorot dan telah menjadi isu nasional yang seharusnya menjadi perhatian serius oleh pemerintah dan masyarakat, karena dapat mempengaruhi stabilisasi nasional.

Sejauh ini, upaya pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan Indonesia telah menunjukkan hasil yang cukup baik. Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia pada Februari 2012 menunjukkan adanya perbaikan yang digambarkan adanya peningkatan jumlah angkatan kerja maupun jumlah penduduk bekerja dan penurunan tingkat pengangguran. Jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2012 bertambah sebanyak 3,0 juta orang dibanding keadaan Agustus 2011 serta bertambah 1,0 juta orang dibanding keadaan Februari 2011. Penduduk Indonesia yang bekerja pada Februari 2012 bertambah sebanyak 3,1 juta orang dibanding

keadaan Agustus 2011 dan bertambah 1,5 juta orang dari keadaan setahun yang lalu (Februari 2011). Sementara, jumlah pengangguran pada Februari 2012 mengalami penurunan sekitar 90 ribu orang jika dibanding keadaan Agustus 2011 dan mengalami penurunan sebesar 510 ribu orang jika dibanding keadaan Februari 2011. Meskipun jumlah angkatan kerja bertambah, tetapi keadaan dalam satu tahun terakhir terjadi penurunan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 0,30 persen poin.¹

Meskipun mengalami perbaikan, masih banyaknya jumlah penganggur serta penurunan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia merupakan pekerjaan yang masih harus diselesaikan dengan serius.

Banyaknya jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan sedangkan jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan yang belum bisa menampung semua tenaga kerja yang menganggur tersebut membuat para pekerja akan merasa takut apabila pekerjaannya diambil alih oleh pekerja lain atau posisinya didalam perusahaan akan tergeser oleh para pencari kerja lain. Hal ini menimbulkan kecenderungan pemberi kerja untuk melakukan tindakan sewenang-wenang kepada pekerja/buruh. Meskipun telah adanya campur tangan pemerintah untuk mencegah terjadinya kesewenang-sewenangan dari pihak pemberi kerja, dalam kenyataannya pemberi kerja masih dapat dengan leluasa menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja dengan maksimal bahkan

¹ http://www.bps.go.id/brs_file/naker_07mei12.pdf diakses pada tanggal 9 Agustus 2012

melebihi kemampuan kerja. Misalnya, pemberi kerja memberikan upah maksimal dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah tanpa melihat masa kerja dari pekerja tersebut. Pemberi kerja yang tidak menaikkan upah atau tidak memberikan upah bonus kepada pekerja meskipun terjadi peningkatan produksi, serta pekerja yang diancam akan dikeluarkan dari perusahaan apabila tidak memenuhi target kerja yang diluar kemampuan pekerja itu sendiri.

Sebagai bentuk perlindungan kepada tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak-hak para pekerja, yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
2. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas ;keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
4. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1)).
5. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1)).

6. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara tertib, sah dan damai sebagai akibat gagalnya musyawarah. (Pasal 137).

Bicara tentang hak, tentu tidak bisa dilepaskan dari kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi untuk mendapatkan hak-hak pekerja tersebut. Djumadi² menjelaskan, kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja dalam perjanjian kerja, yaitu:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan;

Pekerja dalam melaksanakan isi perjanjian kerja, yaitu adanya pekerjaan, pada prinsipnya merupakan kewajiban yang harus dilakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan sepengetahuan dan izin dari majikan sebelumnya. Oleh karena itu, prinsip yang mengatakan bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak bekerja dapat dikesampingkan dengan perjanjian menyuruh orang lain untuk melakukan pekerjaan atau meminta izin pada majikan. Hal ini berdasarkan Pasal 1603a KUHPerduta.

2. Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan;

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta, 2002, hal.

pekerja tersebut, antara lain dapat dituangkan di dalam tata tertib dan peraturan perusahaan.

3. Apabila akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau kejadian lain yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

Bukan hanya pekerja yang mempunyai hak dan kewajiban, sebagai salah satu pihak dalam perjanjian kerja, majikan/pengusaha juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi, yaitu:³

1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu;

Maksudnya, majikan/pemberi kerja haruslah bertindak sebijaksana mungkin, yaitu:

- 1) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya;
- 2) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.⁴

2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan;

Didalam Pasal 1602v KUHPerdara disebutkan bahwa piha majikan diwajibkan mengatur pekerja sedemikian rupa, sehingga disatu pihak hak cuti

³ *Ibid*, hal. 39

⁴ *Ibid*, hal 40.

atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan dipihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.

3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;

Hal ini berdasarkan Pasal 1602x KUHPerduta. Tetapi tanggungan tersebut paling lama hanya untuk 6 (minggu) pertama. Akan tetapi tidak semua sakit yang diderita oleh pekerja menjadi tanggung jawab majikan karena jika sakit atau kecelakaan pekerja terjadi karena kesengajaan pekerja itu sendiri atau karena perbuatan asusila, maka biaya perawatan dan pengobatan tidak menjadi tanggung jawab majikan.

4. Kewajiban memberikan surat keterangan;

Berdasarkan Pasal 1602a ayat (1) dan (2) KUHPerduta, perusahaan wajib memberikan surat keterangan yang berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan dan lamanya hubungan kerja antara si pekerja dengan majikan atau perusahaan.

5. Kewajiban perusahaan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita;

Majikan atau perusahaan dalam membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara pria dan wanita, baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti keanikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam pemberian upah.

6. Kewajiban membayar upah.

Kewajiban ini berdasarkan Pasal 1602 KUHPerduta “majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan”.

Walaupun kewajiban-kewajiban pekerja telah dilaksanakan, tidak menutup kemungkinan hak-hak pekerja tetap tidak dipenuhi oleh pengusaha. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka pekerja dapat membentuk Serikat Pekerja dengan tujuan dan fungsi sebagaimana dirumuskan Pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

- 1) Serikat Pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- 2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :
 - a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;

- e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, berarti atas perlindungan Organisasi Serikat Pekerja, pihak pekerja boleh melakukan kegiatan-kegiatan seperti Pemogokan Kerja untuk menuntut apabila hak-hak mereka tidak terpenuhi.

Akan tetapi, tindakan-tindakan seperti aksi pemogokan kerja tersebut yang dinilai pihak pengusaha dapat mengganggu proses produksi perusahaan yang menyebabkan kerugian bagi pihak pengusaha dan bertentangan dengan hak pengusaha untuk mendapatkan hasil produksi yang lebih baik dari tenaga kerja. Perusahaan dapat berkembang dengan baik apabila dapat mempertahankan hasil produksi yang berkualitas dan juga dengan kuantitas yang minimal sama dengan hasil produksi sebelumnya. Peran pengusaha maupun pekerja yang terlibat dalam produksi serta adanya kerjasama yang saling membantu sehingga dapat tercapai tujuan sesuai rencana.

Meskipun demikian, pengusaha tidak bisa berbuat banyak untuk mencegah kegiatan-kegiatan dari serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya campur tangan dari pihak pemerintah untuk melindungi serikat pekerja/serikat buruh sepanjang tidak

bertentangan dengan undang-undang. sebagaimana telah diatur dalam rumusan Pasal 28 Undang-Undang Serikat Pekerja, bahwa:

“siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk tidak membentuk atau membentuk, tidak menjadi pengurus atau menjadi pengurus, tidak menjadi anggota atau menjadi anggota dan/atau tidak menjalankan atau menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a. Menurunkan jabatan, memberhentikan sementara, melakukan hubungan kerja atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”

Dalam pelaksanaannya, masih sering terjadi sikap-sikap tak bersahabat dari pihak pengusaha. Misalnya saja pada seperti yang dikabarkan sebuah media online forum wartawan Indonesia. Makassar, (Kamis, 24/5/2012) Partai Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi melakukan aksi unjuk rasa di jalan Boulevard Panakkukang Mas sekitar pukul 16.00 Wita sore tadi dengan membakar sebuah ban mobil bekas di depan rumah bernyanyi NAF sebagai bentuk aksi solidaritas sesama kaum buruh pasalnya perusahaan tersebut dituding telah mengebiri hak-hak pekerja.

Menurut Ketua Kordinator Aksi A Puput. S dirinya terpanggil karena diundang dimana ada sebuah kronologis-kronologis kejadian yang diluar dari pada

ketentuan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan UU No. 21 tahun 2000 tentang kebebasan berserikat.

Pihak pengelola rumah bernyanyi NAF dinilai mengintimidasi dan cenderung diskriminatif dalam memperlakukan karyawannya mulai dari persoalan kelayakan gaji upah buruh, lembur kerja yang berlebihan hingga masalah jamsostek. Salah satu bentuk intimidasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pekerja dengan mengatakan “Anda Adalah Pekerja Kami, Anda itu harus dengar kata kami, Anda itu Rugi Kalau Berserikat”katanya.

Disinggung mengenai gaji atau upah layak pekerja yang belum dibayar Itu dijelaskan jamsostek sangat kriminal dan jika memang jamsostek sendiri melanggar maka itu bisa bahaya, sementara dari pihak dinas ketenagakerjaan sendiri dinilai tidak efektif. Ungkapnya

Aksi ini tentunya mendapat kecaman dari Partai Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi karna pihak perusahaan dinilai tidak memiliki itikad baik atau mau bertanggung jawab terhadap para pekerjanya. Ada 120 orang pekerja yang tidak jelas statusnya, apakah status yang dimaksud adalah sebagai karyawan atau sekedar dipekerjakan pasalnya mereka tidak terdaftar sebagai peserta jamsostek di Makassar, melainkan terdaftar sebagai peserta jamsostek rekayasa dari surabaya.

Untuk itu Partai Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi meminta kepada perusahaan NAF agar membayar gaji pekerja selama dua tahun termasuk gaji lembur

mereka, jika hak pekerja telah diberikan haknya maka pihaknya harus keluar dari Makassar.⁵

Perbuatan intimidasi tersebut dalam hukum pidana jelas melanggar ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Serikat Pekerja serta melanggar ketentuan Pasal 369 ayat

(1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP):

“barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan ancaman pencemaran nama dengan lisan maupun tulisan, atau dengan ancaman akan membuka rahasia, memaksa orang supaya memberikan barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang itu atau orang lain, atau supaya membuat hutang atau menghapuskan piutang, diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun”

Contoh lain pengaduan lima orang karyawan PT Multi Ocean Shipyard (MOS) kepada komisi A DPRD Karimum pada tanggal 23 Juli 2012 yang menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terkait pendirian Organisasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI) didalam perusahaan, sedangkan perusahaan tidak mau adanya organisasi pekerja tersebut didalam perusahaan.⁶

Sikap perusahaan yang menolak adanya Organisasi Serikat Pekerja didalam perusahaan tersebut selain melanggar ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21

⁵<http://forumwartawanindonesia.blogspot.com/2012/05/rumah-bemyanyi-naf-dituding-melanggar.html> diakses pada tanggal 30 oktober 2012.

⁶www.haluankepri.com/news/karimun/31698-mantan-karyawan-pt-mos-ngadu-ke-dewan.html. Diakses pada tanggal 11 Agustus 2012.

Tahun 2000, juga jelas melanggar hak berserikat setiap pekerja dalam pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Buruh tentang ketenagakerjaan jo pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”

Hal tersebut mempertegas bahwa pembentukan dan menjadi anggota serikat pekerja adalah hak dari setiap pekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh melarang pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja tersebut.

Perselisihan diantara pekerja dan perusahaan sebenarnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan Perburuhan. Yaitu secara damai dengan jalan perundingan antara Serikat Pekerja dan majikan. Persetujuan yang dicapai melalui perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan berdasarkan perjanjian perburuhan.

Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, maka ada 2 alternatif yang dapat ditempuh:⁷

1. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela kepada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela

⁷ Lalu Husni, *pengantar Hukum Kertenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2010, hal. 135

(*Foluntary arbitration*) atau disebut juga dengan diluar pengadilan (non litigasi) yang dikenal dengan nama *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, beberapa bentuk yaitu:

- a. Mediasi; cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut mediator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, tanpa mediator ikut campur dalam masalah yang diperselisihkan.
 - b. Konsiliasi; cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut konsiliator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi kepada terhadap masalah yang diperselisihkan.
 - c. Arbitrasi; cara penyelesaian perselisihan dimana pihak yang berselisih sepakat menyerahkan perselisihannya kepada pihak ketiga (orang/lembaga) dengan pernyataan pihak yang berselisih akan tunduk terhadap putusan yang diambil arbiter.
2. Menyerahkan perselisihan itu kepada pegawai perantara Departemen ketenagakerjaan. Penyelesaian ini biasa disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*). Yaitu dilakukan pegawai perantara dan institusi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan, karena itu disebut dengan penyelesaian wajib.

Selain Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, penyelesaian perburuhan industrial diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa, yaitu:⁸

1. Penyelesaian sengketa secara arbitrase;

Dalam Pasal 1 ayat (1) UU No. 30 Tahun 1999 disebutkan bahwa arbitrase adalah penyelesaian suatu sengketa perdata diluar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian arbitrase adalah suatu kesepakatan berupa klausula arbitrase yang tercantum dalam suatu perjanjian tertulis yang dibuat oleh para pihak sebelum timbul perselisihan, atau perjanjian arbitrase tersendiri yang dibuat para pihak setelah timbul sengketa.

2. Penyelesaian alternatif.

Dalam Pasal 6 UU No. 30 Tahun 1999 disebutkan bahwa penyelesaian sengketa alternatif ini yaitu:

- 1) Sengketa perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengenyampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan.
- 2) Penyelesaian melalui tatap muka para pihak dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan.

⁸ *Ibid*, hal. 141

- 3) Jika sengketa masih tidak dapat diselesaikan, melalui bantuan seorang mediator atau penasihat ahli.
- 4) Jika dalam waktu 14 hari setelah bantuan mediator atau penasehat ahli tidak berhasil dalam kesepakatan, maka dapat menunjuk lembaga arbitrase atau lembaga alternatif penyelesaian sengketa untuk menunjuk seorang mediator.
- 5) Dalam jangka waktu 7 hari mediator harus sudah memulai kegiatan mediasi.
- 6) Dalam jangka waktu paling lama 30 hari mediator hari sudah mengupayakan kesepakatan mengenai penyelesaian perselisihan tersebut dalam bentuk tertulis dan ditandatangani oleh para pihak yang terkait.
- 7) Kesepakatan penyelesaian sengketa itu bersifat final dan mengikat para pihak.

Akan tetapi, penyelesaian sengketa melalui perundingan dengan cara-cara seperti yang telah dijelaskan tersebut belum tentu berhasil menimbulkan kesepakatan antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Oleh sebab itu pihak pekerja melalui Organisasi Serikat Pekerja dapat melakukan aksi pemogokan kerja untuk menuntut hak mereka.

Apabila perusahaan atau pengusaha menolak atau melarang pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, mengartikan perusahaan atau pengusaha telah melanggar ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun

2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan diancam dengan Pidana pada Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, bahwa :

1. Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana minimal 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah),
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Ditentukannya perbuatan menghalang-halangi atau memaksa pekerja sebagai tindak pidana kejahatan berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tersebut tentu tidak serta merta dapat diterima dengan tangan terbuka oleh semua pihak. Karena kejahatan merupakan suatu nama atau cap yang diberikan orang untuk menilai perbuatan-perbuatan yang tertentu, sebagai suatu perbuatan jahat. Dengan demikian maka si pelaku disebut sebagai penjahat. Pengertian tersebut berasal dari alam nilai, maka memiliki pengertian yang sangat relatif, yaitu berdasarkan pada manusia yang memberi penilaian itu. Jadi, yang disebut dengan kejahatan oleh seseorang belum tentu diakui oleh pihak lain sebagai suatu kejahatan pula. Walaupun semua golongan dapat menerima sesuatu itu

merupakan kejahatan tapi berat ringannya perbuatan itu masih menimbulkan perbedaan pendapat.⁹

R. Soesilo membedakan pengertian kejahatan secara yuridis serta pengertian secara sosiologis. Ditinjau dari segi yuridis, kejahatan adalah suatu perbuatan tingkah laku yang bertentangan dengan undang-undang. Ditinjau dari segi sosiologis, maka yang dimaksud dengan kejahatan adalah perbuatan atau tingkah laku yang selain merugikan si penderita, juga sangat meresahkan masyarakat yaitu berupa hilangnya ketentraman, keseimbangan dan ketertiban.¹⁰

Didalam hukum pidana, suatu perbuatan dikatakan sebagai kejahatan adalah perbuatan pidana yang pada pokoknya diatur dalam buku ke II Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dan dalam aturan-aturan lain diluar KUHP yang dinyatakan didalamnya itu sebagai kejahatan. Selain itu, perbuatan pidana meliputi pelanggaran-pelanggaran, yaitu perbuatan pidana yang diatur dalam buku ke III KUHP, dan diluar KUHP dikatakan dalam tiap-tiap peraturan tersebut sebagai pelanggaran.¹¹

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis dalam rangka penulisan hukum (skripsi) berkaitan dengan hukum pidana dengan judul :

⁹ Syahrudin Husein, *Kejahatan Dalam Masyarakat dan Upaya Penanggulangannya*, FH USU, Medan, 2003, hal. 1

¹⁰ R. Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Serta Komentar-Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal*, Politeia, Bogor, 1994, hal. 82.

¹¹ Roeslan Saleh, *Perbuatan Pidana dan Pertanggungjawaban Pidana*, Aksara Baru, Jakarta, 1983, hal.17.

“STUDI TINDAK PIDANA PASAL 43 UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH TERHADAP PENGUSAHA YANG MENGHALANG-HALANGI KEGIATAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DI TANJUNG ENIM SUMATERA SELATAN”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas, yaitu:

1. Bagaimanakah agar ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat diterapkan terhadap pengusaha yang menghalangi-halangi kegiatan serikat pekerja?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat penerapan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh terhadap pengusaha yang menghalang-halangi kegiatan serikat pekerja atau buruh?

C. Ruang Lingkup

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikatakan diatas, ruang lingkup dalam penulisan skripsi ini adalah mengkaji penerapan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh dan mengkaji serta meneliti faktor-faktor penghambat penerapannya terhadap pengusaha yang menghalang-halangi kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.

D. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah penulisan dikatakan sebelumnya, tujuan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Menggambarkan hubungan ketentuan sanksi pidana Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Menggambarkan faktor-faktor penghambat penerapan sanksi pidana Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh terhadap pengusaha yang menghalang-halangi kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin didapat dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memperkaya ilmu pengetahuan penulis dibidang hukum pidana dan penegakkan hukumnya.
 - b. Untuk menambah wawasan penulis dalam menerapkan teori-teori hukum yang didapat penulis selama mengikuti perkuliahan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penulisan ini diharapkan bermanfaat bagi pembentuk undang-undang dalam menentukan ppidanaan serta mengadakan penyempurnaan dalam

penegakkan hukum khususnya terhadap hubungan timbal-balik antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam ketentuan pidana.

- b. Hasil penulisan ini diharapkan juga bermanfaat bagi kalangan akademisi dan masyarakat untuk mengetahui penerapan hukum dan implementasi penegakkan hukum pidana bagi pengusaha yang menghalang-halangi pekerja/buruh untuk berserikat dalam serikat pekerja/serikat buruh.

F. Metode Penelitian

1. Tipe penelitian

Tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan yuridis empiris. Deskriptif meliputi struktur dan isi hukum positif, yaitu kegiatan yang diselenggarakan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.¹²

Pendekatan penelitian hukum yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena untuk menjawab permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Pendekatan empiris (hukum merupakan kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.

¹² H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 107

Jadi, pendekatan yuridis empiris di penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan data sekunder dengan data primer yang diperoleh di lapangan yang berkaitan dengan pengusaha yang menghalang-halangi serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.

2. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam skripsi ini meliputi:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapatkan langsung melalui wawancara maupun observasi yang kemudian diolah oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data pokok yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dengan meneliti bahan-bahan hukum meliputi:

1) Bahan Hukum Primer

- a. Undang-Undang Dasar 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 14

Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu semua bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. yaitu jurnal, buku-buku, tulisan-tulisan ilmiah maupun hukum, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan skripsi ini diselenggarakan di PT. Sumber Mitra Jaya (SMJ) Kota Tanjung Enim Kab. Muara Enim. Lokasi tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian mengingat pihak – pihak yang terkait yang dijadikan sample/responden sebagai sumber penelitian untuk menjawab permasalahan dalam skripsi ini berasal dari pengusaha atau pihak yang bertanggung jawab atas kebijakan perusahaan.

4. Teknik Penentuan Sample

Dalam penelitian ini, teknik penentuan sample yang akan dipakai adalah *Non Probability Sampling*, yaitu *Purposive Sampling* dimana sample ditentukan oleh penulis yang bertujuan berdasarkan kegunaan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini yaitu dengan cara:

1) Studi Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari serta mengkaji bahan-bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.

2) Studi Lapangan

Yaitu pengumpulan data dengan cara terjun langsung kepada tempat obyek penelitian untuk memperoleh apa yang dikehendaki, yaitu melalui wawancara melakukan tanya jawab secara langsung baik lisan maupun tertulis dengan sumber data yang berhubungan dengan objek penelitian.

6. Analisis Bahan Hukum dan Penarikan Kesimpulan

Yaitu dengan analisis data secara deskriptif kualitatif terhadap data-data sekunder meliputi isi dan struktur hukum positif. Dengan menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam penyelesaian permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

H. Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

Sumber Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat atas Peratran Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Sumber Internet:

http://www.bps.go.id/brs_file/naker_07mei12.pdf diakses pada tanggal 9 Agustus 2012.