



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH  
NOMOR 8 TAHUN 2005 TENTANG LEMBAGA  
KERJASAMA TRIPARTIT DALAM MEMBERI  
SARAN PENYUSUNAN KEBIJAKAN DAN  
PEMECAHAN MASALAH KETENAGAKERJAAN  
(STUDI PADA LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT  
KABUPATEN BOGOR)**

**SKRIPSI**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**DIDI SUHENDRA**

**8111412063**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2016**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

:

Skripsi dengan judul “*Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan (Studi Pada Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor)*” yang ditulis oleh Didi Suhendra NIM. 8111412063 telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 16 Juni 2016

Dosen Pembimbing I



Tri Sulistiyono.S.H., M.H.  
NIP. 197505242000031002

Dosen Pembimbing II



Arif Hidayat, S.H.I., M.H.  
NIP. 197907222008011008

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Martitah, M.Hum.  
NIP. 196205171986012001


## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “*Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan (Studi Pada Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor)*” yang ditulis oleh Didi Suhendra NIM 8111412063 telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada:


Hari :

Tanggal :

Renguji Utama

  
**Dr. Drs. Sutrisno PHM, M.Hum**  
NIP. 195112181979031001

Penguji I

  
**Tri Sulistiyono, S.H., M.H.**  
NIP. 197505242000031002

Penguji II

  
**Arif Hidayat, S.H.I., M.H.**  
NIP. 197907222008011008

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Negeri Semarang



**Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si**  
NIP. 196205171986012001

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan (Studi Pada Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor)”** adalah benar-benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam penulisan ini ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik.

Semarang, Juni 2016



Didi Suhendra  
NIM. 8111412063

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas Negeri Semarang, penulis yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Didi Suhendra  
NIM : 8111412063  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah penulis yang berjudul “*Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan (Studi Pada Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor)*”. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir penulis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pencipta dan pemilik Hak Cipta.

Dengan pernyataan ini penulis buat dengan sebenarnya.

Semarang, Juni 2016  
Yang menyatakan



Didi Suhendra  
NIM 8111412063



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

- ❖ **Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Ikhlas Sukses Tidak Berbatas**
- ❖ *Sak beja-bejane wong urip iku luwih beja wong seng uripe ngati-ngati lan waspada* (seberuntung-beruntungnya orang hidup itu lebih beruntung orang yang hidup berhati-hati dan waspada)
- ❖ *La Haula Wala Quwwata Illa Billahil Aliyil Adzim* (Tiada daya dan tiada kekuatan melainkan dengan pertolongan Allah Yang Maha Tinggi dan Maha Agung)

### PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Rusiman dan Ibu Lasiyem yang selalu membimbing, memberikan doa serta dukungan baik secara materiil maupun immateriil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Untuk adikku tersayang Ghefira Nur Annisa
3. Untuk Fiqih Wahyu Diana semoga Allah S.W.T mempersatukan kita dalam bingkai cinta yang sakinah, mawadah, dan warahmah
4. Dosen dan Guru saya, terimakasih atas ilmu yang diberikan.
5. Almamater dan semua pihak yang memotivasi penulis dan membantu dalam pembuatan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga skripsi dengan judul “*Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan (Studi Pada Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor)” dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan kali ini penulis akan menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang
2. Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si., Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang
3. Dr. Martitah, M.Hum., Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang
4. Dani Muhtada, Ph.D. selaku Ketua Bagian HTN-HAN Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
5. Tri Sulistiyono, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing I yang selalu sabar dalam membimbing dan memberikan pengarahan.
6. Arif Hidayat, S.H.I., M.H. selaku dosen pembimbing II yang telah memberi saya wawasan, bimbingan, sumbangan pemikiran dan pengarahan.

7. Dr.Drs.Sutrisno PHM, M.Hum, Selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan koreksi dan pengarahan untuk semakin baiknya penulisan Skripsi penulis.
8. Pujiono,S.H.,M.H.selaku Dosen Wali yang selalu memberikan semangat dan pengarahan sejak awal penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmunya yang bermanfaat bagi penulis dikemudian hari.
10. Seluruh Pegawai Administrasi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pelayanan dengan baik.
11. Bapak Drs. Asep Tata Sugiarta, M.si selaku ketua seksi Bina organisasi tenaga kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Bogor yang telah bersedia memberikan informasi kepada penulis berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
12. Bapak Muhammad Sabeni, S.H. selaku Sekretaris Eksekutif Asosiasi Pengusaha Indonesia Kabupaten Bogor yang telah bersedia memberikan informasi kepada penulis berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
13. Bapak Willa Faradian, S.T. sebagai Ketua Federasi Pekerja Metal Indonesia Kabupaten Bogor yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pendapat terkait penulisan skripsi ini.
14. Keluarga tercinta Ayah dan Bunda, Adikku tersayang satu-satunya Ghéfira Nur Annisa, untuk yang terkasih semoga kelak menjadi belahan jiwaku Fiqih Wahyu Diana, pakde Maryono, bude Sari, Pakde Udin, Bude Marsonah, mbak Ritna, mbak Tika, mas triyanto Al-hamdi, mbak rina Al-




hamdi, seluruh keluarga besar di Lampung, dan seluruh keluarga besar dipasar buah angke, yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moral maupun material, berkat dukungan beliau akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

15. Sahabat-sahabat aktivis penulis terspecial Rama Tantowijaya, spesial Alfiando Prima Putra, adik-adik ku di Perhimpunan Mahasiswa Indonesia, Naufal sebastian, Destu Argianto, Setyo Puji Widodo, teman-teman kost Dewi cell Cempaka Sari dan semua rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan dan motivasi serta dukungannya selama ini.

16. Semua teman-teman Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang Angkatan 2012 dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT berkenan membalas budi baik kepada para pihak yang telah membantu memberikan petunjuk serta bimbingan kepada penulis hingga skripsi ini selesai. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan bagi perkembangan hukum di Indonesia.

Semarang, Juni 2016



Penulis

## ABSTRAK

**Suhendra, Didi. 2016.** *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan (Studi Pada Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor)*. Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I: Tri Sulistiyono, S.H., M.H. Pembimbing II: Arif Hidayat, S.H.I., M.H.

Kata kunci: *Implementasi*, Lembaga Kerjasama Tripartit, Penyusunan Kebijakan, Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan.

Lembaga Kerjasama Tripartit dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan pasal 41 peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 telah sesuai. Akan tetapi pemerintah dalam melaksanakan hasil rekomendasi masih terkesan setengah hati. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyaknya kekecewaan pihak buruh dan pengusaha terhadap kebijakan dalam bidang hukum yang dibuat oleh pemerintah. Permasalahan upah minimum, pembentukan peraturan daerah, persaingan di era masyarakat ekonomi asia dan permasalahan lainnya masih terus menggelayuti hubungan industrial di Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis sosiologis. Sumber data penelitian adalah data primer dan sekunder. Teknik pengambilan data: wawancara dengan Kepala Seksi Bina Organisasi Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi Kabupaten Bogor, Asosiasi Pengusaha Indonesia Kabupaten Bogor, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kabupaten Bogor, serta melakukan observasi, dan dokumentasi atau studi pustaka. Validitas data menggunakan triangulasi sumber dengan analisis data dilakukan secara induktif.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, *Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Dalam Memberi Saran Dalam Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor pada dasarnya telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan Pasal 41 Peraturan pemerintah tersebut. Mengenai pelaksanaan tugas LKS Tripartit Kabupaten Bogor dalam memberi saran kepada pemerintah telah dilaksanakan dengan baik. Adanya faktor pendorong dari semua unsur yaitu kepentingan bersama dibahas secara musyawarah dan rekomendasi adalah hasil kesepakatan bersama serta pembiayaan yang ditanggung oleh pemerintah. Akan tetapi terdapat faktor penghambat tentunya yang justru ada didalam pelaksanaan rekomendasi dari hasil sidang LKS Tripartit tersebut. Lambatnya respon pemerintah dalam melaksanakan rekomendasi LKS Tripartit menjadi catatan penting yang harus segera di benahi dan dilaksanakan sebagai upaya *implementasi* Tugas LKS Tripartit secara utuh dan menyeluruh. Kesimpulannya adalah pemerintah harus melaksanakan rekomendasi LKS Tripartit sehingga kebijakan yang dibentuk akan dapat efektif untuk dilaksanakan para pihak. Salah satu saran utama adalah untuk pemerintah harus merivisi pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Lembaga Kerjasama Tripartit.

## DAFTAR ISI

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                      | <b>i</b>       |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>                             | <b>ii</b>      |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                                 | <b>iii</b>     |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>                        | <b>iv</b>      |
| <b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>                   | <b>v</b>       |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>                              | <b>vi</b>      |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                     | <b>vii</b>     |
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>x</b>       |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>   | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                       | <b>xiv</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                      | <b>xv</b>      |
| <b>BAB I Pendahuluan .....</b>                                  | <b>1</b>       |
| 1.1. Latar Belakang .....                                       | 1              |
| 1.2. Identifikasi Masalah .....                                 | 9              |
| 1.3. Pembatasan Masalah .....                                   | 10             |
| 1.4. Rumusan Masalah .....                                      | 11             |
| 1.5. Tujuan Penelitian .....                                    | 12             |
| 1.6. Manfaat Penelitian .....                                   | 12             |
| 1.7. Sistematika Penulisan .....                                | 14             |
| <b>BAB II Tinjauan Pustaka .....</b>                            | <b>16</b>      |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                  | 16             |
| 2.2 Landasan Teori .....  | 19             |
| 2.2.1 Implementasi .....  | 19             |
| 2.2.2 Kebijakan Hukum .....                                     | 23             |
| 2.2.3 Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia .....                  | 25             |
| 2.2.4 Hubungan Industrial Dan Lembaga Kerjasama Tripartit ..... | 27             |
| 2.3 Kerangka Berfikir .....                                     | 37             |
| <b>BAB III Metode Penelitian .....</b>                          | <b>41</b>      |

|  |   |    |
|--|---|----|
| 3.1  | Dasar Penelitian .....  | 41 |
| 3.2  | Pendekatan Penelitian .....   | 41 |
| 3.3  | Spesifikasi Penelitian .....  | 41 |
| 3.4  | Fokus Penelitian .....  | 42 |
| 3.5  | Lokasi Penelitian .....   | 42 |
| 3.6  | Keabsahan Data .....  | 43 |
| 3.7  | Sumber Data .....   | 44 |
| 3.7.1  | Data Primer .....   | 44 |
| 3.7.2  | Data Sekunder .....   | 45 |
| 3.8  | Teknik Pengumpulan Data .....   | 46 |
| 3.8.1  | Wawancara .....   | 46 |
| 3.8.2  | Dokumentasi .....   | 47 |
| 3.9  | Teknik Analisis Data .....  | 48 |
| BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan ..... |   | 49 |
| 4.1  | Deskripsi Umum Lokasi Penelitian .....  | 49 |
| 4.1.1  | Kabupaten Bogor .....   | 49 |
| 4.1.2  | Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi Kabupaten Bogor .....  | 52 |
| 4.1.3  | Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor .....   | 54 |
| 4.2  | <i>Implementasi</i> Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 Mengenai Tugas Pokok Dan Fungsi LKS Tripartit Kabupaten Bogor Terkait Penyusunan Kebijakan Dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bogor .....  | 58 |
| 4.2.1  | Permasalahan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bogor .....   | 58 |
| 4.2.2  | Mekanisme LKS Tripartit Dalam Memberi Saran Dan Pendapat Dalam Perumusan Kebijakan Dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bogor .....   | 64 |
| 4.2.3  | Tindak Lanjut Atas Rekomendasi LKS Tripartit Kabupaten Bogor Kepada Pemerintah Kabupaten Bogor .....  | 69 |
| 4.3  | Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Terhadap <i>Implementasi</i> Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 mengenai Tugas Pokok dan Fungsi LKS Tripartit dalam memberi Pertimbangan, Saran, dan Pendapat yang di ajukan LKS Tripartit kepada Bupati dalam Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor ..... | 76 |
| 4.3.1  | Faktor pendukung <i>Implementasi</i> Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 mengenai Tugas Pokok dan Fungsi LKS Tripartit dalam memberi Pertimbangan, Saran, dan Pendapat yang di ajukan LKS Tripartit kepada   |    |

|   |           |
|---|-----------|
| Bupati dalam Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor .....  | 76        |
| 4.3.2 Faktor penghambat <i>Implementasi</i> Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 mengenai Tugas Pokok dan Fungsi LKS Tripartit dalam memberi Pertimbangan, Saran, dan Pendapat yang di ajukan LKS Tripartit kepada Bupati dalam Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor ..... | 78        |
| 4.3.3 Upaya mengatasi faktor penghambat oleh unsur LKS Tripartit Kabupaten Bogor .....  | 81        |
| BAB V Simpulan Dan Saran .....  | 82        |
| 5.1 Simpulan .....  | 82        |
| 5.2 Saran .....   | 85        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>87</b> |

## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b>   | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 4.1 Jadwal Kegiatan LKS Tripartit Kabupaten Bogor Tahun 2015 ..... | 65             |

## DAFTAR GAMBAR

| GAMBAR  | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....  | 37      |
| Gambar 4.1 Alur mekanisme <i>Implementasi</i> pemberian saran oleh<br>Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor ..... | 67      |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap orang dalam usaha memenuhi kebutuhan hidupnya selalu melakukan pekerjaan atau bekerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk digunakan sendiri atau untuk masyarakat sebagai upaya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Di Indonesia begitu beragam macam pekerjaan yang bisa dilakukan oleh masyarakatnya ada yang bekerja sebagai petani baik dilahan milik sendiri maupun milik orang lain, aparatur sipil negara, wirausaha/pengusaha, guru, dan buruh. Pekerjaan terakhir yang peneliti sebut merupakan pekerjaan yang begitu banyak dilakukan oleh masyarakat Indonesia karena memang syarat yang diperlukan untuk menjadi buruh tidak begitu berat yaitu cukup memiliki ijazah jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) tidak menjadi masalah dan yang terpenting adalah memiliki ketrampilan dibidang pekerjaannya tersebut. Iklim dunia usaha di Indonesia semakin terlihat maju pesat seiring dengan banyaknya *investor* yang membuka usahanya dibanyak daerah di Indonesia yang tentu saja akan berdampak terhadap terbukanya lapangan kerja didaerah tersebut.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dibahas secara rinci mulai dari ketenagakerjaan itu sendiri hingga persoalan Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja, Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pesangon,



dan lain sebagainya. Jumlah lapangan kerja dengan jumlah pencari kerja tidak sebanding yang menyebabkan persaingan usaha untuk mendapatkan pekerjaan begitu ketat pada level tertentu. Akan tetapi untuk bekerja sebagai buruh diperusahaan cukup mudah meski banyak yang mencari penghidupan diperusahaan tersebut. Permasalahan mulai muncul manakala murahnya gaji yang didapat, pesangon yang sedikit, tingginya waktu bekerja, PHK massal, dan lain sebagainya.

Sudah menjadi pemandangan setiap tahun bahwa kaum buruh selalu meminta kenaikan gaji yang didasarkan pada standar Kualitas Hidup Layak (KHL) guna meningkatkan kesejahteraannya. Akan tetapi, tentu saja dari pihak perusahaan/pengusaha merasa keberatan karena melihat dari sisi ekonomi saat ini sedang tidak bagus karena krisis ekonomi sering terjadi seperti ditahun 2008 yang lalu dan melihat dari segi pendidikan buruh hanya memiliki ijazah rata-rata sekolah menengah atas kebawah hal tersebut yang membuat pengusaha merasa keberatan.

“.....Para serikat buruh terus menuntut kenaikan upah minimum provinsi (UMP) tahun depan sedikitnya 50% atau mencapai Rp 3,7 juta per bulan.....(pengusaha) Bagi kami kalau itu sampai terjadi, ya silahkan, tapi jangan heran kita tahun depan hanya cari yang lulusan S-1 (sarjana),” kata Wakil Ketua Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) Tutum Rahanta di Gedung KADIN Indonesia, Kuningan, Jakarta.<http://finance.detik.com/read/2013/10/24/194757/2394936/1036/pengusaha-ancam-hanya-terima-sarjana-jika-buruh-minta-upah-rp-37-juta>.di akses pukul 13.45 pada 5 Januari 2016.

Tidak hanya permasalahan upah buruh dan tentu masih banyak permasalahan buruh lainnya. Seperti dalam permasalahan peraturan atau regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan ditingkat daerah masih

banyak yang tidak segaris lurus dengan regulasi nasional tentang ketenagakerjaan. Peraturan sejatinya dibuat untuk memberikan kepastian hukum, keadilan, dan kebermanfaatannya untuk apa peraturan dibuat jika hanya membuat bingung dan susah para pelaksana dan yang terkena kebijakan hukum tersebut. Peraturan daerah yang dibentuk sudah seharusnya digunakan untuk mendorong kemajuan ekonomi dan kesejahteraan setiap orang yang terkena kebijakan hukum tersebut. Oleh karena itu yang terpenting adalah muatan materi harus benar-benar mewakili apa yang diinginkan oleh setiap orang yang terkena kebijakan hukum tersebut. Seperti yang dilakukan oleh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang meminta Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bogor merevisi Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.

“.....Draf revisi perda yang diajukan buruh antara lain memuat soal perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), penempatan tenaga kerja, dan hal-hal lain yang bersifat normatif. Intinya, sebenarnya hanya menguatkan atau menjabarkan secara teknis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pemerintah yang mengatur hal tersebut.....”. Ketua Serikat Buruh (Loemenik) <http://jabar.pojoksatu.id/bogor/2015/10/28/demo-buruh-cibinong-minta-perda-ketenagakerjaan-direvisi/> di akses pukul 14.00 pada tanggal 5 Januari 2016.

Oleh karena itu, karena banyaknya masalah dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia maka perlu dijelaskan mengenai apa itu ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, dan lain sebagainya.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tiga waktu

dalam ketenagakerjaan tersebut yaitu sebelum masa kerja adalah saat penandatanganan kesepakatan perjanjian kerja antar pihak pengusaha dengan pekerja/buruh yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja tersebut yang mendasari adanya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Terakhir adalah sesudah masa kerja berisi hak para pekerja/buruh sesudah tidak bekerja lagi dan mendapat jaminan berupa dana pensiun.

Dalam hubungan selama masa kerja lebih dikenal sebagai Hubungan Industrial yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan Industrial merupakan terjemahan dari *labour relation* atau Hubungan Perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa Hubungan Perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi dilapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dengan demikian Hubungan Perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.

Pemerintah hadir dalam Hubungan Industrial adalah untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja demi terwujudnya sistem kerja dan perekonomian Negara yang lebih baik. Peran pemerintah menjadi salah satu kunci penting didalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Peran pemerintah dalam lingkup ketenagakerjaan adalah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, menanggulangi pekerja anak diluar hubungan kerja, menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, memfasilitasi usaha-usaha produktif pekerja, menetapkan kebijakan dan memberikan pelayanan, memfasilitasi penyelesaian Hubungan Industrial, mengesahkan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, melakukan pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan, menerima pemberitahuan mogok kerja, memediasi perundingan dalam mogok kerja, mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja , melakukan pembinaan, melakukan pengawasan, melakukan penyelidikan, sosialisasi aturan ketenagakerjaan. Optimalisasi peran pemerintah dalam ketenagakerjaan ini seharusnya menjadi skala prioritas karena ini merupakan kunci dan akar masalah gejala ketenagakerjaan yang selama ini terjadi diberbagai wilayah di Indonesia.

Dalam mengoptimalkan peran pemerintah dalam ranah Hubungan Industrial mengharuskan pemerintah untuk masuk ke dalam bidang ketenagakerjaan. Negara Indonesia yang menganut Hubungan Industrial Pancasila yang tentu memiliki perbedaan dengan Negara lain.

“.....Hubungan Industrial Pancasila adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional indonesia.....”. (Zainal Asikin, 2014:238).

Pancasila yang menjadi ideologi Negara Indonesia menjadi cita-cita terciptanya Hubungan Industrial yang baik dan sehat. Perbedaan tersebut yaitu :

“.....(1) mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara, (2) menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat (3) melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.....”. (Asri Wijayanti, 2014:157)

Ciri spesifik Hubungan Industrial Pancasila tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial pelaku-pelakunya akan tetapi juga pengetahuan dan keterampilan dibidang organisasi, baik itu organisasi dibidang ketenagakerjaan maupun organisasi pengusaha. Mengingat hal tersebut, orientasi pendidikan Hubungan Industrial Pancasila di arahkan pada segi-segi pemantapan ideologi negara, pembinaan mental spiritual, pembinaan penyuluhan dan keterampilan pengelolaan organisasi ketenagakerjaan dan pengusaha, serta menjadi tanggung jawab bersama para pelaku proses produksi.

Hubungan Industrial yang baik adalah yang memenuhi prinsip seperti apa yang disampaikan oleh Payaman J. Simanjuntak (2009:57) yaitu :

(1) Kepentingan bersama pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat,

- dan pemerintah
- (2) Kemitraan yang saling menguntungkan, Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan.
  - (3) Hubungan fungsional dan pembagian tugas.
  - (4) Kekeluargaan
  - (5) Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja
  - (6) Peningkatan produktivitas
  - (7) Peningkatan kesejahteraan bersama.

Untuk itu dalam hal ini maka perlu adanya sarana-sarana pendukung Pendukung Hubungan Industrial yang salah satunya yaitu Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit yang didalamnya memuat unsur pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah yang diwakili oleh dinas/instansi terkait dengan ketenagakerjaan.

“.....LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah yang memiliki tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah (Presiden, Gubernur, dan Bupati) dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan secara nasional maupun di daerah Provinsi maupun Kabupaten.....”.  
Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi LKS Tripartit

LKS Tripartit dibentuk dengan semangat bahwa Negara hadir dalam melindungi, membuat kebijakan, menjadi fasilitator dalam ketenagakerjaan bagi warga negaranya sebagai bentuk pengamalan apa yang dicita-citakan baik oleh pembukaan undang-undang dasar maupun dalam batang tubuh.

Banyaknya permasalahan ketenagakerjaan dewasa ini seperti masalah pengupahan, pemutusan hubungan kerja, peraturan/kebijakan pemerintah yang tidak tepat sasaran, dan permasalahan lainnya maka optimalisasi fungsi lembaga tersebut perlu menjadi perhatian masing-masing unsur untuk

melaksanakan peran LKS Tripartit ini menjadi lembaga profesional dibidangnya dalam memberikan masukan, saran dan pendapat kepada pemerintah untuk menetapkan kebijakan bidang ketenagakerjaan yang dapat mengakomodir sekaligus menyatukan kepentingan berbeda, sehingga dapat mendorong terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis. Selain untuk menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis tersebut LKS Tripartit juga memiliki tugas memberi saran penyelesaian masalah ketenagakerjaan seperti yang telah disebutkan di atas.

Dengan hadirnya pemerintah sebagai pembentuk kebijakan maka sangat diharapkan dapat menyusun peraturan sesuai rekomendasi yang telah menjadi kesepakatan bersama dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan tersebut. Oleh karena itu pelaksanaan fungsi dan tugas LKS Tripartit menjadi catatan penting bagi seluruh pihak terkait bagaimana meningkatkan peran dan melaksanakan apa yang menjadi fungsi dan tugas LKS Tripartit tersebut. Dalam berbagai kasus atau fenomena yang terjadi permasalahan Hubungan Industrial seringkali diselesaikan melalui jalur hukum sedangkan bagi para pelaku Hubungan Industrial adalah lebih baik menyelesaikan permasalahan tersebut melalui jalan musyawarah mufakat.

“.....Akan tetapi secara kenyataan dilapangan bahwa pemerintah terkesan mengabaikan apa yang menjadi pendapat dan saran yang telah direkomendasikan oleh LKS Tripartit kepada pemerintah. Padahal seharusnya pemerintah segera melaksanakan apa yang menjadi rekomendasi LKS Tripartit sehingga permasalahan ketenagakerjaan benar-benar dapat di atasi dengan segera.....”.. (wawancara dengan bapak willa Faradian pengurus FSPMI KC Bogor).

Oleh karena itu, guna menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dengan sarana pendukung Hubungan Industrial yang baik maka dibutuhkan kesadaran dari seluruh pihak terkait untuk meningkatkan peran untuk melaksanakan tugas dan fungsi dari LKS Tripartit sesuai dengan apa yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Organisasi LKS Tripartit.

Dari uraian latar belakang yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian terkait pelaksanaan fungsi dan tugas LKS Tripartit tingkat Kabupaten Bogor. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan Dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan (Studi Pada Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor).**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1.2.1. Dalam usaha mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Pasal 41 masih terdapat beberapa hambatan baik dari pemerintah, buruh, dan pengusaha.
- 1.2.2. LKS Tripartit telah memberikan saran dan pendapat dalam menyusun kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan kepada pemerintah tetapi belum dilaksanakan dengan optimal oleh pemerintah.



- 1.2.3. Saran dan pendapat berupa rekomendasi dari LKS Tripartit kepada pemerintah hanya sekedar menjadi bahan pertimbangan sehingga tidak mengharuskan pemerintah untuk melaksanakan rekomendasi tersebut yang menyebabkan pemerintah bersikap kurang mengindahkan rekomendasi LKS Tripartit.
- 1.2.4. Kurang tegasnya isi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Pasal 41 yang hanya memiliki tugas merekomendasikan dan tidak mewajibkan pemerintah untuk melaksanakan menjadi persoalan untuk apa terdapat rekomendasi jika tidak dilaksanakan. Dalam usaha melaksanakan rekomendasi dari LKS Tripartit, pemerintah Kabupaten/Kota juga sering terbentur dengan Peraturan Daerah yang belum ada.
- 1.2.5. Terdapat faktor penghambat terhadap tugas LKS Tripartit baik dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi, Pekerja/Buruh, dan Pengusaha sehingga semakin mempersulit tercapainya kesepakatan dalam sidang-sidang LKS Tripartit. Faktot Pendukung hanya sedikit sekali karena kewenangan tertinggi tetap berada didalam kewenangan pemerintah selaku pembentuk kebijakan ketenagakerjaan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dari uraian identifikasi masalah di atas maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1.3.1. *Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 mengenai tugas pokok dan fungsi LKS Tripartit Kabupaten Bogor

terkait penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.

- 1.3.2. Faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap *implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 mengenai tugas pokok dan fungsi LKS Tripartit dalam memberi pertimbangan, saran, dan pendapat yang di ajukan LKS Tripartit kepada Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari uraian identifikasi masalah di atas maka peneliti akan mengkaji rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1.4.1. Bagaimana *implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 mengenai tugas pokok dan fungsi LKS Tripartit Kabupaten Bogor terkait penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor?
- 1.4.2. Bagaimana hambatan dan daya dukung terhadap *implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 mengenai tugas pokok dan fungsi LKS Tripartit dalam memberi pertimbangan, saran, dan pendapat yang di ajukan LKS Tripartit kepada Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan suatu target yang ingin dicapai dalam suatu penelitian sebagai suatu solusi atas masalah yang dihadapi (tujuan objektif), maupun untuk memenuhi kebutuhan perorangan (tujuan subjektif).

Dalam penelitian ini tujuan yang akan dicapai adalah :

- 1.5.1. Untuk memberikan terobosan baru dalam dunia ketenagakerjaan dengan memanfaatkan LKS Tripartit untuk melindungi atas hak dan kewajiban para pihak untuk berperan semaksimal mungkin dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.
- 1.5.2. Untuk mengetahui secara cermat dan *komprehensif* kondisi serta permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi LKS Tripartit Kabupaten Bogor terkait rekomendasi berupa saran dan pendapat untuk membuat kebijakan dan menyelesaikan permasalahan di Kabupaten Bogor.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pengetahuan yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan Sub Hubungan Industrial Sub Bagian Sarana pendukung Hubungan Industrial LKS Tripartit.

## **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat Praktis dari tujuan penelitian ini diharapkan berguna baik untuk pemerintah, Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi, serta Masyarakat Pada umumnya.

### **1.6.2.1. Manfaat Bagi Pemerintah**

Manfaat bagi pemerintah adalah bahwa rekomendasi LKS Tripartit sudah pasti telah melalui mekanisme yang telah ditentukan sesuai dengan tata tertib oleh karena itu segera dilaksanakan karena yang menjadi rekomendasi adalah murni keinginan para pihak buruh, pengusaha, dan pemerintah. Dengan melaksanakan rekomendasi LKS Tripartit tersebut maka biaya yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak percuma dan permasalahan ketenagakerjaan yang ada dapat diselesaikan.

### **1.6.2.2. Manfaat Bagi Pekerja/Buruh**

Manfaat bagi pekerja adalah sebagai kaum kelas sosial yang berada dibawah pengusaha maka jalan terbaik untuk menolak suatu aturan/kebijakan adalah dengan membawa permasalahan tersebut kepada LKS Tripartit sehingga nantinya mendapatkan solusi penyelesaian yang menjadi rekomendasi bagi pemerintah.

### **1.6.2.3. Manfaat Bagi Pengusaha**

Dengan melaksanakan tugas LKS Tripartit dengan baik sehingga menghasilkan rekomendasi yang berkualitas bagi

pemerintah maka permasalahan hubungan industrial solusi pemecahan masalahnya.

#### 1.6.2.4. Manfaat Bagi Masyarakat Umum

Manfaat bagi masyarakat umum adalah dengan adanya penelitian ini mampu menambah pengetahuan mengenai sarana pendukung hubungan industrial sebagai salah satu sarana dalam usaha memecahkan permasalahan ketenagakerjaan sehingga jika menjadi pekerja atau pengusaha nantinya bila ada permasalahan ketenagakerjaan sudah mengetahui adanya LKS Tripartit sebagai usaha memecahkan permasalahan ketenagakerjaan melalui jalan musyawarah.

## **1.7 SISTEMATIKA PENULISAN**

### 1.7.1. Bagian awal Skripsi

Bagian ini terdiri atas sampul, lembar kosong berlogi Universitas Negeri Semarang, lembar judul, lembar pengesahan, lembar pernyataan, lembar motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar label, daftar gambar dan lampiran.

### 1.7.2. Bagian Pokok Skripsi

Berisi bab-bab dengan bagian pokok skripsi yaitu sebagai berikut :

## BAB I PENDAHULUAN

Berisi mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penelitian.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi mengenai teori-teori yang digunakan untuk landasan penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Berisi mengenai Metode yang digunakan seperti jenis data penelitian, cara pengumpulan data dan analisis data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi mengenai data penelitian yang diperoleh dari lapangan yaitu bagaimana *Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang LKS Tripartit dan bagaimana tindak lanjut dari *implementasi* tersebut serta faktor yang menghambat dan mendukung proses *implementasi* tersebut.

## BAB V PENUTUP

Berisi mengenai simpulan dan saran permasalahan.

### 1.7.3. Bagian Akhir Skripsi

Bagian ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti merasa perlu untuk menjaga orisinalitas penelitian ini oleh karena itu peneliti memberikan beberapa contoh penelitian terdahulu yang juga membahas mengenai hal-hal yang terkait dengan Pembinaan Hubungan Industrial dalam dunia ketenagakerjaan dan sarana pendukung Hubungan Industrial melalui LKS Tripartit. Dalam hal ini penelitian yang mereka lakukan akan dipaparkan inti dari penelitian yang mereka lakukan sehingga pada akhirnya kelak diketahui bahwa penelitian ini memiliki hasil akhir yang berbeda atau tidak sama dengan penelitian terdahulu.

Penelitian Skripsi yang di lakukan oleh Vincentius A. Paulo Mitak untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta yang berjudul “ Peranan Pemerintah Dalam Pembinaan Hubungan Industrial Di Kota Yogyakarta”. Dalam kesimpulan penelitian tersebut pemerintah melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi dan LKS Tripartit dalam melakukan pembinaan dengan indikator pembuatan perjanjian kerja bersama telah sesuai dengan apa yang menjadi ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, secara konstitusional sangat disayangkan karena hal apa saja yang menjadi rekomendasi LKS Tripartit kepada pemerintah tidak dapat mengikat sehingga sangat terkesan menjadi hal yang sia-sia. Apa yang menjadi hal penting dalam pembentukan kebijakan oleh pemerintah masih

sangat bersifat normatif sehingga butuh terobosan baru untuk membentuk kebijakan ketenagakerjaan yang memang mengakomodasi kepentingan para pihak.

Penelitian selanjutnya peneliti temukan pada Skripsi Nurhusni guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru yang berjudul “ Peranan Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator dalam penyelesaian hubungan industrial di Kota Pekanbaru. Dalam kesimpulan penelitian tersebut bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah berperan sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Kota Pekanbaru. Akan tetapi masih terdapat faktor penghambat peranan Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Pekanbaru, Riau ([digilib.uir.ac.id/dmdocuments/pemernthn,nurhusn.](http://digilib.uir.ac.id/dmdocuments/pemernthn,nurhusn.)), yaitu:

- (1) Kurangnya kerjasama dari pihak manajemen perusahaan dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) diperusahaan.
- (2) Masih kurangnya kepedulian dan tanggungjawab pihak perusahaan menyelesaikan permasalahan PHK.
- (3) Kurangnya kepatuhan pihak yang berselisih terhadap rencana perundingan yang telah ditetapkan mediator.
- (4) Kurangnya pengertian dan pemahaman pihak buruh/pekerja terhadap peraturan yang menyangkut hak-hak normatif pekerja.
- (5) Kurang memadainya sumber daya aparatur pegawai fungsional mediator.

Skripsi di atas membahas lebih pada peran Dinas Tenaga Kerja dalam hal peranannya dalam ikut serta menyelesaikan kasus termasuk juga didalamnya membahas mengenai pembinaan bagaimana membentuk suatu Hubungan Industrial yang harmonis antara buruh/pekerja dengan pengusaha atau buruh/pekerja, pengusaha, dan pemerintah sekaligus. Dalam saran yang



diberikan oleh saudara Nurhusni salah satunya adalah pemerintah dalam hal ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja harus senantiasa bersikap proaktif untuk melakukan pengawasan dan pembinaan Hubungan Industrial antara para pihak pekerja/buruh dan manajemen perusahaan.

LKS Tripartit sebagai salah satu sarana pendukung Hubungan Industrial dan sekaligus sarana dalam pembinaan Hubungan Industrial dapat juga berlaku sebagai mediator karena LKS Tripartit dalam sidangnya membahas permasalahan ketenagakerjaan baik secara menyeluruh atau secara sektoral.

Selanjutnya penelitian Skripsi oleh Helda Rozalia guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda yang berjudul “ Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tarakan (Studi *Implementasi* Keputusan Menteri Nomor 15 Tahun 2000 Tentang Ketenagakerjaan) “.

Dalam salah satu butir kesimpulannya Helda Rozalia menyebutkan Beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam menghadapi masalah PHK ialah, kurangnya pengetahuan dan pemahaman buruh dan pengusaha dalam penerapan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dan kondisi lapangan yang jauh dari tempat penyelesaian masalah. Dalam proses pembinaan Hubungan Industrial hal tersebut seharusnya sudah di akomodasi dengan adanya usaha pembinaan Hubungan Industrial oleh Dinas Tenaga Kerja melalui sarana pendukung Hubungan Industrial.

Hubungan Industrial yang tidak harmonis terlihat jelas dari saran yang disampaikan oleh Helda Rozalia bahwa kurangnya sosialisasi langsung tentang ketenagakerjaan dalam pembinaan Hubungan Industrial guna menghindari perselisihan ketenagakerjaan. Belum tercapainya kata sepakat terkait pelaksanaan saran-saran oleh serikat pekerja kepada pengusaha mengindikasikan bahwa sarana pendukung Hubungan Industrial belum berfungsi secara optimal guna menyatukan pendapat para pihak pelaku Hubungan Industrial.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Implementasi**

*Implementasi* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan, penerapan (Budiono.MA, 2005:196). Segala kebijakan publik yang menyangkut hajat hidup orang banyak pasti menuntut implementasi yang baik dan efektif. Indikator suksesnya suatu kebijakan adalah *implementasinya* yang baik dan efektif cenderung tanpa memiliki hambatan. . Menurut Teori *Implementasi* oleh George C. Edward III, “*implementasi* dipengaruhi oleh 4 (empat) variabel, yakni komunikasi, sumberdaya, disposisi, struktur birokrasi” (Subarsono, 2015: 90).

#### **2.2.1.1. Komunikasi**

Komunikasi merupakan salah satu tolak ukur dalam keberhasilan *implementasi* suatu kebijakan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran sehingga akan mengurangi penyimpangan pada *implementasi*. komunikasi tersebut

penting adanya karena memang LKS Tripartit Kabupaten Bogor terdiri dari tiga unsur yang masing-masing saling memiliki kepentingan. Komunikasi yang baik akan mampu membuat kesepakatan para unsur pemerintah, pekerja/buruh, dan pengusaha lebih mudah dan sesuai dengan kondisi yang ada sehingga akan menghasilkan rekomendasi berupa saran dan pendapat yang memang menjadi kebutuhan atau kepentingan para pihak.

#### 2.2.1.2.Sumberdaya

Walaupun tujuan dan sasaran dari kebijakan sudah tersampaikan dengan jelas dan baik. Namun apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan suatu kebijakan, maka kebijakan tersebut tidak akan berjalan efektif. “Sumberdaya adalah faktor penting untuk *implementasi* kebijakan agar efektif. Tanpa sumberdaya kebijakan hanya menjadi dokumen saja” (Subarsono, 2015:91).

Sumberdaya ini berkaitan dengan unsur yang ada dalam LKS Tripartit Kabupaten Bogor. Sumberdaya berkaitan dengan kuantitas dan kualitas keanggotaan dan anggota LKS Tripartit. Secara kuantitas dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2005 tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi LKS Tripartit anggota pada setiap unsurnya adalah 1:1:1 yaitu unsur pemerintah, unsur pekerja/buruh, dan unsur pengusaha yang sebelumnya adalah 2:1:1 lebih banyak unsur pemerintah dengan dasar karena sebagai pembuat kebijakan. Karena dirasa tidak

mencerminkan suatu keadilan didalam tubuh LKS Tripartit maka disempurnakan menjadi 1:1:1 tersebut. Secara kualitas sumber daya anggota LKS Tripartit Kabupaten Bogor harus memiliki pendidikan minimal adalah Sekolah Menengah Atas (SMA). Anggota LKS Tripartit Kabupaten Bogor tidak hanya berasal dari pendidikan terakhir SMA tetapi ada pula yang telah sampai jenjang Strata Satu (S1).

#### 2.2.1.3. Disposisi

“Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis” (Subarsono, 2015: 91-92). Hal di atas sangat berkaitan dengan karakter dari setiap anggota LKS Tripartit dan setiap anggota memang harus memiliki karakter di atas.

Karena tujuan LKS Tripartit tidak akan tercapai jika para anggota tidak memiliki sifat jujur serta berkomitmen dalam upaya menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor. Sifat Demokratis mutlak harus dimiliki oleh para unsur dalam LKS Tripartit karena didalamnya berusaha menyatukan pendapat dalam kompromi-kompromi sebagai upaya melindungi dan memperjuangkan kepentingan masing-masing unsur tersebut.

#### 2.2.1.4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan variabel yang juga menunjang proses *implementasi* agar dapat berjalan dengan baik. “Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya standar

operasi prosedur (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak” (Subarsono, 2015: 92).

Tentu hal di atas sangat berkaitan dengan tindak lanjut dari rekomendasi yang telah diberikan oleh LKS Tripartit Kabupaten Bogor kepada pemerintah dalam hal ini adalah Bupati Kabupaten Bogor. Apabila terlalu banyak prosedur dalam tindak lanjutnya akan menyebabkan tidak atau bahkan lama tercapainya suatu tujuan dari *implementasi* tersebut.

Argumentasi bagi banyak masyarakat dalam suatu kebijakan yang terpenting adalah penerapannya meskipun kebijakannya sedikit buruk yang paling penting adalah penerapannya didalam masyarakat. Akan tetapi jelas hal tersebut akan terbantahkan karena secara logika berfikir bahwa segala hal yang ditanam secara baik tentu akan menghasilkan buah yang manis.

Kebijakan negara dalam bidang hukum sangat berkaitan erat dengan politik hukum melalui badan legislasi penyusun Undang-undang termasuk dalam hal ini adalah bidang dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam suatu kebijakan negara dalam bidang hukum memerlukan sarana sebagai daya dukung dalam proses *implementasi* yang baik dan efektif seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal yang mengatur Hubungan Industrial yang harmonis memerlukan sarana pendukungnya oleh karena itu disusunlah Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Susunan

Organisasi dan Tata Kerja LKS Tripartit yang terbagi dalam LKS Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

“.....*Implementasi* juga mempunyai arti proses yang memungkinkan tujuan-tujuan ataupun sasaran kebijakan negara yang diwujudkan sebagai hasil/*outcome* dan biasanya dilakukan oleh pemerintah, untuk itu didalamnya harus mencakup penciptaan yang terdiri dari cara-cara atau sarana-sarana tertentu yang didesain secara khusus serta di arahkan menuju tercapainya tujuan dan sasaran yang dikehendaki....” (Hasio, 2007:47)

Sama halnya lembaga kerjasama Tripartit merupakan lembaga yang didesain oleh pemerintah untuk mencapai tujuan dalam membentuk kebijakan yang benar-benar mengakomodasi kepentingan semua unsur dalam bidang ketenagakerjaan. Tujuan dari adanya LKS Tripartit sesuai penjelasan dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi LKS Tripartit adalah mensejahterakan buruh dan keluarganya sekaligus menjaga keberlangsungan usaha para pengusaha.

### **2.2.2 Kebijakan Hukum**

Peneliti disini akan membahas tentang politik hukum dalam pembentukan kebijakan hukum didalam LKS Tripartit dalam hal perekomendasi saran penyusunan kebijakan dalam usaha penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.

Politik hukum menurut Moh mahfud MD (2011:1) adalah *Legal Policy* atau garis (kebijakan) resmi tentang hukum yang akan diberlakukan baik dengan pembuatan hukum baru maupun dengan penggantian hukum lama, dalam rangka mencapai tujuan negara.

Pengertian yang sama disampaikan pula oleh Padmo Wahjono dalam Moh Mahmud MD (2011:1) mengatakan bahwa politik hukum adalah kebijakan penyelenggara negara tentang apa yang dijadikan kriteria untuk menghukumkan sesuatu yang didalamnya mencakup pembentukan, penerapan, dan penegakan hukum. Dari dua definisi politik hukum di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa *Legal Policy* merupakan kebijakan pemerintah dalam bidang hukum. Jadi dapat dikatakan bahwa kebijakan yang pada dasarnya hanya bersifat tidak mengikat atau memaksa akan memiliki kekuatan mengikat, memaksa, dan disertai dengan sanksi.

Lebih lanjut lagi politik hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu politik hukum bersifat permanen atau jangka panjang dan yang bersifat periodik. Bersifat permanen seperti pemberlakuan prinsip pengujian yudisial, ekonomi kerakyatan, keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan, penguasaan sumber daya alam oleh negara, kemerdekaan kekuasaan kehakiman. Secara periodik politik hukum yang dibuat sesuai dengan perkembangan situasi yang dihadapi pada periode tertentu baik yang akan memberlakukan atau mencabut.

Terdapat politik hukum dan studi politik hukum, politik hukum lebih bersifat formal pada kebijakan resmi sedangkan studi politik hukum mencakup kebijakan resmi dan hal-hal yang terkait dengannya. Sekurang-kurangnya studi politik hukum menurut Moh.Mahfud MD (2011:4) mencakup tiga hal yaitu:

“.....Pertama, kebijakan negara (garis resmi) tentang hukum yang akan diberlakukan atau tidak di berlakukan dalam rangka mencapai

tujuan negara. Kedua latar belakang politik, ekonomi, sosial, budaya atas lahirnya produk hukum. Ketiga penegakan hukum didalam kenyataan lapangan.....”.

Dari berbagai hal di atas dapat ditarik lurus antara kebijakan hukum merupakan hasil dari politik hukum (*legal policy*) resmi dari pemerintah. Akan tetapi disini peneliti lebih tepat dengan politik hukum untuk menganalisa kebijakan hukum yang dibentuk oleh pemerintah Kabupaten Bogor yang proses politik hukumnya melalui sidang-sidang LKS Tripartit Kabupaten Bogor. Bagaimana proses politik hukum berupa kompromi antar para pihak pelaksana Hubungan Industrial yang tergabung dalam LKS Tripartit dalam mengidentifikasi berbagai permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor dan pada akhirnya memberikan solusi atas permasalahan tersebut yang pada awalnya dengan menyatukan berbagai kepentingan dan kompromi antar para pihak.

### **2.2.3 Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada dasarnya ketenagakerjaan mulai berlaku adalah saat ditandatanganinya perjanjian kerja oleh pihak pekerja/buruh yang didalamnya memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yakni pekerja/buruh dan



pengusaha. Hubungan kerja yang terjadi berdasarkan perjanjian kerja yang ditandatangani yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Di Indonesia ketenagakerjaan memiliki landasan, asas, dan tujuan yang menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- (1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- (2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyedia tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- (3) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pengusaha maupun pemerintah juga menjadi hal yang diperhatikan karena secara tegas Undang-undang Ketenagakerjaan dan UUD 1945 telah menyatakan setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

#### 2.2.4 Hubungan Industrial dan Lembaga Kerjasama Tripartit

Diatas telah dibahas mengenai hukum ketenagakerjaan dan landasan, asas, tujuan dari ketenagakerjaan tersebut. Maka peneliti akan membahas mengenai Hubungan Industrial. Beberapa bentuk hubungan industrial yang dikenal yaitu di Dunia yaitu (Zainal Asikin,2014:237-238) :

##### 2.2.4.1. Hubungan Industrial berdasarkan demokrasi liberal

Hubungan Industrial ini berlandaskan falsafah individualisme dan liberalisme yang di anut negara-negara industri barat saat ini. Ciri-ciri Hubungan Industrial atas dasar demokrasi liberal adalah :

- (1) Pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang berbeda yakni kepentingan pekerja untuk mendapatkan upah yang sebesar-besarnya sedangkan pengusaha untuk mencapai keuntungan yang setinggi-tingginya.
- (2) Perbedaan pendapat diselesaikan dengan adu kekuatan buruh dengan senjata mogoknya sedangkan pengusaha menutup perusahaannya (*lock out*).
- (3) Pekerja sebagai mahluk pribadi sosial.

##### 2.2.4.2. Hubungan Industrial atas perjuangan kelas (*class struggle*)

Hubungan Industrial ini berlandaskan pada falsafah marxisme/komunisme, ciri-cirinya adalah :

- (1) Berdasarkan pada teori nilai lebih dari karl marx yakni dimana pengusaha selalu berusaha agar ada nilai lebih dengan merampas sebagai upah buruh/pekerja

- (2) Pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang bertentangan kepentingan karenanya perbedaan pendapat diselesaikan dengan saling menjatuhkan.

2.2.4.3. Hubungan Industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*life long employment*) di Jepang yakni berdasarkan falsafah dan budaya Jepang.

Dari ketiga corak Hubungan Industrial di atas, terlihat bahwa ideologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya dari masing-masing bangsa tersebut mampu mempengaruhi bagaimana corak Hubungan Industrial yang dijalankan. Di Indonesia mengenal Hubungan Industrial Pancasila yang menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan angka 16 memiliki pengertian Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Menurut Sedjun.H, Manulang dalam Zainal Azikin (2014:238) mengenai Hubungan Industrial Pancasila adalah

“.....Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi Pancasila dan UUD’45 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.....”

Hubungan Industrial Pancasila didasarkan atas suasana serba keserasian, keselarasan, dan keseimbangan para pihak baik pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh sehingga mendorong para pihak untuk

terciptanya rasa saling ikut memiliki, ikut memelihara, ikut mempertahankan dan terus menerus mawas diri serta tanggung jawab bersama.

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana pendukung yaitu (Aloysius Uwiyono,2014:66-71) :

- 1) Serikat pekerja/buruh
- 2) Organisasi pengusaha
- 3) Lembaga Kerjasama Bipartit
- 4) Lembaga Kerjasama Tripartit
- 5) Peraturan perusahaan
- 6) Perjanjian kerja bersama
- 7) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- 8) Lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Dari keseluruhan sarana pendukung Hubungan Industrial di atas peneliti akan fokus membahas mengenai sarana pendukung Hubungan Industrial LKS Tripartit. Lebih rinci LKS Tripartit di atur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 dan telah mengalami perubahan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit.

LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/buruh. LKS Tripartit sektoral adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan sektor usaha tertentu yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha sektor usaha tertentu, dan serikat pekerja/serikat buruh sektor usaha tertentu. Tugas dari LKS Tripartit adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah

ketenagakerjaan. LKS Tripartit berada pada setiap tingkatan baik Nasional, Daerah provinsi, serta Kabupaten/Kota.

Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2005 salah satu cara untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan seluas mungkin kepada masyarakat untuk ikut serta dalam pembuatan kebijakan pemerintahan. Dengan cara itu maka kebijakan pemerintah dapat lebih akomodatif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat.

Pemerintah berperan sebagai penyeimbang sekaligus sebagai pembentuk kebijakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Agar peran pemerintah dapat dilaksanakan secara optimal dan efektif, maka dalam membentuk berbagai kebijakan khususnya kebijakan hukum mengenai ketenagakerjaan haruslah mendengar pendapat baik dari kelompok pekerja/buruh maupun pengusaha. Filosofi dasar dari adanya sarana pendukung Hubungan Industrial LKS Tripartit adalah efektivitas kebijakan hukum ketenagakerjaan dan pemerintah sudah seharusnya mendengar secara sungguh-sungguh saran dari LKS Tripartit. Berikut adalah intisari dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi LKS Tripartit Bab IV Tentang LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

#### 1. Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten/Kota

##### 1. Pembentukan dan Tugas

- 1) LKS Tripartit Kabupaten/Kota dibentuk oleh Bupati/Walikota.

- 2) LKS Tripartit Kabupaten/Kota bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.
- 3) LKS Tripartit Kabupaten/Kota mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati/Walikota dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

## 2. Organisasi

### 1) Keanggotaan

Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Susunan Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota terdiri dari :

Ketua merangkap anggota, dijabat oleh Bupati/Walikota;

- 2) Wakil Ketua merangkap anggota, masing-masing dijabat oleh anggota yang mewakili unsur pemerintah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Sekretaris merangkap anggota, dijabat oleh anggota yang mewakili unsur pemerintah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan; dan
- 4) beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan.

Jumlah seluruh anggota dalam susunan keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, sebanyak-banyaknya 8 (delapan) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, dalam jumlah perbandingan ditetapkan 2 (dua) unsur Pemerintah berbanding 1 (satu) unsur organisasi pengusaha berbanding 1(satu) unsur serikat pekerja/serikat buruh.

### 3. Kesekretariatan

- 1) Dalam melaksanakan tugasnya, LKS Tripartit Kabupaten/Kota dibantu oleh Sekretariat.
- 2) Sekretariat LKS Tripartit Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Sekretaris LKS Tripartit Kabupaten/Kota.
- 3) Sekretariat LKS Tripartit Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara fungsional oleh satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

### 4. Badan Pekerja

- 1) Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat membentuk Badan Pekerja.
- 2) Keanggotaan Badan Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipilih dari anggota LKS Tripartit Kabupaten/Kota.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan, tugas, dan tata kerja Badan Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

## 5. Pengangkatan dan Pemberhentian

### A. Pengangkatan

- 1) Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota.
- 2) Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun.
- 3) Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota, seorang calon anggota harus memenuhi persyaratan :
  1. Warga Negara Indonesia;
  2. Sehat jasmani dan rohani;
  3. Berpendidikan serendah-rendahnya Diploma (D3);
  4. Merupakan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten/Kota yang



bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan/atau satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten/Kota terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur Pemerintah;

5. Merupakan anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha;
6. Merupakan anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.
7. Selain persyaratan yang harus dipenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50, calon anggota yang berasal dari unsur pengusaha dan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, harus diusulkan oleh Pimpinan organisasi pengusaha dan Pimpinan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.
8. Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria dan/atau persyaratan serikat pekerja/serikat buruh untuk dapat mengusulkan wakilnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh Menteri.

#### B. Pemberhentian

1. Selain karena berakhirnya masa jabatan, keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat berakhir apabila anggota yang bersangkutan :
  - 1) Tidak memenuhi persyaratan lagi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;

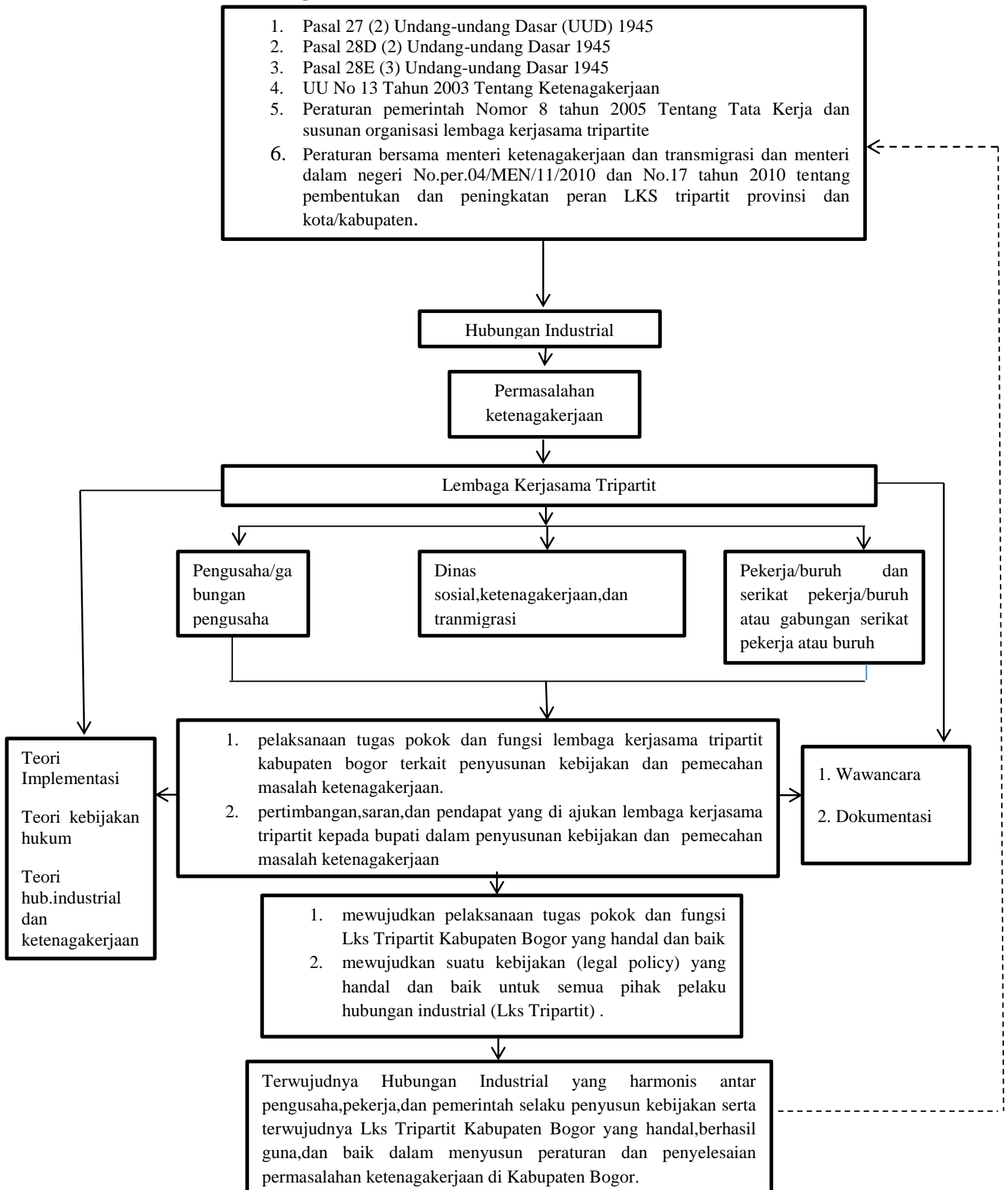
- 2) Meninggal dunia;
  - 3) Mengundurkan diri;
  - 4) Menderita sakit yang menyebabkan tidak dapat melaksanakan tugasnya;
  - 5) Melalaikan atau tidak melaksanakan tugasnya;
  - 6) Dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota yang berhenti sebelum berakhirnya masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota.
6. Tata kerja
- 1) LKS Tripartit Kabupaten/Kota mengadakan sidang secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.
  - 2) Apabila dipandang perlu, LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat melakukan kerja sama dengan dan/atau mengikut sertakan pihak-pihak lain yang dipandang perlu dalam sidang LKS Tripartit Kabupaten/Kota.
  - 3) Pelaksanaan sidang LKS Tripartit Kabupaten/Kota dilakukan dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja LKS Tripartit Kabupaten/Kota diatur oleh Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota

#### 7. Pembiayaan

Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas LKS Tripartit Kabupaten/Kota dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja daerah Kabupaten/Kota.

### 2.3 Kerangka Berfikir



“.....Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.....”. (Sugiyono, 2011 : 60).

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu bersifat kualitatif.

Dalam kerangka berpikir yang diuraikan penulis sebagai berikut di dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 telah mengatur tentang hak warga negara untuk bekerja dalam usaha memenuhi kesejahteraan dan mempertahankan hidup dan kehidupannya. Kemudian diperjelas dengan Peraturan Perundang-undangan lainnya, antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .
2. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 tentang Tata kerja dan susunan organisasi LKS Tripartit
3. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 tentang Tata kerja dan susunan organisasi LKS Tripartit

4. Peraturan bersama menteri ketenagakerjaan dan transmigrasi dan menteri dalam negeri No.per.04/MEN/11/2010 dan No.17 tahun 2010 tentang pembentukan dan peningkatan peran LKS Tripartit provinsi dan kota/kabupaten.

Dasar-dasar hukum tersebut yang akan menjadi landasan dalam penulisan skripsi yang membahas mengenai *Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 LKS Tripartit dalam memberi saran penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan tentang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi LKS Tripartit dalam usaha peningkatan peran LKS Tripartit di Provinsi dan Kabupaten/Kota, khususnya di Kabupaten Bogor. Fokus dalam penelitian ini adalah mengenai permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan dalam membangun suatu Hubungan Industrial yang harmonis melalui LKS Tripartit. Akan tetapi, permasalahan yang dihadapi bukan hanya dari luar seperti terjadinya PHK, kenaikan upah, regulasi ketenagakerjaan, dan lainnya yaitu juga pendanaan LKS Tripartit itu sendiri serta kurang memadainya Sumber daya manusia didalam LKS Tripartit itu sendiri.

Daya dukung adalah pemerintah Republik Indonesia sangat mendukung adanya LKS Tripartit dengan membentuk LKS Tripartit Nasional dan memberikan anggaran pendanaan guna kelancaran LKS Tripartit menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dari hal tersebut permasalahan yang telah di uraikan maka peneliti menggunakan teori *implementasi* guna memberikan solusi dari penelitian ini.

Dalam proses penelitian ini diharapkan mampu mewujudkan LKS Tripartit yang memiliki peran optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, dan mengatasi faktor penghambat jalannya LKS Tripartit di Kabupaten Bogor.

Pemecahan berbagai masalah yang timbul dari proses sidang LKS Tripartit Kabupaten Bogor terkait permasalahan ketenagakerjaan dan perumusan kebijakan terkait ketenagakerjaan agar pemerintah Kabupaten Bogor mampu melaksanakan dan memberikan kebijakan yang lebih baik sehingga dapat terwujudnya peningkatan peran LKS Tripartit dalam memecahkan permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Dasar Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode penelitian Kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, (lawannya eksperimen) dimana peneliti merupakan instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Afdifudin dan Saebani, 2009:7) Sehingga penelitian ini diharapkan mampu mendeskripsikan tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang LKS Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan Dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan (Studi Pada LKS Tripartit Kabupaten Bogor).

#### **3.2 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris atau disebut juga yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang menitikberatkan perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum (Marzuki dan Peter, 2005 : 128).

#### **3.3 Spesifikasi Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti (Soerjono, 1985:49). Sehingga penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran secara rinci dan menyeluruh



mengenai *Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang LKS Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan Dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.

### **3.4 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan tahapan yang sangat menentukan dalam penelitian kualitatif walaupun sifatnya masih tentatif (dapat diubah sesuai dengan latar penelitian). Fokus penelitian pada dasarnya adalah masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh melalui kepustakaan ilmiah ataupun kepustakaan lainnya (Moleoeng, 2013 : 97).

Sesuai dengan pokok permasalahan maka fokus dari penelitian ini yaitu :

- (1) *Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang LKS Tripartit Kabupaten Bogor dalam hal penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Faktor penghambat dan faktor pendukung terhadap *implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang LKS Tripartit dalam memberi saran, pertimbangan, dan pendapat yang di ajukan oleh LKS Tripartit Kabupaten Bogor kepada Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.

### **3.5 Lokasi Penelitian**

Untuk menunjang data penelitian yang dibutuhkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif terkait dengan *Implementasi* Peraturan

Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang LKS Tripartit Dalam Memberi Saran Penyusunan Kebijakan Dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan maka penulis melakukan penelitian di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Bogor yang membawahi Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Seksi Bina Organisasi Tenaga Kerja yang didalamnya terdapat LKS Tripartit Kabupaten Bogor yang terletak di Komplek Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor Kantor Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor jalan Tegar Beriman.

### **3.6 Keabsahan Data**

keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi sebagai berikut (Moleoeng, 2013 : 316) :

- (1) Mendemonstrasikan nilai yang benar.
- (2) Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan.
- (3) Memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya.

membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dengan metode kualitatif. Hal ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- (1)Membandingkan data hasil wawancara.
- (2)Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.

(3)Membandingkan hasil wawancara dengan suatu dokumen yang berkaitan

Dalam hal ini peneliti membandingkan hasil wawancara dengan bapak Asep Tata Sugiarta selaku Kasie Bina Organisasi pada Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor, bapak Sabeni Endik selaku Sekretaris Eksekutif Apindo Kabupaten Bogor, dan Bapak Willa Faradian selaku pengurus FSPMI Kabupaten Bogor dengan dokumentasi berupa laporan sidang tahun 2015 LKS Tripartit Kabupaten Bogor.

### **3.7 Sumber Data**

Sumber data merupakan masalah yang perlu diperhatikan dalam setiap penelitian ilmiah, agar diperoleh data yang lengkap, benar dan dapat dipertanggung jawabkan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah :

#### **3.7.1 Data Primer**

Sumber data ini dicatat melalui catatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara yang diperoleh peneliti dari :

##### **1) Informan**

Yaitu orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleoeng, 2013 : 132). Informan dalam penelitian *Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang LKS Tripartit dalam memberi saran penyusunan kebijakan dan pemecahan

masalah ketenagakerjaan (studi pada LKS Tripartit Kab Bogor) adalah LKS Tripartit Kabupaten Bogor dan Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor.

## 2) Responden

Yaitu orang yang diminta memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat (Arikunto, 2006 : 122). Responden dalam penelitian ini adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI).

### 3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data dari penelitian kepustakaan dimana dalam data sekunder dari 3 (Tiga) bahan hukum yaitu :

#### 1) Bahan Hukum Primer

Adalah bahan hukum yang sifatnya mengikat yaitu berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa bahan hukum primer yaitu :

- (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- (3) Peraturan pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi LKS Tripartit
- (4) Peraturan bersama Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dan Menteri Dalam Negeri No.per.04/MEN/11/2010 dan No.17 tahun 2010 Tentang Pembentukan dan Peningkatan Peran LKS Tripartit Provinsi dan Kabupaten.

## 2) Bahan hukum Sekunder

Adalah bahan hukum yang sifatnya menjelaskan bahan hukum primer seperti buku literatur, hasil penelitian sarjana dan lain-lain. Terdapat beberapa buku yang peneliti gunakan sebagai penunjang, yaitu :

- (1) Politik hukum di Indonesia
- (2) Asas-asas hukum perburuhan
- (3) Dasar-dasar hukum perburuhan

### **3.8 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan masalah yang perlu diperhatikan dalam setiap penelitian ilmiah untuk memperoleh data yang lengkap, benar dan dapat dipertanggung jawabkan. Adapun metode pengumpulan data melakukan penelitian ini yaitu :

#### 3.8.1. Wawancara (Interview)

Metode wawancara digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan. Ada tiga cara untuk melakukan interview yaitu (Ashofa, 2007 : 59) :

- (1). Melalui percakapan Informal.
- (2). Menggunakan pedoman wawancara.
- (3). Menggunakan pedoman baku.

Wawancara dilakukan kepada tiga unsur LKS Tripartit yaitu :

- (1) Bapak Asep Tata Sugiarta selaku Kepala Seksi Bina Organisasi Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor sekaligus sebagai salah satu pengurus LKS Tripartit wakil dari pemerintah Kabupaten Bogor. Wawancara

dilaksanakan pada tanggal 25 Mei 2016 dengan tanpa kendala dan peneliti berhasil mendapatkan info mengenai peran LKS Tripartit sekaligus permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.

(2) Bapak Sabeni Endik selaku Sekretaris Eksekutif Asosiasi Pengusaha Indonesia Kabupaten Bogor. Wawancara dilakukan pada tanggal 26 Mei 2016 dengan tanpa kendala dan peneliti berhasil mendapatkan info mengenai keterlibatan pengusaha dalam setiap musyawarah LKS Tripartit Kabupaten Bogor serta aspirasi pengusaha terkait perkembangan iklim usaha saat ini di Kabupaten Bogor.

(3) Bapak Willa Faradian selaku pengurus dari Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kabupaten Bogor. Wawancara dilakukan pada tanggal 30 Mei 2016 dengan sedikit kendala karena susahny bertemu untuk melakukan wawancara. Wawancara dapat dilakukan meski belum sampai selesai sepenuhnya yang akhirnya dilanjutkan melalui media sosial aplikasi *Whatsapp*. Peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor yaitu permasalahan Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan yang sedang direvisi, upah minimum, pelatihan tenaga kerja, dan mengenai adanya MEA.

### 3.8.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis dengan mempergunakan "*Content Analysis*" (Soerjono, 1985 : 10). Penulis melakukan studi dokumen terhadap data sekunder yaitu

peraturan perundang-undangan, dan buku-buku, serta laporan sidang LKS Tripartit tahun 2015.

### **3.9 Teknik Analisis data**

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu suatu pembahasan yang dilakukan dengan cara memadukan antara penelitian kepustakaan yang dilakukan untuk membandingkan peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan dan buku referensi, serta data yang diperoleh, kemudian dianalisis secara kualitatif yang akan memberikan gambaran menyeluruh tentang aspek hukum yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Kabupaten Bogor**

Kabupaten Bogor secara Administratif masuk diwilayah Provinsi Jawa Barat dan beribukota di Cibinong, yang memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut: Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang Selatan (Banten), Kota Depok, Kota Bekasi, dan Kabupaten Bekasi disebelah Utara, Kabupaten Karawang disebelah Timur, Kabupaten Cianjur disebelah Tenggara, Kabupaten Sukabumi disebelah Selatan, Serta Kabupaten Lebak disebelah Barat. Wilayah Kabupaten Bogor terbagi atas 40 Kecamatan, 410 Desa, dan 16 Kelurahan (Berdasarkan Perda Nomor 40 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2002).

Penduduk adalah orang atau warga yang menempati suatu wilayah administrasi tertentu yang dibedakan menjadi dua yaitu penduduk asli dan penduduk pendatang. Daerah otonomi Kabupaten Bogor sebagai suatu wilayah yang memiliki sumber daya alam yang melimpah membutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam pengelolaannya. Perlu diketahui bahwa berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor melalui sensus penduduk tahun 2010 penduduk laki-laki berjumlah 2,452,562 juta jiwa sedangkan perempuan mencapai 2,319,370 juta jiwa.



Menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang di inginkan pada akhir periode perencanaan. Didalam Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 5 Tahun 2001 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor Tahun 2013-2018, visi pemerintah Kabupaten Bogor adalah Kabupaten Bogor Menjadi Kabupaten Termaju di Indonesia.

Makna dari pernyataan visi di atas adalah menjadikan Kabupaten termaju di Indonesia harus menjadi acuan dan spirit tidak saja bagi pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahannya tetapi juga bagi seluruh masyarakat Kabupaten Bogor dalam membangun daerahnya. Dengan mempertimbangkan arah dan tahapan pembangunan jangka panjang daerah, hasil-hasil yang sudah dicapai pada tahap sebelumnya dan permasalahan yang dihadapi serta isu-isu strategis yang berkembang maka pernyataan Visi Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 20013- 2018 adalah “Kabupaten Bogor menjadi Kabupaten Termaju di Indonesia”.

Makna pernyataan Visi Pemerintah Kabupaten Bogor di atas adalah batas administrasi Kabupaten Bogor di Provinsi Jawa Barat yang didalamnya berkumpul sejumlah manusia atau masyarakat dalam arti seluas-luasnya dan terikat oleh suatu kebudayaan yang mereka anggap sama. Termaju adalah bahwa Kabupaten Bogor telah mencapai atau berada pada tingkat kemajuan yang lebih tinggi atau masyarakat telah menuju ke arah yang lebih baik maupun berkembang ke arah yang lebih baik. termaju juga berarti bahwa

Kabupaten Bogor sebagai suatu wilayah terus melakukan pengembangan diri untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi didalam maupun diluar. Indonesia adalah negara kesatuan yang berdaulat dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) . Kondisi termaju di Indonesia pencapaiannya dapat diukur dengan melihat beberapa indikator sebagai berikut :

- (1) Indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM);
- (2) Indikator Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE);
- (3) Indikator Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Harga Berlaku;
- (4) Indikator Pendapatan Asli Daerah (PAD);
- (5) Indikator Kesalehan Sosial : Zakat, Infak dan Sodakoh (ZIS), Keamanan dan Ketertiban.

Dalam rangka pencapaian visi tersebut di atas dengan tetap memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan ke depan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 5 (lima) misi sebagai berikut:

Meningkatkan kesalehan sosial dan kesejahteraan masyarakat.

- (1) Meningkatkan daya saing perekonomian masyarakat dan pengembangan usaha berbasis sumberdaya alam dan pariwisata.
- (2) Meningkatkan integrasi, koneksitas dan kualitas infrastruktur wilayah dan pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan.
- (3) Meningkatkan aksesibilitas dan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelayanan kesehatan.

- (4) Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan kerjasama antar daerah dalam kerangka tata kelola pemerintahan yang baik.

#### **4.1.2 Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi Kabupaten Bogor**

Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Bogor Mempunyai tugas membantu Bupati Bogor melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dibidang sosial, ketenagakerjaan, dan transmigrasi. Dinsosnakertrans dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Daerah. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Bidang, Bidang Kesejahteraan Sosial (3 seksi), Bidang Penempatan, Pelatihan Kerja dan Transmigrasi (3 seksi), Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja (3 seksi), dan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan (3 seksi). Setiap lembaga Pemerintah harus memiliki visi dan misi sebagai tujuan yang hendak dicapai dan cara untuk mencapai tujuan tersebut, berikut visi misi dari Dinas Sosial, Tenagakerja, Dan Transmigrasi Kabupaten Bogor.

Visi Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Bogor

"Terwujudnya Pelayanan Kesejahteraan Sosial Berkualitas, Tenaga Kerja yang Berdaya Saing dan Profesional, Transmigrasi yang Produktif, serta Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif"

Misi

Meningkatkan kapasitas dan profesionalisme aparatur.

- (1) Meningkatkan kualitas dan perluasan jangkauan pelayanan kesejahteraan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) serta partisipasi masyarakat melalui Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS).
- (2) Mengurangi tingkat pengangguran melalui pelatihan kerja yang berkarakter, perluasan kesempatan kerja serta transmigrasi yang produktif.
- (3) Meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan keselamatan kerja serta perlindungan hak-hak normatif pekerja dan pengusaha.
- (4) Meningkatkan fungsi dan peran sarana Hubungan Industrial serta pengetahuan pekerja, pengguna dan pemberi kerja.

Fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor.

- (1) Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis operasional bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- (2) Pelaksanaan pengelolaan pembinaan sosial.
- (3) Pelaksanaan pengelolaan pemulihan sosial.
- (4) Pelaksanaan pengelolaan pembinaan bantuan perlindungan sosial.
- (5) Pelaksanaan pengelolaan penempatan tenaga kerja.
- (6) Pelaksanaan penempatan pelatihan kerja.

- (7) Pelaksanaan pengelolaan transmigrasi.
- (8) Pelaksanaan pengelolaan pembinaan perselisihan Hubungan Industrial dan syarat kerja.
- (9) Pelaksanaan pengelolaan pembinaan syarat kerja.
- (10) Pelaksanaan pengelolaan pembinaan organisasi tenaga kerja.
- (11) Pelaksanaan pengelolaan pengawasan norma kerja.
- (12) Pelaksanaan pengelolaan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja.
- (13) Pelaksanaan pengelolaan pengawasan norma jamsostek, perempuan dan anak.
- (14) Pelaksanaan pemberian perijinan dan pelayanan umum bidang sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- (15) Pelaksanaan pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis dinas.
- (16) Pelaksanaan ketatausahaan Unit Pelaksana Teknis dinas.

Tugas bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja adalah membantu kepala dinas dalam melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial, pengawasan, dan syarat kerja. Bidang Hubungan Industrial memiliki beberapa fungsi yaitu :

- (1) Pengelolaan pembinaan perselisihan Hubungan Industrial dan syarat kerja
- (2) Pengelolaan pembinaan syarat kerja
- (3) Pengelolaan pembinaan organisasi tenaga kerja

#### **4.1.3 Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor**

LKS Tripartit Kabupaten Bogor dibentuk berdasarkan Surat Keputusan (SK) Bupati Kabupaten Bogor Nomor 251/174/Kpts/Per-UU/2015 yang didalam konsideran menimbanginya yaitu bahwa dalam rangka memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada bupati dan pihak terkait untuk penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan diwilayah Kabupaten Bogor perlu membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten Bogor.

LKS Tripartit Kabupaten Bogor berada dibawah naungan seksi bina organisasi pada bidang Hubungan Industrial dan syarat kerja di Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor yang terletak didalam kompleks Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor di Jalan Tegar Beriman, Cibinong.

Dalam keputusan SK Bupati Kabupaten Bogor tersebut memuat beberapa di antaranya yaitu :

- (1) Tugas LKS Tripartit adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan diwilayah Kabupaten Bogor.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud LKS Tripartit Kabupaten Bogor dibantu oleh sekretariat yang dipimpin oleh sekretaris LKS Tripartit Kabupaten Bogor dan dilaksanakan secara fungsional oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor.
- (3) Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas LKS Tripartit Kabupaten Bogor dapat membentuk badan pekerja yang susunan anggota, tugas dan tata kerjanya di atur oleh ketua LKS Tripartit Kabupaten Bogor.

(4)Keanggotaan badan pekerja LKS Tripartit Kabupaten Bogor dipilih dari anggota LKS Tripartit Kabupaten Bogor.

Dalam lampiran SK Bupati Kabupaten Bogor Nomor 251/174/Kpts/Per-UU/2015 mengenai susunan anggota LKS Tripartit Kabupaten Bogor periode tahun 2015-2017 yaitu sebagai berikut:

- (1) Ketua merangkap anggota yaitu Bupati Kabupaten Bogor
- (2) Wakil ketua merangkap anggota dari tiga unsur yaitu :
  - 1) Unsur pemerintah diwakili oleh Kepala Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor
  - 2) Unsur pengusaha diwakili oleh Ketua Dewan Pengurus Kabupaten Asosiasi Pengusaha Indonesia Kabupaten Bogor
  - 3) Unsur pekerja/buruh diwakili oleh Ketua Pengurus Cabang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kabupaten Bogor.
- (3) Sekretaris merangkap anggota yaitu Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja pada Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor.
- (4) Dan terakhir adalah anggota yang terdiri dari unsur unsur Pemerintah, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), dan Pekerja/buruh.

Sedangkan susunan anggota sekretariat LKS Tripartit Kabupaten Bogor periode tahun 2015-2017 yaitu:

- (1) Ketua yaitu Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja pada Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor

(2) Seksi Administrasi yaitu Kepala Seksi Bina Organisasi Tenaga Kerja pada Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja pada Dinsosnakertrans

(3) Bendahara yaitu Delly Andrianto, S.H.

Anggotanya yaitu:

(1) Unsur Pemerintah : 1. Tarsimin

2. Iwan Junaidi, S.Ag.,MM

3. Arifianto Barkah, S.H

4. Suryo Kuncoro, S.H

5. Juaningsih Aryani, S.IP

(2) Unsur Pengusaha : 1. Yani Haryani

2. Agung Purwitono

(3) Unsur Pekerja : 1. Sri Suyati

2. Anggota Dewan Pengurus Cabang Federasi  
Pekerja Metal Indonesia Kabupaten Bogor.

Jumlah anggota LKS Tripartit telah mengalami perubahan seiring dengan adanya penyempurnaan dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2005 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit. Hal tersebut yaitu dengan komposisi 2:1:1 yaitu pemerintah dua sedangkan masing-masing pihak pengusaha dan pekerja/buruh satu.



Perbandingan yang berbeda ini dilatarbelakangi dengan pemikiran bahwa pemerintahlah yang mempunyai tugas membuat regulasi dan menegakannya.

Akan tetapi dengan dihapusnya ketentuan Pasal 45 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 dengan adanya perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tersebut komposisi anggota sesuai Pasal 44 yaitu susunan keanggotaan LKS Tripartit paling banyak 21 (dua puluh satu) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur pemerintah Kabupaten/Kota, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/buruh masing-masing paling banyak 7 (tujuh) orang.

Sehingga dapat terlihat bahwa nampak berbeda dari komposisi 2:1:1 telah mengalami perubahan menjadi 1:1:1 untuk unsur pemerintah, pekerja/buruh, dan pengusaha. Akan tetapi dalam hal salah satu unsur atau lebih tidak dapat memenuhi kesamaan jumlah keanggotaan dengan unsur lainnya maka ketentuan komposisi keterwakilan setiap unsur tersebut tidak berlaku.

#### **4.2 Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 Mengenai Tugas Pokok Dan Fungsi LKS Tripartit Kabupaten Bogor Terkait Penyusunan Kebijakan Dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bogor**

##### **4.2.1 Permasalahan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bogor**

Berdasarkan dokumentasi laporan tahunan LKS Tripartit Kabupaten Bogor setidaknya terdapat lima lebih permasalahan tenaga kerja selama

bekerja (*during employment*) atau permasalahan Hubungan Industrial.

Permasalahan tersebut yaitu :

#### 4.2.1.1. Upah Minimum Kabupaten Setiap Tahun

Bagaimana mungkin pemerintah menaikkan upah minimum buruh, Sementara pabrik garmen dan tekstil terbesar di Kabupaten Bogor nyaris bangkrut. Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Kabupaten Bogor keberatan jika tahun depan upah harus kembali naik. Upah Minimum Regional Kabupaten Bogor saat ini di angka Rp2,6 juta saja sudah cukup memberatkan. pengupahan harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan tidak bisa disamaratakan naik per tahun.

Kondisi keuangan perusahaan yang tidak bagus menjadikan pengusaha tidak bisa selalu mengikuti keinginan pemerintah dan pekerja/buruh untuk dapat menaikkan upah setiap tahunnya. Permasalahan yang menjadi penyebab sulitnya perusahaan berkembang adalah karena turunnya nilai rupiah, berkurangnya pesanan ekspor, dan modal bahan yang masih harus di import dari luar negara.

Penghitungan sistem pengupahan akan dilakukan dengan penghitungan yang jelas berdasarkan perhitungan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Lambatnya rekomendasi dari pemerintah terhadap KHL ikut memperlambat kenaikan upah buruh karena perhitungan akan kembali mengacu pada KHL lama yaitu ada sekitar 60 KHL

#### 4.2.1.2. Penegakan hukum (*law enforcement*)

Dalam hubungan kerja antara buruh dan pengusaha merupakan pihak-pihak yang saling memerlukan. Pengusaha tidak bisa melakukan produksi bila tidak ada buruh dan sebaliknya buruh tidak akan bekerja apabila tidak ada pengusaha. Meskipun saling memerlukan tetapi secara sosial ekonomis posisi buruh tidaklah sejajar dibandingkan dengan pengusaha. Secara sosial ekonomis posisi buruh lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Untuk menghindari eksploitasi pengusaha atas buruh maka pemerintah harus ikut campur tangan dalam hubungan antara buruh dengan pengusaha.

Salah satu bentuk campur tangan pemerintah ini adalah dalam pembentukan dan penegakan peraturan perburuhan. Pembentukan peraturan perburuhan harus memperhatikan banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan buruh selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

pokok penegakan hukum disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor hukumnya sendiri, faktor penegak hukumnya, faktor sarana dan fasilitas, faktor masyarakatnya, dan faktor Kebudayaan. Kendala penegakan hukum perburuhan yang berasal dari faktor hukumnya sendiri adalah peraturan perburuhan di Indonesia dalam memberikan perlindungan kepada buruh banyak yang menempatkan di wilayah hukum privat/perdata. Padahal sebenarnya banyak kasus yang harusnya diselesaikan melalui jalur pidana atau publik.

Permasalahan lainnya adalah kurangnya ketersediaan pegawai pengawas ketenagakerjaan di daerah Sehingga banyak dijumpai di Dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan bahkan ada beberapa dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota yang tidak mempunyai pegawai pengawas ketenagakerjaan sama sekali, sehingga fungsi-fungsi penegakan hukum perburuhan tidak berjalan dengan baik.

Kendala yang lain yaitu *political will* dari pemerintah daerah Kabupaten/Kota. Dalam menjalankan otonomi daerah pemerintah daerah dihadapkan permasalahan untuk menarik investor menanamkan modal ke daerahnya untuk mengurangi pengangguran atau paling tidak mempertahankan investor yang telah ada agar tidak keluar dari daerahnya.

Tetapi terkadang kebijakan dalam menarik investor atau mempertahankan investor yang telah ada ini mengorbankan penegakan peraturan perburuhan karena ada pemikiran yang salah dari pemerintah daerah Kabupaten/Kota bahwa penegakan aturan perburuhan akan membuat investor baru tidak mau masuk atau investor yang sudah ada akan pergi dari daerahnya.

Kondisi ini tidak bisa dibiarkan terus karena akan membuat perlindungan hukum bagi buruh semakin lemah. Untuk itu diperlukan langkahlangkah konkrit untuk mendayagunakan penegakan hukum perburuhan agar bisa meningkatkan perlindungan hukum bagi buruh.

#### 4.2.1.3. Perjanjian kerja waktu tertentu

Melakukan pekerjaan dengan nyaman dan berlanjut sampai masa pensiun adalah harapan seluruh masyarakat. Begitu pula yang dirasakan oleh para buruh yang melakukan pekerjaan meskipun telah menyetujui adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetap berharap akan menjadi pegawai tetap. Namun, PKWT tetap menyisakan permasalahan ketenagakerjaan yaitu persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha kepada buruh. Padahal dalam hal PKWT tidak dapat dipecah dengan mudah karena meskipun pekerja/buruh tersebut disangkakan melakukan pidana berat tetap harus menunggu putusan pengadilan yang bersifat tetap.

Sesuai dengan keputusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 ayat (3) butir (a) yang dikeluarkan tanggal 28 Oktober 2004, dimana keputusan tersebut menganulir pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang PHK dengan alasan pihak perusahaan melakukan PHK pekerja dengan kategori kesalahan berat maka perlu dibuktikan dan dinyatakan oleh pengadilan/hakim. Apabila belum ada pembuktian dari pengadilan maka PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan dianggap tidak sah dan pihak pekerja berhak untuk bekerja kembali atau mendapatkan hak-hak nya sesuai masa kontrak sampai dengan berakhirnya kontrak tersebut sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu

tertentu, maka berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

#### 4.2.1.4. Peraturan perundang-undangan

Gabungan Serikat Buruh meminta pemerintah dan DPRD Kabupaten Bogor merevisi Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor. Alasan revisi perda tersebut bahwa muatan materi perda hanya mengatur soal retribusi yang harus dibayar kepada pemerintah daerah, sama sekali tidak mengatur ketenagakerjaan. Draf revisi perda yang diajukan buruh antara lain memuat soal perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), penempatan tenaga kerja, dan hal-hal lain yang bersifat normatif. sebenarnya hanya menguatkan atau menjabarkan secara teknis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pemerintah yang mengatur hal tersebut.

Revisi Perda diperlukan agar hubungan ketenagakerjaan bisa dijalankan lebih baik lagi. Saat ini banyak sekali kesalahan persepsi bahkan pelanggaran ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor, masalah tenaga *outsourcing* yang semestinya hanya untuk pekerjaan pengadaan *catering*, *security*, angkutan umum, dan *cleaning servis* yang perusahaan pada intinya bekerja sama dengan pihak lain untuk pengadaan tenaga kerja. Tetapi praktiknya *outsourcing* banyak yang ditempatkan di bagian

produksi. permasalahan tenaga kerja kontrak masih tidak mengikuti ketentuan yang berlaku. Pekerjaan kontrak yang semestinya untuk pekerjaan yang produksinya dalam waktu terbatas, tetapi diberlakukan pada produksi inti perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian lebih pada perumusan kebijakan dalam usaha pemecahan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor dan bukan yang lainnya.

#### **4.2.2 Mekanisme LKS Tripartit Dalam Memberi Saran Dan Pendapat Dalam Perumusan Kebijakan Dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bogor**

Lembaga Kerjasama Tripartit atau yang biasa disingkat LKS Tripartit merupakan salah satu sarana pendukung Hubungan Industrial yang disediakan oleh pemerintah sebagai bentuk peran pemerintah dalam usaha menjaga keharmonisan Hubungan Industrial yang harapannya adalah kembali kepada kesejahteraan pekerja/buruh dan keberlangsungan usaha oleh pengusaha.

Banyak berbagai macam permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan yang berujung pada tidak harmonisnya Hubungan Industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha selaku pemilik usaha tempat bekerja yang tentu akan merugikan kedua belah pihak karena pada dasarnya kedua belah pihak tersebut sama-sama memiliki kepentingan.

Dalam penelitian yang peneliti lakukan pemerintah telah memberikan ruang untuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh untuk bersama-sama menyelesaikan permasalahan dalam ketenagakerjaan dengan dibentuknya





|   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------------|
|   | Tripartit dan badan pekerja serta pembahasan Tata Tertib Sidang |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                |
| 3 | Pembahasan / kajian Permasalahan Hubungan Industrial            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Sidang Kedua   |
| 4 | Hasil Pembahasan / Kajian dan Solusi / Rekomendasi              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Sidang Ketiga  |
| 5 | Penyusunan Laporan  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Sidang Keempat |

Sumber: Laporan Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor Tahun 2015

Dalam hal ini peneliti menyajikan program kerja LKS Tripartit Kabupaten Bogor Tahun 2015 sebagai berikut :

- (1) Penyusunan program kerja LKS Tripartit Kabupaten Bogor tahun 2015
- (2) Sosialisasi Surat Keputusan Bupati Kabupaten Bogor dalam hal keanggotaan LKS Tripartit serta pembahasan tata tertib sidang periode 2015-2017
- (3) Inventarisir data

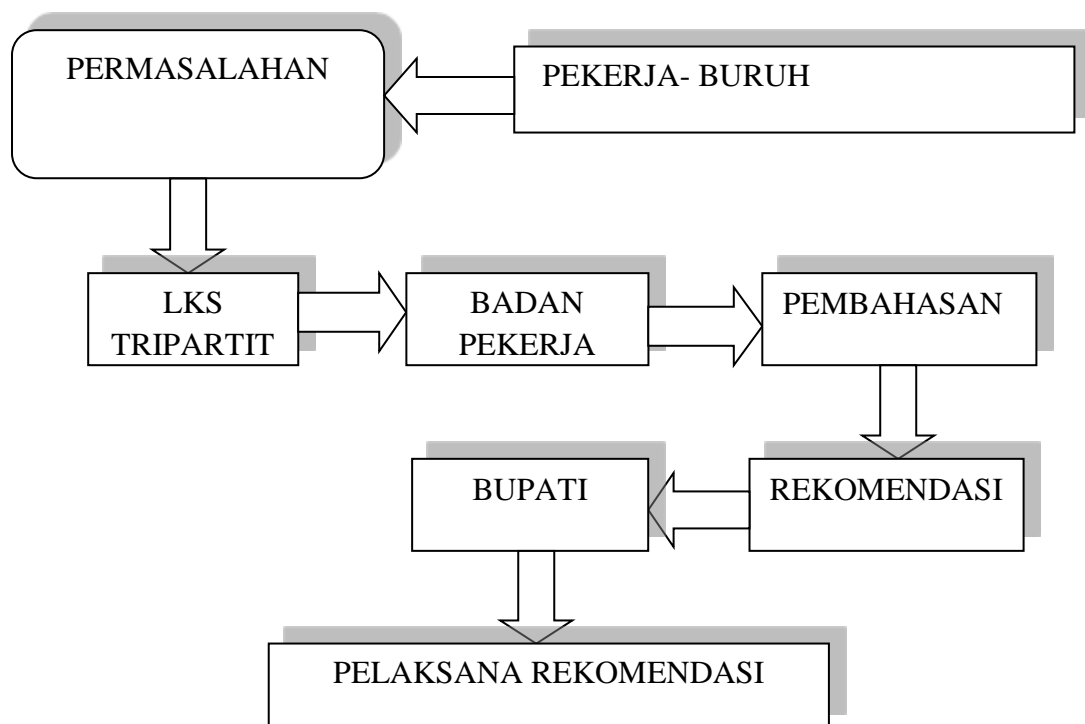
Data yang di inventarisir adalah data yang terkait dengan permasalahan tenaga kerja selama bekerja (*during employment*) atau permasalahan Hubungan Industrial,yaitu :

- (1)Penentuan upah minimum kabupaten setiap tahun
  - (2)Penegakan hukum (*law enforcement*)
  - (3)Perjanjian kerja waktu tertentu
  - (4)Peraturan perundang-undang (perda)
  - (5)Dan lain-lain yang sejenis.
- (4) Pembahasan/kajian permasalahan Hubungan Industrial Hasil pembahasan
  - (5) Solusi/rekomendasi

LKS Tripartit daerah Kabupaten Bogor akan mengeluarkan rekomendasi sebagaimana tertuang dalam daftar penggunaan anggaran (DPA) tahun 2015.

Mekanisme LKS Tripartit dalam mengimplementasikan tugas LKS Tripartit sesuai dengan ketentuan Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2005 dapat dilihat melalui bagan berikut :

**Bagan 4.1 Alur mekanisme Implementasi pemberian saran oleh Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor**



Sumber: hasil olah data wawancara dengan bapak Asep Tata Kasie Bina Organisasi Tenaga kerja

Bahwa permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bogor diterima oleh LKS Tripartit Kabupaten Bogor yang di ajukan baik oleh pengusaha atau pekerja/buruh. Hal itu sesuai dengan penuturan melalui

wawancara kepada bapak Asep Tata selaku kepala seksi Bina Organisasi Tenaga Kerja tanggal 25 Mei 2016.

“LKS Tripartit Kabupaten Bogor menampung segala keluhan atas segala permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bogor baik itu dari pihak pekerja/buruh maupun dari pengusaha dan akan segera melakukan sidang guna mencari solusi atas permasalahan ketenagakerjaan tersebut”.

Setelah permasalahan tersebut diterima oleh LKS Tripartit maka selanjutnya adalah mengidentifikasi permasalahan ke dalam tiga bidang badan pekerja LKS Tripartit, yaitu:

- (1) Bidang Pembinaan dan Pelatihan Ketenagakerjaan
- (2) Bidang Perencanaan Ketenagakerjaan
- (3) Bidang perundang-undangan ketenagakerjaan.

Setelah permasalahan telah diidentifikasi maka akan dibahas oleh LKS Tripartit oleh badan pekerja sesuai bidang permasalahan ketenagakerjaan tersebut. Pembahasan yang dilakukan melalui mekanisme musyawarah untuk mencapai mufakat sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit.

LKS Tripartit melakukan sidang sedikitnya adalah satu kali dalam 1 bulan secara berkala dan dapat dilakukan sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan. LKS Tripartit Kabupaten Bogor melakukan 4 kali masa sidang sesuai dengan ketentuan pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005.

Setelah dilakukannya pembahasan dengan cara musyawarah tersebut akan menghasilkan suatu rekomendasi dengan menyatukan pendapat dan kepentingan dari pihak pekerja/buruh dengan pengusaha. Rekomendasi tersebut kemudian diberikan kepada pemerintah dalam hal ini Bupati Kabupaten Bogor melalui Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dalam bentuk surat rekomendasi.

Dalam hal pemerintah telah menerima rekomendasi yang diberikan oleh LKS Tripartit maka pemerintah melakukan tindak lanjut atas rekomendasi tersebut. Dalam hal ini pemerintah menunjuk dinas untuk melakukan tindak lanjut dari rekomendasi yang diberikan oleh LKS Tripartit. Dinas yang ditunjuk oleh pemerintah adalah dinas yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Contoh adalah rekomendasi mengenai pendirian lembaga pelatihan kerja maka yang ditunjuk oleh pemerintah adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. Hal itu sesuai dengan penuturan bapak Asep Tata selaku Kasie Bina Organisasi Tenaga Kerja tanggal 25 Mei 2016.

“.....Yang menindaklanjuti rekomendasi LKS Tripartit adalah pemerintah dalam hal ini Bupati. Kemudian Bupati menunjuk dinas terkait untuk melaksanakan rekomendasi tersebut. Dinas terkait yang ditunjuk adalah dinas yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas didalam sidang LKS Tripartit....”.

#### **4.2.3 Tindak Lanjut Rekomendasi LKS Tripartir Kabupaten Bogor**

Di atas telah dijelaskan mekanisme LKS Tripartit Kabupaten Bogor dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2005 Pasal 41 yang berujung pada pemberian rekomendasi kepada pemerintah

dalam hal ini adalah Bupati Kabupaten Bogor melalui Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

Berdasarkan rekomendasi LKS Tripartit tersebut maka bupati sesuai dengan hasil wawancara di atas menunjuk dinas terkait untuk melakukan tindak lanjut terhadap permasalahan tersebut. Dinas yang menindaklanjuti sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

LKS Tripartit Kabupaten Bogor sesuai dengan apa yang telah peneliti sebut di atas melakukan sidang sebanyak empat kali masa sidang yang dimana dalam masa sidang kedua LKS Tripartit adalah pembahasan berbagai permasalahan sesuai dengan bidang badan pekerja LKS Tripartit. Dalam masa sidang kedua tersebut LKS Tripartit Kabupaten Bogor membahas segala permasalahan Hubungan Industrial yang terjadi baik yang di ajukan oleh buruh maupun oleh pengusaha.

Dalam hal menindaklanjuti hasil pembahasan tersebut maka terbitlah suatu rekomendasi oleh LKS Tripartit. Pada dasarnya hal-hal yang sering dipermasalahkan oleh pihak pekerja/buruh adalah upah, kesejahteraan. Dalam agenda sidang pembahasan permasalahan oleh LKS Tripartit dalam agenda sidang terakhir ditahun 2016 ini memasukan isu yang sangat strategis yaitu Masyarakat Ekonomi Asia (MEA). MEA masuk kedalam pembahasan permasalahan karena era MEA membutuhkan persaingan kerja lebih ketat dan mensyaratkan pekerja/buruh yang memiliki syarat sertifikat keahlian tertentu.

“.....Permasalahan hubungan industrial atau permasalahan ketenagakerjaan yang ikut dibahas dimasa sidang awal LKS Tripartit Kabupaten Bogor tahun 2016 adalah mengenai masyarakat ekonomi asia yang dimana pihak buruh terkendala

oleh sertifikasi keahlian. Persoalan upah masih menjadi permasalahan yang terus terjadi karena berkaitan dengan kesejahteraan keluarga pekerja/buruh dan sekaligus keberlangsungan usaha para pengusaha.....". wawancara bapak Asep Tata tanggal 25 Mei 2016

Kabupaten Bogor sebagai daerah yang memiliki jumlah pekerja/buruh yang cukup besar perlu memberikan suatu bekal keahlian yang tentu memiliki sertifikasi keahlian. Selain permasalahan MEA yang perlu adanya tindak lanjut dari rekomendasi LKS Tripartit oleh pemerintah permasalahan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ikut serta dalam pembahasan permasalahan tersebut.

“.....Perda sebagai kebijakan bidang hukum yang dibentuk oleh pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan seperti Perda Nomor 6 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang harus segera direvisi dan pemerintah harus ikut serta melibatkan seluruh pihak dalam revisi tersebut sehingga kebijakan yang terbentuk kemudian adalah murni dari keinginan para unsur pelaku dalam ketenagakerjaan.....". wawancara dengan bapak Willa Faradian, S.T Koordinator Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kabupaten Bogor Tanggal 30 Mei 2016

Dua permasalahan di atas merupakan permasalahan yang peneliti akan kaji agar tidak menjadi terlalu luas bidang pembahasannya. Mengenai MEA Permasalahan sertifikasi keahlian pekerja/buruh sebagai kesiapan menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) menjadi catatan tersendiri bagi pihak pengusaha.

Pekerja/buruh harus memiliki keahlian yang bersertifikat guna menghadapi MEA yang sudah ada didepan mata yang bahkan saat ini sudah mulai terasa. Pengusaha tentu ingin pekerja/buruh memiliki keahlian yang bersertifikat karena memang saat ini pekerja yang memiliki sertifikat keahlian

di anggap kompeten dibidangnya dan sekaligus sebagai bukti bahwa pekerja/buruh di Kabupaten Bogor dapat bersaing dengan tenaga kerja dari luar negeri.

Oleh karena itu MEA Menjadi bahasan dalam agenda sidang LKS Tripartit untuk dikonsultasikan bersama jalan keluar dari permasalahan tersebut. Permasalahannya adalah belum adanya lembaga pelatihan kerja yang memberikan sertifikat keahlian dan pendidikan formal tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Sekolah Menengah Teknik (STM) yang belum memberikan keterampilan khusus yang bersertifikat. Sertifikat keahlian bagi pekerja/buruh menjadi hal yang sangat penting di era MEA guna untuk tetap bertahan kerja dan menunjukkan kompetensinya.

“.....Pengusaha melalui Apindo mendukung penuh LKS Tripartit dalam melakukan tugasnya tersebut, akan tetapi permasalahan dan isu strategis harus tanggap untuk diantisipasi guna menghindari konflik Hubungan Industrial. Dalam menghadapi MEA pekerja/buruh harus memiliki sertifikat keahlian apabila tidak jangan salahkan pengusaha karena tentu pengusaha ingin memiliki pekerja/buruh yang memiliki keahlian yang bersertifikat. Oleh karena itu penting adanya dilakukan pelatihan tenaga kerja dengan hasil berupa sertifikat tenaga keahlian karena tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia rata-rata bersertifikat keahlian karena tidak mungkin pengusaha mau menerima buruh kasar dari luar negeri.....”. Wawancara dengan bapak Sabeni sekretaris eksekutif Apindo Kabupaten Bogor Tanggal 26 Mei 2016

Akan tetapi berbeda dengan apa yang di utarakan oleh bapak Willa Faradian Selaku salah satu pengurus Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kabupaten Bogor yang mengatakan bahwa MEA harus ditolak karena memiliki efek yang buruk bagi pekerja/buruh sangat terasa karena permasalahan bukan hanya saja pada kemampuan, tetapi juga terhadap gaji

para pekerja/buruh karena pekerja/buruh dengan upah termurah yang dibutuhkan oleh pengusaha.

Dalam hasil pembahasan berupa rekomendasi oleh LKS Tripartit kepada pemerintah, maka hal-hal yang direkomendasikan adalah:

- (1) Perlu dibentuknya lembaga pelatihan kerja bagi pekerja/buruh dan masyarakat umum di Kabupaten Bogor yang menerapkan sertifikat pada kelulusannya dalam bidang kerja tertentu
- (2) Bupati menunjuk dinas terkait dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor untuk menambahkan kurikulum keahlian kerja tertentu dalam pendidikan sekolah formal seperti SMK dan STM sehingga kelulusan akan menghasilkan ijazah sekaligus sertifikat keahlian kerja.
- (3) Untuk melaksanakan dua hal di atas tentu perlu adanya suatu dasar hukum sebagai payung hukum dalam membentuk lembaga pelatihan kerja pada pendidikan nonformal dan penambahan kurikulum pada pendidikan formal.

Selain hal di atas, bidang perundang-undangan masih menjadi hal yang penting dalam pembahasan LKS Tripartit. Hal tersebut berkaitan dengan kebijakan pemerintah dalam bidang hukum atau *legal policy*. Di atas telah disinggung mengenai revisi perda Kabupaten Bogor Nomor 6 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang merupakan bentuk salah satu kebijakan pemerintah dalam bidang hukum.

Kebijakan pemerintah dalam bidang hukum atau Politik hukum menurut Moh mahfud MD (2011:1) adalah *Legal Policy* atau garis



(kebijakan) resmi tentang hukum yang akan diberlakukan baik dengan pembuatan hukum baru maupun dengan penggantian hukum lama, dalam rangka mencapai tujuan negara.

Dalam hal ini apa yang direkomendasikan dalam MEA adalah pembuatan hukum baru sedangkan revisi perda nomor 6 tahun 2003 adalah penggantian hukum yang lama baik sebagian atau seluruhnya.

Di atas peneliti menyinggung sedikit sebagai informasi tambahan mengenai Upah Minimum Kabupaten Bogor. Dalam sidang LKS Tripartit terdapat upah minimum karena upah sangat berdampak pada tingkat kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya serta keberlangsungan usaha oleh pengusaha. Dasar hukum penetapan upah minimum terdapat dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

Pasal 88 ayat (4)

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89 ayat (2)

Upah minimum sebagaimana di maksud dalam ayat (1) di arahkan kepada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yaitu :

Pasal 3 ayat (1)

Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 3 ayat (2)

Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di arahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Dalam merumuskan upah minimum adalah melalui KHL yang terdiri dari tingkat perubahan UMK, tingkat perubahan KHL, tingkat perubahan produktivitas kerja, tingkat perubahan pertumbuhan ekonomi. Empat hal di atas yang menjadi dasar pertimbangan mengenai kenaikan suatu upah minimum di Kabupaten. Dinamika kehidupan terhadap kemajuan ekonomi sangat sensitif terhadap KHL setiap pekerja.buruh. Buruh selalu meningkatkan KHL setiap tahunnya guna meningkatkan kesejahteraannya. Akan tetapi indikator menghitung kenaikan upah minimum tidak berdasar KHL saja tetapi ada pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas kerja. Jika pertumbuhan ekonomi baik dan meningkat di iringi produktivitas kerja tinggi maka sudah pasti upah minimum akan naik dan kesejahteraan buruh dan keluarganya akan terpenuhi.

### **4.3 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat**

#### **4.3.1 Faktor pendukung *Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 mengenai Tugas Pokok dan Fungsi LKS Tripartit dalam memberi Pertimbangan, Saran, dan Pendapat yang di ajukan LKS Tripartit kepada Bupati dalam Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor**

LKS Tripartit dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 mengenai ketentuan Pasal 41 tentang tugas dari LKS Tripartit dalam memberikan pendapat dan saran tentu memiliki faktor pendukung yang mendorong terlaksananya tugas tersebut.

##### **(1) Faktor Pendukung dari unsur Pemerintah**

- 1) Fasilitas berupa pembiayaan dalam LKS Tripartit dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bogor
- 2) Respon pemerintah yang cukup baik terhadap permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor dengan menampung segala permasalahan ketenagakerjaan dan ikut serta memecah permasalahan tersebut.

##### **(2) Faktor Pendukung dari unsur pengusaha**

- 1) Pengusaha melalui Apindo menyambut baik dengan adanya LKS Tripartit di Kabupaten Bogor karena tentu permasalahan

ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor dapat dibicarakan dengan baik melalui sidang LKS Tripartit tersebut

- 2) Pengusaha selaku unsur yang memiliki kepentingan didalam LKS Tripartit selalu ikut dan hadir dalam agenda sidang dari awal sampai akhir yaitu dari sosialisasi sampai pada tahap pemberian rekomendasi kepada pemerintah Kabupaten Bogor

(3) Faktor pendukung dari unsur pekerja/buruh

- 1) Pekerja atau buruh selalu ikut dan hadir dalam setiap agenda sidang LKS Tripartit
- 2) LKS Tripartit merupakan salah satu cara buruh/pekerja menyuarakan kepentingannya yang difasilitasi oleh pemerintah sehingga dapat menyuarakan berbagai permasalahan ketenagakerjaan seperti permasalahan upah, kebijakan tentang ketenagakerjaan, dan lainnya.

Hal-hal di atas yang menjadi faktor pendukung dari para pihak yang tergabung didalam LKS Tripartit Kabupaten Bogor. Tentu dari segala faktor pendukung di atas, faktor kehadiran para pihak yang menjadi kunci keberhasilan LKS Tripartit. Sistem musyawarah yang digunakan LKS Tripartit tentu membutuhkan keinginan para pihak untuk duduk bersama memecahkan permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.

Dalam hal ini meskipun pekerja/buruh masih sering menggunakan cara *class action* dalam menuntut hak-haknya dikarenakan lambatnya pelaksanaan rekomendasi LKS Tripartit oleh pemerintah. Pada dasarnya seluruh pihak saling bersinergi satu sama lain.

“....Pada dasarnya seluruh unsur dalam LKS Tripartit di Kabupaten Bogor cukup aktif karena memang semua pihak membawa kepentingan masing-masing. Pihak pengusaha yang menuntut adanya sarana dan prasarana yang baik seperti jalan bagus, listrik tidak sering mati lampu sudah cukup.....”. Wawancara bapak sabeni tanggal 26 Mei 2016

Karena LKS Tripartit merupakan sarana yang sangat mendukung untuk terciptanya hubungan yang harmonis antara para pihak Hubungan Industrial dan musyawarah melalui sidang tersebut menjadi faktor yang dapat menarik para pihak secara sukarela untuk ikut berperan aktif dalam LKS Tripartit tersebut.

#### **4.3.2 Faktor penghambat *Implementasi* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Pasal 41 mengenai Tugas Pokok dan Fungsi LKS Tripartit dalam memberi Pertimbangan, Saran, dan Pendapat yang di ajukan LKS Tripartit kepada Bupati dalam Penyusunan Kebijakan dan Pemecahan Masalah Ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor**

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 mengenai ketentuan Pasal 41 tentang tugas dari LKS Tripartit dalam memberikan pendapat dan saran tentu memiliki hambatan. Hambatan tersebut bisa terjadi karena faktor dari dalam yaitu rekomendasi yang diberikan kepada pemerintah dalam hal ini adalah Bupati Kabupaten Bogor yang sudah seharusnya menjadikan rekomendasi tersebut sebagai acuan utama dalam membentuk berbagai kebijakan mengenai ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor karena apa yang menjadi Rekomendasi adalah keinginan dari para pihak tersebut.

(1)Faktor hambatan dari Pemerintah

- 1) Kurang cepatnya respon dari tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan oleh LKS Tripartit Kepada pemerintah dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau untuk mewaspadai suatu isu atau permasalahan ketenagakerjaan terbaru
  - 2) Rekomendasi yang diberikan oleh LKS Tripartit masih hanya berupa saran dan pendapat yang tidak mengikat pemerintah untuk melaksanakan atau tidak. Hal tersebut patut diduga yang menyebabkan para pihak yang memiliki kepentingan kecewa sehingga hubungan yang hamonis bisa menjadi rusak.
- (2) Faktor hambatan dari pengusaha
- 1) Pengusaha terkadang sulit untuk melaksanakan apa yang menjadi rekomendasi yang telah ditindaklanjuti oleh pemerintah
  - 2) dalam perbedaan kepentingan terkadang dari pihak pengusaha yang tetap mempertahankan kepentingannya sehingga menyebabkan *deadlock*.
- (3) Faktor hambatan dari pekerja/buruh
- 1) Terkadang pekerja/buruh masih menggunakan aksi massa dalam menyuarakan kepentingannya sehingga menyebabkan LKS Tripartit tidak berfungsi sempurna
  - 2) Perbedaan kepentingan buruh dan pengusaha dalam membela kepentingan masing-masing cukup kuat sehingga menyebabkan *deadlock*.

Akan tetapi, dari hal di atas ada dua hal yang digaris bawahi adalah LKS Tripartit hanya mengeluarkan pendapat dan saran yang sifatnya tidak mengikat sehingga pemerintah bisa menggunakan rekomendasi tersebut atau tidak. Jika pemerintah hendak menciptakan Hubungan Industrial yang baik dan harmonis sudah seharusnya segera melaksanakan rekomendasi LKS Tripartit tersebut.

“.....Rekomendasi yang diberikan oleh LKS Tripartit sudah seharusnya segera dilaksanakan karena memang rekomendasi tersebut mencerminkan keinginan seluruh pihak dalam LKS Tripartit. Permasalahan internal didalam pemerintahan tidak seharusnya memperlambat pelaksanaan rekomendasi tersebut.....”. Wawancara bapak sabeni tanggal 26 Mei 2016 Apindo Kabupaten Bogor.

Hal lainnya adalah jika pemerintah tidak melaksanakan rekomendasi LKS Tripartit tentu nantinya apa yang menjadi kebutuhan *real* para unsur LKS Tripartit tidak akan terpenuhi.

Selain hal tersebut penghambat lainnya adalah buruh masih sering menggunakan cara *class action* dalam menuntut hak-haknya seperti kenaikan upah dan permasalahan lainnya. Padahal sudah jelas LKS Tripartit dibentuk dalam rangka pemecahan permasalahan ketenagakerjaan dan perumusan kebijakan ketenagakerjaan pada tingkat setiap levelnya. Padahal dalam ranah bisnis hubungan harmonis antara sesama pemangku kepentingan adalah mutlak harus dijaga.

Dalam hal ini tentu perlu adanya kesadaran para pihak untuk terus meningkatkan kinerja LKS Tripartit Kabupaten Bogor agar faktor penghambat tersebut dapat di atasi dengan baik sehingga tentunya tercipta

Hubungan Industrial yang harmonis dan terciptanya kesejahteraan buruh serta terjaganya keberlangsungan usaha.

#### **4.3.3 Upaya mengatasi faktor penghambat oleh unsur LKS Tripartit Kabupaten Bogor**

Dalam upaya mengatasi faktor penghambat tersebut yang tentu dapat menghambat pelaksanaan LKS Tripartit dalam memberi pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah untuk itu ada beberapa cara yang dilakukan LKS Tripartit Kabupaten Bogor dalam mengatasi faktor penghambat tersebut.

- (1)Setiap unsur selalu melaporkan segala permasalahan ketenagakerjaan secara berkala kepada LKS Tripartit Kabupaten Bogor
- (2)Audiensi secara intens dengan pihak Musyawarah Pimpinan Daerah Kabupaten Bogor
- (3)Perlunya di adakan kegiatan bersama secara periodik (dalam bidang olahraga, wisata, seni, dll) untuk lebih mempererat kebersamaan antar anggota LKS Tripartit Kabupaten Bogor.

Upaya yang dilakukan oleh LKS Tripartit tersebut sebagai langkah mengatasi adanya hambatan terhadap pelaksanaan tugas LKS Tripartit.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut:

1.1.1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor, mengenai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2005 yang berdasarkan dengan ketentuan Pasal 41 terkait tugas LKS Tripartit yaitu memberi saran dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan dalam hal ini penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor sudah dilaksanakan dengan baik.

1.1.2. Akan tetapi sesuai dengan hasil penelitian kondisi yang ada dilapangan jauh berbeda. Das Seinnya jika melihat dari penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2005 adalah mengikutsertakan masyarakat banyak dalam penyusunan kebijakan agar dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut akan tepat sasaran. Akan tetapi secara Das Sollennya sangat berbeda karena rekomendasi LKS Tripartit ini tidak bersifat mengikat sehingga sangat disayangkan karena hasil sidang musyawarah keinginan bersama tersebut akan berhenti karean rekomendasi tersebut tidak mengharuskan pemerintah untuk menjalankannya.

- 1.1.3. Masalah ketenagakerjaan yang sudah direkomendasikan solusi pemecahan masalahnya oleh LKS Tripartit Kabupaten Bogor kepada pemerintah antara lain tentang masalah Peraturan Daerah, Masyarakat Ekonomi Asia, dan Upah Minimum yang belum ada tanggapan serius sampai saat ini. Padahal rekomendasi tersebut berisi solusi dan keinginan para pihak sebagai unsur dalam LKS Tripartit di Kabupaten Bogor yang tentu bisa menjadi dasar sosiologis jika dijadikan sebagai kebijakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.
- 1.1.4. Kebijakan pemerintah dalam bidang hukum sudah sepatutnya mengikutsertakan unsur LKS Tripartit dalam penyusunan kebijakan pemerintah khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Perlu segera dibentuknya payung hukum sebagai upaya menindaklanjuti rekomendasi LKS Tripartit yaitu dimasukkannya penambahan kurikulum keahlian bidang tertentu pada Sekolah Menengah Kejuruan dengan hasil berupa sertifikat bidang keahlian tertentu guna mengantisipasi banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia karena masuk pada era Masyarakat Ekonomi Asia (MEA).
- 1.1.5. Buruh dan Pengusaha memiliki kepentingan yang berbeda sulit untuk melakukan kompromi dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaa, contoh adalah soal penghitungan Kualitas Hidup Layak sebagai acuan kenaikan Upah Minimum sehingga sering

memunculkan gejolak dalam sidang-sidang LKS Tripartit yang tentu akan berakibat fatal menjadi salah satu penghambat pemerintah untuk segera melaksanakan rekomendasi yang diberikan oleh LKS Tripartit kepada pemerintah Kabupaten Bogor.

1.1.6. Tindaklanjut rekomendasi dari LKS Tripartit Kabupaten Bogor kepada pemerintah yang tidak segera dilaksanakan menjadi penghambat solusi terkait masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor tersebut.

1.1.7. Sehingga hal tersebut yang membuat kecewa para Pekerja/buruh sehingga masih sering menggunakan sarana *class action*/Demonstrasi dalam menuntut Hak-haknya yang seharusnya lebih mengedepankan musyawarah didalam LKS Tripartit Kabupaten Bogor sehingga bisa menjadi penghambat LKS Tripartit dalam mengadakan sidang musyawarah dalam mencari solusi pemecahan masalah karena buruh yang tidak ikut hadir dalam sidang LKS Tripartit.

1.1.8. LKS Tripartit terdiri dari tiga unsur dalam Hubungan Industrial yaitu pemerintah, pekerja, dan pengusaha sehingga sangat strategis sekali jika lembaga sarana pendukung Hubungan Industrial ini dapat menjalankan tugasnya yaitu memberi saran dan pendapat dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaa di Kabupaten Bogor yang pada akhirnya mampu memberikan rekomendasi yang berkualitas dan handal sehingga pemerintah bisa segera melaksanakan rekomendasi tersebut.

1.1.9. Sebagai negara yang mendasarkan hukum sebagai nafas dari sendi kehidupan berbangsa dan bernegara sudah semestinya dalam menyusun kebijakan hukum yang ada ikut melibatkan masyarakat banyak khususnya masyarakat yang menjadi pelaksana kebijakan tersebut. Dalam hal ini pemerintah telah memfasilitasi LKS Tripartit sebagai salah satu pintu untuk ikut menyuarakan kepentingan bersama para pihak pelaku Hubungan Industrial yang tergabung dalam LKS Tripartit untuk ikut memberikan saran dan pendapat dalam menyusun kebijakan hukum dalam ketenagakerjaan sehingga nanti akan efektif dilaksanakan oleh para pihak tersebut.

1.1.10. Hal lainnya adalah bentuk dukungan pemerintah dari segi pembiayaan yang ditanggung oleh pemerintah sebagai bentuk peran pemerintah dalam usaha menjaga keharmonisan Hubungan Industrial yang pada akhirnya akan berimbas pada kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dan keberlangsungan usaha pengusaha di Kabupaten Bogor.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil simpulan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

5.2.1. Terkait isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2005 yang berdasarkan dengan ketentuan Pasal 41 terkait tugas LKS Tripartit yaitu memberi saran dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan seharusnya segera direvisi karena dalam

rekomendasinya hanya sekadar menjadi bahan pertimbangan yang seharusnya menjadi suatu kewajiban bagi pemerintah untuk melaksanakan karena isi ketentuan Pasal 41 tersebut berbanding terbalik dengan tujuan yang termaktub dalam penjelasan Peraturan Pemerintah tersebut.

- 5.2.2. Pemerintah harus segera membentuk payung hukum sebagai dasar hukum membentuk atau mendirikan lembaga dalam hal ini adalah lembaga pelatihan ketrampilan dan penambahan kurikulum ketrampilan yang memiliki sertifikat keahlian sehingga nantinya dapat bersaing dengan pekerja dari negara lain dalam wilayah kerja Internasional.
- 5.2.3. Pemerintah harus melaksanakan apa yang menjadi rekomendasi LKS Tripartit karena dalam rekomendasi tersebut berisi solusi bersama terkait pemecahan masalah ketenagakerjaan dan saran serta pendapat dalam penyusunan kebijakan sehingga menempatkan penyusun dan pelaku itu sendiri dalam Hubungan Industrial sehingga akan efektif yang berujung pada kesejahteraan buruh dan keluarganya serta menjaga keberlangsungan usaha para pengusaha.
- 5.2.4. Buruh dan pengusaha harus memiliki iktikad baik untuk duduk bersama sabagi usaha memecahkan permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor baik dalam penghitungan upah minimum, maupun kebijakan tentang ketenagakerjaan yang akan dibentuk.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Karya Ilmiah

- Afdifudin dan saebani. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian (6th Ed)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashofa, Burhan.2007. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asikin,zainal,dkk.2014.*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Budiono, MA,2005,*Kamus besar bahasa indonesia*,surabaya:Karya Agung
- Hasio,J.E,2007. *Kebijakan Publik Desentralisasi* ,Cetakan Kedua.Yogyakarta Laksbang
- Marzuki, Peter Mahmud.2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- MD.Moh Mahfud.2011.*Politik Hukum Di Indonesia*.Jakarta.PT. Raja Grafindo Persada
- Moleoeng, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Subarsono. 2015. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukanto, soerjono. 1985. *Bahan bacaan perspektif teoritis dalam sosiologi hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wijayanti,asri.2014.*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.Jakarta.Sinar Grafika.

### Internet

- Sondang P. Siagian, 2001. *Pengertian Efektivitas Pembelajaran*. Online. <http://othenk.blogspot.id/2008/11/pengertian-tentang-efektivitas.html> (diakses 6 januari 2015).
- <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt51921ffc18f9d/lks-tripartit-nasional-bahas-agenda-kerja-2013> (di akses 5 januari 2015))

<http://finance.detik.com/read/2013/10/24/194757/2394936/1036/pengusaha-ancam-hanya-terima-sarjana-jika-buruh-minta-upah-rp-37-juta> (di akses 4 januari 2015)

<http://finance.detik.com/read/2013/10/24/194757/2394936/1036/pengusaha-ancam-hanya-terima-sarjana-jika-buruh-minta-upah-rp-37-juta> (di akses 4 januari 2015)

<http://jabar.pojoksatu.id/bogor/2015/10/28/demo-buruh-cibinong-minta-perda-ketenagakerjaan-direvisi/> (di akses 21 januari 2015)

[http://www.informasiahli.com/2015/08/pengertian-observasi-dan-jenisobservasi.html#\\_](http://www.informasiahli.com/2015/08/pengertian-observasi-dan-jenisobservasi.html#_) (di akses 20 januari 2015)

<http://jabar.pojoksatu.id/bogor/2015/10/19/industri-garmen-bogor-kolaps/>(di akses 13 juni 2016)

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit

Laporan Hasil Sidang Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Bogor Tahun 2015