

JUSTITIA ET PAX

JURNAL ILMU HUKUM

- **Mengkaji *Transnational Border Crime* dengan *Trade Border Agreement***
Agus Budiarto
- **Analisis Yuridis Hubungan Antara Legislatif dan Eksekutif di Daerah Menurut Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004**
Iswantoro
- **Tanggung Jawab Hukum Terhadap Korban atas Kerugian yang Timbul Akibat Amuk Massa dalam Demonstrasi (penyampaian Pendapat di Muka Umum)**
FX. Suhardana & Arfian Indrianto
- **Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta**
Nikolas Budi Arianto Wijaya
- **Efektivitas Penyelesaian Sengketa WTO dalam Sengketa yang Melibatkan Negara Sedang Berkembang (studi Kasus yang Melibatkan Indonesia)**
Triyana Yohanes
- **Upaya Bank Perkreditan Rakyat untuk Memperoleh Pelunasan atas Hasil Eksekusi Benda Jaminan di Bawah Nilai Piutang dalam Pelaksanaan Perjanjian Kredit**
Iswantiningsih
- **Penggunaan Hak Pilih Masyarakat dan Faktor- Faktor yang Menentukan Pilihan: Analisis Terhadap Pelaksanaan Pemilu Legislatif Tahun 2009 di Kecamatan Sleman**
Y.Hartono
- **Operasionalisasi UU No. 23 Tahun 1992 dalam Penanggulangan Tindak Pidana "Tanpa Keahlian dan Kewenangan dengan Sengaja Melakukan Pekerjaan Kefarmasian " (Suatu Studi di Wilayah Hukum PN Sleman)**
Anny Retnowati

| | | | | | |
|-----|---------|-------|-----------|-------------------------|---------------------|
| JEP | VOL. 29 | NO. 1 | HAL. 1-89 | Yogyakarta Juni 2009 | ISSN 0852 - 1883 |
|-----|---------|-------|-----------|-------------------------|---------------------|



Diterbitkan Oleh :

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJASAMA TRIPARTIT DI PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

NIKOLAS BUDI ARIANTO WIJAYA,S.H.,M.HUM

ABSTRAK

Lembaga Kerja Sama/LKS Tripartit Propinsi DIY mempunyai peran strategis dalam bidang ketenagakerjaan yaitu memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Propinsi DIY dalam penyusunan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Penelitian ini ingin membahas bagaimana pelaksanaan peran tersebut dan permasalahan apa yang masih harus dibahas dalam pelaksanaan peran tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang membutuhkan data primer diperoleh dengan metode wawancara pada responden dan data sekunder yang diperoleh dengan metode studi pustaka. Data yang berhasil dikumpulkan dianalisa secara kualitatif, dengan menggunakan metode berpikir induktif yaitu untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus ke hal-hal yang bersifat umum.

Hasil penelitian mendapatkan kesimpulan bahwa wujud dari pelaksanaan peran Lembaga Kerja Sama Tripartit Propinsi DIY adalah dengan dicapainya beberapa kesepakatan dibidang ketenagakerjaan yaitu tentang persyaratan pendidikan bagi anggota Lembaga Kerja Sama Tripartit Propinsi DIY dan anggota Dewan Pengupahan, tentang usulan penetapan upah minimum propinsi, tentang upah pekerja paruh waktu dan tentang peningkatan pembinaan bersama unsur Tripartit melalui deteksi dini pada perusahaan dalam upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja, Saran dalam penelitian ini agar pemerintah menyediakan anggaran yang cukup agar Lembaga Kerja Sama Tripartit Propinsi DIY dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Key Word : Ketenagakerjaan, Lembaga Kerja Sama Tripartit, Pemerintah, Pekerja, Pengusaha

Pembangunan ketenagakerjaan¹ sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia

¹ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja² serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh³ serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha⁴, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat signifikan dalam satu setengah dekade terakhir.

² Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 butir 13 Undang-Undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan

³ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal 1 butir 3 Undang-Undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Pengusaha adalah :orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Pasal 1 butir 5 Undang-Undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan

Perkembangan ini sebagai respon dari berbagai standar-standar perburuhan internasional yang bersifat universal sebagai acuan bersama masyarakat global dalam pembangunan hukum ketenagakerjaannya. Indonesia sebagai bagian dari masyarakat global dan khususnya juga sebagai anggota *International Labour Organisation (ILO)*⁵ mau tidak mau harus mengikuti perkembangan-perkembangan standar-standar ketenagakerjaan yang bersifat universal.

Perkembangan hukum perburuhan di Indonesia bisa dikatakan sebagai reformasi hukum perburuhan (*Labour Law Reform*) di Indonesia dengan pendampingan *ILO*. Pada tahun 1998 pemerintah Indonesia menyatakan komitmennya untuk memperbaharui hukum perburuhan Indonesia. Hal ini ditandai dengan penyampaian usulan 3 Rancangan Undang-Undang kepada DPR yang pada saat ini telah berwujud Undang-Undang yaitu UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan yang terakhir UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang telah dilakukan tidak akan ada artinya apabila peraturan yang ada hanyalah sebatas sekumpulan peraturan diatas

⁵ ILO adalah Organisasi Perburuhan Internasional yang merupakan organisasi Perserikatan Bangsa-Bangsa. ILO didirikan pada tanggal 11 April 1919, bersamaan dengan dibuatnya perjanjian perdamaian yang disebut sebagai "Perjanjian Versailles" dengan kantor berpusal di Geneva. ILO berdiri atas prinsip bahwa perdamaian menyeluruh dan abadi hanya dapat dicapai bila didasarkan pada keadilan sosial. Unsur penting dalam keadilan sosial, antara lain penghargaan atas hak asasi manusia, standar hidup yang layak, kondisi kerja yang manusiawi, kesempatan kerja dan keamanan ekonomi. Fungsi ILO adalah membuat standar perburuhan internasional dan melaksanakan program operasional juga pelatihan-pelatihan perburuhan. Standar perburuhan internasional berupa konvensi dan rekomendasi. Konvensi adalah perjanjian internasional yang dibuat untuk diratifikasi oleh negara-negara anggota untuk menjadi hukum positif. Rekomendasi adalah instrumen ketenagakerjaan yang bersifat tidak mengikat, yang menetapkan pedoman sebagai informasi kebijakan nasional. Data terakhir ILO sudah menghasilkan 182 (seratus delapan puluh dua) buah konvensi dan 190 (seratus sembilan puluh) buah rekomendasi, Indonesia secara resmi terdaftar sebagai anggota ILO sejak tanggal 12 Juni 1950. Indonesia telah meratifikasi 15 (lima belas) buah konvensi, 8 (delapan) buah diantaranya menyangkut Hak Asasi Manusia (HAM). Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003 Hal 143-147.

kertas. Suatu peraturan perundangan haruslah dilaksanakan⁶ agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud. Untuk mencapai tujuan dari suatu peraturan sangat dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti *political will* dari pemerintah, sosialisasi peraturan tersebut dan pelibatan masyarakat .

Political Will dari pemerintah dapat dikatakan sebagai variabel yang utama untuk operasionalisasinya suatu peraturan perundangan, tetapi apabila tanpa partisipasi masyarakat maka tidak akan maksimal tujuan yang akan dicapai.. Partisipasi masyarakat tidak hanya sebatas untuk melaksanakan suatu peraturan perundangan atau suatu kebijakan tertentu dari pemerintah tetapi juga dalam melahirkan peraturan perundangan atau suatu kebijakan tersebut. Adanya partisipasi masyarakat⁷ juga merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu pemerintahan. Dengan adanya partisipasi masyarakat maka kebijakan pemerintah dapat lebih akomodatif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat.

Partisipasi masyarakat dalam dunia ketenagakerjaan diwujudkan dalam prinsip tripartisme, suatu prinsip yang bertumpu pada semangat bahwa kepentingan masing-masing unsur pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah menjadi kepentingan bersama. Kepentingan tersebut adalah peningkatan

⁶ Hukum bukan merupakan suatu karya seni yang adanya hanya untuk dinikmati oleh orang-orang yang mengamatinya. Ia juga bukan suatu hasil kebudayaan yang adanya hanya untuk menjadi bahan pengkajian secara logis-rasional. Hukum diciptakan untuk dijalankan. "Hukum yang tidak pernah dijalankan, pada hakekatnya telah berhenti menjadi hukum," demikian Scolten.

Satjipto Rahardjo, *Hukum Dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1980, hal 69

⁷ Partisipasi masyarakat dalam pembentukan hukum tergambarkan dalam adagium *Ubi societas, Ibi ius*. Adagium ini dicetuskan oleh Cicero satu abad sebelum masehi untuk menggambarkan hubungan hukum dengan masyarakat. Tiada masyarakat tanpa hukum dan tiada hukum tanpa masyarakat. Hukum diadakan oleh masyarakat untuk mengatur kehidupan mereka. Hal ini dapat diartikan sebagai suatu bentuk hubungan, masyarakat – hukum – masyarakat.

Lili Rasjidi dan I.B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, P.T. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1993, hal. 100

kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya serta terjaminnya kelangsungan usaha.

Pemerintah, yang di dalam kebersamaan tersebut berperan sebagai "penjaga" kepentingan masyarakat yang lebih luas, mempunyai tugas untuk mengatur dan mengawasi agar tercapai keseimbangan antara pemenuhan kepentingan kedua unsur tripartit lainnya yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Agar peran pemerintah dapat dilaksanakan secara optimal dan efektif, maka dalam mengambil berbagai kebijakan khususnya ketenagakerjaan haruslah mendengar pendapat baik dari kelompok pekerja/buruh maupun pengusaha.

Berdasarkan kerangka itulah maka perlu dibangun suatu sarana komunikasi antara para pelaku proses produksi yaitu dalam LKS tripartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi, agar segala kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan oleh pemerintah dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mencapai tujuan bersama sebagaimana disampaikan diatas. Walaupun hasil yang diperoleh dari forum ini merupakan saran atau rekomendasi yang tidak mengikat, namun karena filosofi dasar dari pembentukan lembaga ini adalah efektivitas kebijakan pemerintah yang terkait dengan ketenagakerjaan sudah seharusnya pemerintah mendengar secara sungguh-sungguh saran dari lembaga ini.

LKS tripartit ini dibentuk baik pada tingkat nasional maupun pada propinsi dan kabuapten/kota. Sejalan dengan era otonomi daerah, pembentukan LKS tripartit pada propinsi dan kabupaten/kota dilakukan oleh masing-masing kepala daerah sesuai tingkatannya. Mengingat masing-masing daerah memiliki

karakteristik perekonomian serta kemampuan penganggaran yang berbeda, maka dalam peraturan pemerintah ini hanya diatur batas maksimal jumlah keanggotaan. Namun yang harus menjadi patokan adalah bahwa komposisi perbandingan keanggotaan lembaga ini antara pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha adalah 2 : 1 : 1. Perbandingan yang berbeda ini dilatarbelakangi dengan pemikiran bahwa pemerintahlah yang mempunyai tugas membuat regulasi serta menegakkannya maka perwakilan dari pemerintah lebih banyak..

Di Propinsi DIY dalam bidang ketenagakerjaan masih banyak masalah-masalah yang muncul dipermukaan seperti tidak diikutsertakannya pekerja dalam program Jamsostek, perlindungan upah pekerja, perlindungan pekerja anak dan lain sebagainya. Oleh sebab itu maka peran LKS Tripartit akan sangat penting dalam membantu pemerintah daerah melaksanakan berbagai peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan dan memberikan masukan dalam mengatasi berbagai masalah ketenagakerjaan yang ada di Propinsi DIY.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini dikaji tentang Pelaksanaan hubungan LKS Tripartit di Propinsi DIY dengan rumusan permasalahan :

1. Bagaimanakah wujud pelaksanaan hubungan LKS Tripartit (unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Organisasi Pekerja) dalam memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah Propinsi DIY dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ?

2. Permasalahan-permasalahan dibidang ketenagakerjaan apa yang belum dapat diselesaikan/merupakan agenda untuk diselesaikan dalam pelaksanaan hubungan Kerja Sama Tripartit di Propinsi DIY ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung ke lapangan untuk memperoleh data konkrit yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer⁸ yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian lapangan juga didukung dengan penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari pustaka yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian kepustakaan ini dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder⁹ yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer yaitu bahan hukum primer yang mengikat. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah peraturan perundangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer, misalnya rancangan peraturan perundang-undangan, hasil karya ilmiah para sarjana, dan hasil-hasil penelitian. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan

⁸ Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama
Amirudin & H.Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal. 30

⁹ Data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya
Ibid

informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya kamus hukum.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan wawancara. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder baik berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data primer. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.¹⁰ Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara berencana atau standarized interview. Wawancara berencana selalu terdiri dari suatu daftar pertanyaan yang telah direncanakan atau disusun sebelumnya.¹¹ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap responden yaitu Kepala Kantor Wilayah Disnakertrans Propinsi DIY, Ketua DPP APINDO Propinsi DIY dan DPD SPSI Propinsi DIY.

Data primer dan data sekunder yang berhasil dikumpulkan dianalisis¹² dengan metode kualitatif¹³, dengan menggunakan metode induktif yaitu metode berfikir untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus ke hal-hal yang bersifat umum.

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, P.T. Rosdakarya, Bandung, 2000, hal.135

¹¹ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, P.T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 138

¹² Analisis data menurut Patton sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moleong dalam bukunya *Metodologi Penelitian Kualitatif* : adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi hubungan. Menurut Soetandyo Wignjosebroto tahap analisa data adalah tahap yang penting dan menentukan. Pada tahap inilah data dikerjakan dan dimanfaatkan demikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Disini imajinasi dan kreatifitas sipeneliti di uji betul. Ibid, hal. 269

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

KEPENGURUSAN LKS TRIPARIT PROPINSI DIY

Hubungan pekerja dan pengusaha dapat diibaratkan dengan dua sisi mata uang. Keduanya saling membutuhkan, melengkapi dan saling mensejahterakan. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa pekerja yang mengoperasionalkan dan tanpa pengusaha selaku pemilik modal yang mendirikan perusahaan, Akan tetapi beberapa tahun terakhir unjuk rasa pekerja dan mogok kerja makin marak terjadi dimana-mana menuntut kenaikan upah, biaya transportasi, pemberian tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Disisi lain banyak juga pengusaha yang keberatan untuk memenuhi tuntutan para pekerja dengan argumentasi perusahaan sedang mengalami kesulitan akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan, ada juga pengusaha yang lalu menutup perusahaannya atau merelokasi perusahaan ketempat lain.

Berjalannya roda perusahaan sangat dipengaruhi oleh keharmonisan hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan antara pekerja dan pengusaha dikenal sebagai hubungan industrial, termasuk juga pemerintah ada didalamnya. Hubungan industrial¹⁴ sendiri adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para

¹³ Menurut Soetandyo Wignjosoebroto, analisa kualitatif digunakan apabila data yang dikumpulkan itu hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus (sehingga tidak dapat disusun kedalam suatu struktur klasifikatoris) Idem

Menurut S.Nasution, analisa data dalam penelitian kualitatif telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. S.Nasution, Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif, Tarsito, Bandung, 1988, hal. 138

¹⁴ Hubungan Industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan hubungan industrial dengan negara lain. Perbedaan tersebut dapat terlihat dari ciri-cirinya. Adapun ciri-ciri Hubungan Industrial di Indonesia menurut Samad seperti di kutip oleh Abdul Khakim :

a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara
b. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.

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 1945.¹⁵

Pada awal mulanya masalah ketenagakerjaan semata-mata bersifat privat yaitu merupakan hubungan hukum keperdataan/privat antara 2 pihak yaitu pengusaha dan pekerja yang diawali dengan adanya perjanjian kerja. Hak dan kewajiban yang timbul akibat perjanjian kerja tersebut semata-mata diserahkan kepada para pihak berdasarkan asas kebebasan berkontrak¹⁶ yang dikenal dalam hukum perjanjian. Asas kebebasan berkontrak mengatur bahwa para pihak boleh membuat perjanjian mengenai apapun dan dengan siapapun selama tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

-
- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
 - d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
 - e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Abdul Khakim. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal. 48-49

¹⁵ Pasal 1 angka 16 Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Asas Kebebasan Berkontrak (*contractvrijheid*) adalah suatu asas yang berhubungan dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentukan "apa" dan dengan "siapa" perjanjian itu diadakan. Kebebasan berkontrak adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia. Kebebasan berkontrak ini berlatar belakang pada paham individualisme yang secara embrional lahir dalam jaman Yunani, diteruskan oleh kaum Epicuristen dan berkembang pesat dalam jaman renaissance melalui antara lain ajaran-ajaran Hugo de Groot, Thomas Hobbes, John Locke dan Rousseau. Puncak perkembangannya tercapai dalam periode setelah revolusi Prancis. Paham individualisme adalah suatu paham yang menyatakan bahwa setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendakinya. Pada akhir abad XIX, akibat desakan paham-paham etis dan sosialis, paham individualisme mulai pudar, paham ini dinilai tidak mencerminkan keadilan. Masyarakat ingin pihak yang lemah lebih banyak mendapat perlindungan. Oleh karena itu, kehendak bebas tidak lagi diberi arti mutlak, akan tetapi diberi arti relatif, dikaitkan selalu dengan kepentingan umum.

Mariam Darus Badruzaman dan kawan-kawan, Kompilasi Hukum Perikatan, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal. 84-85

Berlakunya asas kebebasan berkontrak dalam membuat perjanjian kerja dapat mengakibatkan tidak seimbangnya hak dan kewajiban yang lahir dari suatu perjanjian kerja akibat tidak seimbangnya kedudukan antara pengusaha dengan pekerja. Secara kodrati pengusaha selaku pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih kuat daripada pihak pekerja selaku pencari kerja. Kedudukan yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja dapat mengakibatkan tidak seimbangnya pula hak dan kewajiban diantara mereka.

Berlatarbelakang kedudukan yang tidak seimbang dan kepentingan yang berbeda dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha maka hadirilah pihak ketiga dalam hubungan industrial yakni unsur pemerintah. Hadir dan berperannya pemerintah dalam hubungan industrial atau dalam masalah ketenagakerjaan secara umum membuat pergeseran pengaturan ketenagakerjaan yang semula semata-mata bersifat privat yaitu hanya menyangkut hubungan hukum yang bersifat perseorangan menjadi juga bersifat publik dimana ada campur tangan pemerintah dibidang ketenagakerjaan seperti dalam penetapan upah minimum, penyelesaian perselisihan dan sebagainya.¹⁷

Secara singkat dapat dikatakan bahwa semula hubungan industrial hanya hubungan bipartit atau hanya hubungan 2 (dua) pihak saja yaitu antara pekerja dan pengusaha menjadi hubungan tripartit atau hubungan 3 (tiga) pihak yaitu adanya pemerintah dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Secara operasional ada beberapa wadah dalam melaksanakan hubungan tripartit dan salah satunya melembaga

¹⁷ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia-Edisi Revisi, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal 11-12

melalui LKS Tripartit baik ditingkat nasional, tingkat propinsi maupun tingkat kota/kabupaten.

LKS Tripartit Propinsi DIY dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur DIY Nomor 111/Kep/2005 Tentang Pembentukan LKS Tripartit Propinsi DIY dan telah diperbaharui dengan Keputusan Gubernur DIY Nomor 63/Kep/2006 Tentang Perubahan Atas Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 111/Kep/2005 Tentang Pembentukab LKS Tripartit Propinsi DIY.

SK Gubernur mengenai pembentukan LKS Propinsi DIY juga memuat tugas dari LKS Tripartit DIY yaitu memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Gubernur dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam melaksanakan tugas LKS Tripartit Propinsi DIY dapat berhubungan dengan pihak-pihak lain yang dipandang perlu. Biaya yang timbul bagi LKS Tripartit Propinsi DIY dibebankan kepada APBN dan APBD Propinsi DIY cq Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DIY.

Fasilitas untuk LKS Tripartit Propinsi DIY berupa penyediaan ruang pertemuan, akomodasi serta konsumsi untuk kegiatan sidang LKS Tripartit dan penyediaan bahan-bahan rapat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DIY.

Adapun komposisi kepengurusan LKS Tripartit DIY adalah sebagai berikut :

1. Ketua/Merangkap Anggota: Gubernur DIY
2. Wakil Ketua I/Anggota : Kepala Disnakertrans DIY
3. Wakil Ketua II/Anggota : DPP Apindo Propinsi DIY

4. Wakil Ketua III/Anggota : Konfederasi SPSI Propinsi DIY
5. Sekretaris/Anggota : Kepala Bidang HI dan PTK Disnakertrans Propinsi DIY
6. Anggota : Asisten Kesejahteraan Masyarakat Propinsi DIY
7. Anggota : Biro Hukum Setda Propinsi DIY
8. Anggota : Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Propinsi
DIY
9. Anggota : Dinas Perhubungan Propinsi DIY
10. Anggota : Badan Pariwisata Daerah Propinsi DIY
11. Anggota : DPP Apindo Propinsi DIY
12. Anggota : DPP Apindo Propinsi DIY
13. Anggota : DPP Apindo Propinsi DIY
14. Anggota : DPD Konfederasi SPSI Propinsi DIY
15. Anggota : Serikat Pekerja Nasional (SPN) Propinsi DIY
16. Anggota : Serikat Pekerja Nasional (SPN) Propinsi DIY

Kepengurusan LKS Tripartit Propinsi DIY telah sesuai dengan peraturan yang ada khususnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 dalam hal komposisi kepengurusan dan jumlah pengurus. Kepengurusan LKS Tripartit Propinsi DIY berjumlah 16 orang, hal ini sesuai dengan Pasal 26 yang mengatur bahwa jumlah keanggotaan LKS Tripartit Propinsi maksimal 16 orang. Komposisi LKS Tripartit Propinsi DIY yang terdiri dari unsur pemerintah pemerintah 8 orang, unsur dari pengusaha 4 orang dan unsur dari serikat pekerja 4 orang sehingga perbandingan komposisi ,pengusaha dan pekerja dengan perbandingan 2:1:1 telah sesuai dengan Pasal 27 yang mengatur komposisi keterwakilan dalam LKS Tripartit Propinsi.

Struktur kepengurusan LKS Tripartit DIY juga telah sesuai dengan peraturan yang ada dimana LKS Tripartit diketuai oleh Gubernur DIY merangkap anggota dan terdapat 3 wakil ketua yang berasal dari unsur pemerintah yang membawahi bidang ketenagakerjaan yaitu Kakanwil Disnakertrans Propinsi DIY, seorang wakil ketua yang berasal dari unsur pengusaha yaitu ketua DPP Apindo Propinsi DIY dan seorang wakil ketua dari unsur serikat pekerja yaitu Ketua DPD SPSI Propinsi DIY telah sesuai dengan pengaturan yang ada dalam Pasal 25 PP No 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Perwakilan dari unsur pemerintah terdiri dari Gubernur selaku Ketua/merangkap anggota, Kepala Disnakertrans Propinsi DIY selaku Wakil Ketua/Anggota, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Disnakertrans Propinsi DIY selaku Sekretaris/Anggota, Asisten Kesejahteraan Masyarakat Propinsi DIY selaku anggota, Biro Hukum Setda Propinsi DIY selaku anggota, Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi DIY selaku anggota dan Dinas Perhubungan Propinsi DIY selaku anggota. Instansi atau dinas yang terlibat di LKS Tripartit DIY mewakili unsur pemerintah diatas didasarkan atas dinas/instansi yang banyak berhubungan dengan ketenagakerjaan atau yang berhubungan dengan pembuatan produk hokum di daerah. Tidak ada ketentuan yang mengatur dinas/instansi mana saja yang terlibat dalam LKS Tripartit tetapi diserahkan kepada kebijakan masing-masing daerah sehingga komposisi unsur dinas/instansi yang mewakili LKS Tripartit Propinsi DIY dapat berbeda dengan propinsi lainnya.

Perwakilan dari unsur pengusaha yang berjumlah 4 (empat) orang yang terdiri dari terdiri dari 1 (satu) orang wakil ketua dan 3 (tiga) orang anggota semuanya hanya

berasal dari 1 (satu) organisasi pengusaha yaitu DPP Apindo Propinsi DIY. Organisasi pengusaha sebenarnya ada dua yaitu Kadin dan Apindo, hanya saja organisasi pengusaha yang berhubungan dengan permasalahan ketenagakerjaan baik di tingkat nasional maupun daerah adalah Apindo¹⁸.

Perwakilan pekerja yang berjumlah 4 (empat) orang berasal dari 2 organisasi serikat pekerja¹⁹ yang berbeda yaitu Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan Serikat Pekerja Nasional yang masing-masing terwakili oleh 2 orang. Adanya 2 (dua) organisasi pekerja yang duduk dalam LKS Tripartit Propinsi DIY karena memang cukup banyak organisasi pekerja yang ada di Indonesia, khususnya semenjak lahirnya Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja yang memungkinkan setiap pekerja di suatu perusahaan untuk membuat serikat pekerja. Adapun Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan Serikat Pekerja Nasional yang mewakili organisasi pekerja dikarenakan kedua organisasi serikat pekerja ini merupakan serikat pekerja yang besar baik di tingkat nasional maupun daerah termasuk di Propinsi DIY.

Dalam mendukung pelaksanaan tugas LKS Tripartit Propinsi DIY, dibentuk Sekretariat LKS Tripartit yang dipimpin oleh Sekretaris LKS Tripartit dan beranggotakan 7 orang anggota serta dibantu oleh 2 staf sekretariat. Keseluruhan personil yang ada

¹⁸ Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah organisasi pengusaha yang didirikan dengan akta notaris pada tanggal 7 Juli 1970 sebagai wadah pengusaha untuk ikut serta mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Selain APINDO ada juga organisasi pengusaha yang dibentuk oleh pemerintah yaitu dengan Undang-Undang No. 49 Tahun 1973 tentang Kamar Dagang dan Industri (KADIN) , sebagai wadah bagi pengusaha Indonesia untuk berperan serta dalam kegiatan pembangunan khususnya bergerak dalam bidang perekonomian.

Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia-Edisi Revisi, hal 44-45

¹⁹ Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 1 butir 1 UU No . 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

dalam Sekretariat LKS Tripartit berasal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DIY sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pasal 28 ayat (3) yang menyatakan bahwa Sekretariat LKS Tripartit dilaksanakan secara fungsional oleh satuan organisasi perangkat daerah propinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pada saat ini juga sedang disiapkan Surat Keputusan Ketua LKS Tripartit DIY untuk membentuk Badan Pekerja dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas LKS Tripartit Propinsi DIY sebagai pelaksanaan amanat Pasal 29 PP No 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

B. Pelaksanaan Tugas LKS Tripartit Propinsi DIY

LKS Tripartit DIY mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada gubernur dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dilihat dari tugas yang diemban tampak bahwa dalam dunia ketenagakerjaan ada pelibatan masyarakat dalam mengambil keputusan. Pelibatan ini sangat tampak dalam prinsip tripartisme, suatu prinsip yang bertumpu pada semangat bahwa kepentingan masing-masing unsur pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah menjadi kepentingan bersama. Kepentingan tersebut adalah peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya serta terjaminnya kelangsungan usaha.

Pelibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan merupakan salah satu cara menyelenggarakan pemerintahan yang baik yaitu suatu pemerintahan yang memberikan kesempatan seluas mungkin kepada masyarakat dalam pembuatan kebijakan

pemerintahan. Dengan cara itu maka kebijakan pemerintah dapat lebih akomodatif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat.

LKS Tripartit Propinsi DIY saat ini yang dibentuk dengan Keputusan Gubernur DIY Nomor 111/Kep/2005 Tentang Pembentukan LKS Tripartit Propinsi DIY dan telah diperbaharui dengan Keputusan Gubernur DIY Nomor 63/Kep/2006 Tentang Perubahan Atas Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 111/Kep/2005 Tentang Pembentukab LKS Tripartit Propinsi DIY sudah berusaha melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Beberapa hasil dari LKS Tripartit Propinsi DIY antara lain .:

1. Kesepakatan Bersama LKS Propinsi DIY tentang Persyaratan Pendidikan bagi Anggota LKS DIY dan Anggota Dewan Pengupahan.
2. Kesepakatan Bersama LKS Tripartit DIY tentang usulan penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP)
3. Kesepakatan Bersama LKS Tripartit Propinsi DIY tentang Upah Pekerja Paruh Waktu (Part Timer)
4. Kesepakatan Bersama LKS Tripartit Propinsi DIY tentang Peningkata Pembinaan Bersama unsur Tripartit melalui Deteksi Dini pada perusahaan dalam upaya pencegahan PHK Massal/PHK.

Hambatan bagi LKS Tripartit Propinsi DIY dalam menjalankan tugasnya adalah kesibukan masing-masing pengurus dalam aktivitasnya masing-masing diluar LKS Tripartit dan keterbatasan dana. Sebagaimana diketahui bahwa dana untuk pelaksanaan tugas LKS Tripartit DIY bersumber dari APBN dan APBD Propinsi DIY cq Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Secara keseluruhan fasilitas untuk LKS Tripartit

Propinsi DIY berupa penyediaan ruang pertemuan, akomodasi serta konsumsi untuk kegiatan sidang LKS Tripartit dan penyediaan bahan-bahan rapat dapat terfasilitasi tetapi dengan dana yang cukup terbatas.

Kesibukan masing-masing pengurus LKS Tripartit Propinsi DIY dan adanya keterbatasan dana membuat LKS Tripartit Propinsi DIY tidak dapat bersidang sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 35 PP No 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit yang mengatur bahwa LKS Tripartit Propinsi mengadakan sidang secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu sesuai kebutuhan. LKS Tripartit Propinsi DIY tidak dapat bersidang secara periodik setiap 3 (tiga) bulan tetapi hanya bersidang apabila ada permasalahan-permasalahan penting yang harus dipecahkan.

Apabila ditelaah berdasarkan sifat kaedah hukum²⁰ menurut Sudikno Mertokusumo dalam buunya mengenal hukum maka ketentuan yang ada pada pasal 35 PP No.8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit yang memerintahkan LKS Tripartit Propinsi mengadakan sidang secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu sesuai kebutuhan adalah kaedah hukum yang bersifat Imperatif²¹ yaitu kaedah hukum yang

²⁰ Kaedah hukum lazimnya diartikan sebagai peraturan hidup yang menentukan bagaimana manusia itu seyogyanya berperilaku, bersikap didalam masyarakat agar kepentingannya dan kepentingan orang lain terlindungi. Kaedah pada hakekatnya merupakan perumusan suatu pandangan obyektif mengenai penilaian atau sikap yang seyogyanya dilakukan, yang dilarang atau dianjurkan untuk dijalankan.

Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum, Liberty, Yogyakarta, 2001, hal. 11

²¹ Sudikno Mertokusumo membedakan kaedah hukum dalam ,

Ditinjau dari segi isinya kaedah hukum dapat dibedakan :

- a. Kaedah hukum yang bersifat perintah, yang mau tidak mau harus dijalankan atau ditaati
- b. Kaedah hukum yang berisi larangan
- c. Kaedah hukum yang berisi perkenan, hanya mengikat sepanjang tidak ditentukan lain oleh para pihak

Ditinjau dari sifatnya ada dua macam kaedah hukum yaitu :

- a. Kaedah hukum yang bersifat imperatif yaitu kaedah hukum yang bersifat apriori harus ditaati, bersifat mengikat dan memaksa

bersifat apriori harus di taati, bersifat mengikat dan memaksa. Pasal ini harus dimaknai bahwa LKS Tripartit provinsi dapat saja bersidang setiap waktu apabila ada kebutuhan yang harus dibahas atau paling sedikit secara periodik setiap 3 (tiga) bulan harus mengadakan sidang.

Adanya pengaturan bersidang secara periodik sekurang-kurangnya setiap 3 (tiga) bulan tentunya dikembalikan bahwa spirit adanya lembaga tripartit adalah sebagai wadah komunikasi bagi pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dalam rangka menciptakan harmonisasi diantara para pihak agar dapat mengeliminir berbagai permasalahan yang akan muncul. Apabila lembaga tripartit sebagai wadah komunikasi tetapi para pihaknya tidak secara periodik dapat berkomunikasi tentunya kemanfaatan lembaga tripartit atau kemanfaat dari pengaturan adanya lembaga tripartit menjadi tidak maksimal. Kemanfaatan merupakan salah satu tujuan hukum menurut Gustave Radbruch dengan *Idees'des Recgtnya*, yang mengajarkan bahwa hukum bertujuan mencapai keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Hanya saja ketiga ide dasar hukum tersebut tidak mungkin tercapai sekaligus dalam satu kasus konkret. Ketidakmungkinan itu menyebabkan perlunya ditentukan skala prioritas, dimana keadilan senantiasa pada skala prioritas yang utama.²²

C. Permasalahan-Permasalahan Utama Dalam Pelaksanaan Tugas LKS Propinsi DIY.

Secara Umum tidak ada permasalahan ketenagakerjaan di Propinsi DIY yang tidak dapat diselesaikan oleh LKS Tripartit Propinsi DIY. Selama ini dengan

b. Kaedah hukum yang fakultatif yaitu kaedah hukum yang tidak secara apriori mengikat, bersifat melengkap, subsidiair atau dispositif.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1991, hal 30-31

²² Rachmad Baro, *Teori Hukum*, Inran Cendikia, Makasar, 2005, hal. 127

mengutamakan musyawarah mufakat untuk mengambil keputusan dalam sidang-sidang LKS Tripartit yang diselenggarakan, semua permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan.

Beberapa permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Propinsi DIY yang dapat diselesaikan oleh LKS Tripartit Propinsi DIY antara lain dengan dicapainya beberapa kesepakatan yaitu kesepakatan bersama LKS Propinsi DIY tentang persyaratan pendidikan bagi anggota LKS DIY dan anggota Dewan Pengupahan, kesepakatan bersama LKS Tripartit DIY tentang usulan penetapan upah minimum propinsi (ump), kesepakatan bersama LKS Tripartit Propinsi DIY tentang upah pekerja paruh waktu (*part timer*), kesepakatan bersama LKS Tripartit Propinsi DIY tentang peningkatan pembinaan bersama unsur tripartit melalui deteksi dini pada perusahaan dalam upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau PHK massal.

Sebagai contoh lain keberhasilan LKS Tripartit Propinsi DIY dalam menyelesaikan permasalahan perburuhan adalah diadakannya pertemuan untuk mengantisipasi peringatan hari buruh sedunia (*May Day*) pada tanggal 1 (satu) Mei lalu sehingga tidak terjadi demo atau pemogokan yang mengganggu keharmonisan antara para pihak dalam hubungan tripartit dengan tanpa mengesampingkan hak-hak pekerja untuk menyampaikan aspirasinya.

Tugas LKS Tripartit Propinsi DIY yang menjadi agenda setiap tahunnya adalah memberikan saran dan pendapat bagi Gubernur Propinsi DIY dalam membuat keputusan mengenai upah minimum propinsi (ump) setelah sebelumnya mendapat masukan dari Dewan Pengupahan. Ada pekerjaan yang belum selesai dalam penetapan upah minimum Propinsi DIY yaitu bahwa UMP Propinsi DIY baru belum bisa

mencapai 100 (seratus) % dari kebutuhan hidup layak. Seperti diketahui bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada pergeseran dalam menentukan UMP Propinsi yaitu dari sebelumnya mengacu kepada kebutuhan hidup minimum menjadi mengacu kepada kebutuhan hidup layak.

Permasalahan yang juga pernah muncul di Propinsi DIY adalah banyak perusahaan yang harus tutup atau tutup sementara akibat kerusakan gedung pasca terjadinya gempa bumi di Yogyakarta pada tanggal 27 Mei 2006. LKS Tripartit Propinsi DIY segera melakukan sidang setelah terjadi gempa bumi untuk mencapai kesepakatan dalam rangka mengusahakan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja/PHK pasca gempa di Yogyakarta.

LKS Tripartit Propinsi DIY dan LKS Tripartit pada umumnya hanyalah merupakan forum untuk memberikan saran atau rekomendasi yang tidak mengikat, namun karena filosofi dasar dari pembentukan lembaga ini adalah efektifitas kebijakan pemerintah yang terkait dengan ketenagakerjaan , sudah seharusnya pemerintah mendengar secara sungguh-sungguh saran dari lembaga ini.

Adalah suatu keniscayaan apabila lembaga tripartit yang dibentuk oleh pemerintah dengan suatu peraturan perundangan dengan tujuan untuk menghasilkan saran atau rekomendasi tetapi hasilnya tidak diterima atau didengar oleh pemerintah, Untuk itu pemahaman dan pengetahuan pemerintah akan arti pentingnya LKS Tripartit dalam memberikan saran dan rekomendasi dibidang ketenagakerjaan sangat mengedepan dalam rangka terwujudnya hubungan industrial yang harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Wujud dari pelaksanaan tugas LKS Tripartit Propinsi DIY dalam memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Propinsi DIY dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Propinsi DIY adalah dengan dicapainya beberapa kesepakatan yaitu kesepakatan mengenai persyaratan pendidikan bagi anggota LKS Tripartit Propinsi DIY dan anggota Dewan Pengupahan, kesepakatan bersama tentang usulan penetapan upah minimum propinsi (UMP), kesepakatan bersama tentang upah pekerja paruh waktu (*Part Timer*), kesepakatan tentang pembinaan bersama unsur tripartit melalui deteksi dini pada perusahaan dalam upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)/PHK massal,
2. Permasalahan-permasalahan dibidang ketenagakerjaan yang masih menjadi agenda untuk dibahas lebih lanjut oleh LKS Propinsi DIY adalah upah minimum propinsi yang belum mencapai 100 % (seratus persen) dari kebutuhan hidup layak dan pencegahan adanya pemutusan hubungan kerja.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Ahmad Budiono, Hukum Perburuhan Di Indonesia, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1995
- Amirudin & H.Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal. 30
- Andrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta 2009
- Koentjaraningrat, Metode-Metode Penelitian Masyarakat, P.T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Lexy J.Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, P.T. Rosdakarya, Bandung, 2000
- Lili Rasjidi & I.B. Wyasa Putra, Hukum Sebagai Suatu Sistem, P.T. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1993
- Maimun, Hukum Ketenagakerjaan, P.T. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004
- Mariam Darus Badruzaman dkk, Kompilasi Hukum Perikatan, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001
- Ronny Hanitijo Soemitro, Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988
- Satjipto Rahardjo, Hukum Dan Masyarakat, Angkasa, Bandung, 1980
- Senjung H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- S. Nasution, Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif, Tarsito, Bandung, 1988
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1984

Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum, Liberty, Yogyakarta, 1991

Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum, Liberty, Yogyakarta, 2001

B. Peraturan Perundangan

Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, BP. Panca Usaha, Jakarta, 2000

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, P.T. Tatanusa, Jakarta, 2003

Peraturan Pemerintah RI No 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi LKS Tripartit

