

Kajian Penerapan Hukum Pidana Guna Penyelesaian Konflik Kelompok Buruh di Padang Bai Bali

Ida Bagus Bayu Brahmantya

Fakultas Hukum Universitas Dwijendra, Denpasar, Bali-Indonesia

bandplaw@gmail.com

Published: 30/01/2021

How To Cite:

Brahmantya, I. B. G. (2021). Kajian Penerapan Hukum Pidana Guna Penyelesaian Konflik Kelompok Buruh Di Padang Bai Bali. *KERTHA WICAKSANA: Sarana Komunikasi Dosen dan Mahasiswa*. 15(1). Pp 44-53. <https://doi.org/10.22225/kw.15.1.2487.44-53>

Abstrak

Buruh di pelabuhan Padang Bai adalah buruh yang kesehariannya berkerja di pelabuhan Padang Bai Bali yang melayani bongkar muat barang menuju NTB dan NTT. Kerap terjadi perselisihan buruh secara vertikal dan horisontal, secara vertikal umumnya berkaitan dengan perjanjian kerja sedangkan secara horisontal, yaitu pertikaian antar kelompok buruh. Hal tersebut dapat menjadi suatu permasalahan serius dan memiliki dampak meluas. Dampak tersebut pada akhirnya membentuk suatu konflik. Meninjau keterkaitannya, konflik perburuhan tidak hanya sebatas hukum perdata, namun hukum perburuhan juga mampu ditinjau secara pidana. Hal tersebut terlihat dengan dikeluarkannya kebijakan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang ketengakerjaan, dan Undang-Undang No. 02 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan dengan buruh dan industri dapat dijerat sanksi hukum pidana. Perlu diketahui perkembangan Pelabuhan Padang Bai di bali dengan keberadaan salah satu perusahaan BUMN akan memiliki keterkaitan penuh dengan ketersediaan jasa tenaga kerja buruh lepas tersebut. Sehingga saat terjadi konflik vertikal, maka hukum pidana mengatur pertanggung jawaban perburuhan secara korporasi dan memastikan perburuhan yang memiliki jaminan perlindungan atas hukum. Salah satu korelasi lain yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah meninjau suatu tindakan di lapangan dapat berpotensi menimbulkan bentrokan antar kelompok buruh dan mengarah pada tindakan pidana atau perselisihan secara horisontal. Relevansi penelitian ini adalah mengkaji penerapan hukum pidana untuk mengatasi konflik secara vertikal dan horisontal di pelabuhan dari sisi ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Perburuhan; Hukum Pidana; Penyelesaian Konflik; Konflik Vertikal; Konflik Horisontal

Abstract

Workers at the Padang Bai port are workers who work daily at the Padang Bai port in Bali serving loading and unloading goods to NTB and NTT. Labor disputes often occur vertically and horizontally, vertically, generally relating to work agreements, while horizontally, namely disputes between groups of workers. This can be a serious problem and has far-reaching effects. This impact eventually forms a conflict. In terms of its relationship, labor conflicts are not only limited to civil law, but labor law can also be reviewed criminally. This can be seen with the issuance of the policy of Law No.13 of 2003 concerning employment, and Law No. 02 of 2004 concerning the settlement of disputes with labor and industry can be subject to criminal law sanctions. It is necessary to note that the development of Padang Bai Port in Bali with the existence of a state-owned company will have a full relationship with the availability of services for these freelance workers. So that when there is a vertical conflict, the criminal law regulates the accountability of labor as a corporation and ensures that laborers have guaranteed legal protection. One other correlation that is the focus of this research is that an action in the field can potentially lead to clashes between groups of workers and lead to criminal action or horizontal disputes. The relevance of this research is to examine the application of criminal law to resolve conflicts vertically and horizontally at ports from the labor side.

Keywords: Labor; Criminal law; Conflict Resolution; Vertical Conflict; Horizontal Conflict

I. PENDAHULUAN

Pelabuhan Padang Bai di Propinsi Bali adalah pelabuhan yang berada di posisi strategis perdagangan sebagai persinggahan kapal dan komoditi dalam usaha ekspor-impor yang membangun perekonomian negara dan Bali sendiri (Pandhit, 2016, hal. 134-139). Padang Bai sendiri memiliki beberapa sinyalemen peting atas kepadatan intensitas perekonomian di lokasi tersebut. Dalam kedudukannya sebagai pusat perdagangan yang penting maka berdasarkan sejarahnya sendiri pernah dilakukan perluasan oleh Pemerintah Belanda pada tahun 1887 karena menyadari potensinya untuk perluasan wilayah perdagangan. Seiring dengan posisinya sebagai pelabuhan *entre port* maka pada tahun 1915 di bangun lagi tanggul kapal uap dan perahu layar (Fachrurrazi, 2013, hal. 168-178). Lewat pembangunan kedua tanggul itu membuat kapal-kapal yang berukuran kecil hingga besar bisa bersandar secara langsung dan menjalankan kegiatan perekonomian.

Berkembangnya pelabuhan Padang Bai dari sisi ekonomis baik secara fisik maupun meningkatnya jumlah kapal-kapal uap yang masuk menjadikan pelabuhan Padang Bai semakin ramai di singahi kapal. PT Multi Terminal Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam menandai distribusi ekspor dan impor, yang mana menggunakan fasilitas pelabuhan dan muatan kargo-kargo yang besar, yang mana di dalam menjalankan usahanya melibatkan banyak buruh kapal sebagai tenaga jasa. Seiring dengan barang-barang atau muatan yang banyak dan tuntutan waktu, maka semakin banyak buruh yang mencoba mengadu nasib untuk dapat bekerja secara upah harian di perusahaan ini. Perusahaan ini sendiri telah memiliki pegawai tetap, namun keberadaan buruh masih diperlukan untuk menambah efektivitas dalam pelayanan bongkar muat kapal. Hal tersebut menyebabkan banyak masyarakat berdatangan dari kelompok yang heterogen untuk mengadu nasib ke lokasi tersebut.

Buruh di pelabuhan Padang Bai adalah buruh yang kesehariannya bekerja di pelabuhan Padang Bai dalam melayani bongkar muat barang di pelabuhan. Jika kita petakan gerakan-gerakan buruh pelabuhan Padang Bai pada tahun 1930-an samapai 1960-an, secara jelas menunjukkan bahwa buruh pelabuhan semakin tertekan akibat semakin menguatnya peran negara dalam mengendalikan aksi perburuhan. Kontrol peran

negara yang menerapkan sistem peragenan melalui peranan mandor merupakan senjata yang paling ampuh untuk menjinakkan gerakan-gerakan buruh di pelabuhan. Sehingga dalam hal ini, buruh telah dilindungi pula secara legal oleh hukum.

Secara garis besar, kondisi di lapangan berdasarkan pengamatan atas keberadaan kelompok buruh pelabuhan Padang Bai, dapat terbagi menjadi dua kategori, yaitu buruh tetap dan buruh tidak tetap (musiman). Buruh tetap adalah buruh yang sehari-harinya bekerja di pelabuhan dengan standar gaji yang telah ditentukan setiap bulan. Sedangkan buruh musiman adalah buruh yang bekerja secara musiman di pelabuhan, artinya mereka datang ke Padang Bai menjadi buruh karena rutinitas pekerjaan mereka di desa telah selesai. Buruh tetap adalah buruh yang sehari-harinya bekerja di pelabuhan dengan standar gaji yang telah ditentukan setiap bulan. Sedangkan buruh musiman adalah buruh yang bekerja secara musiman di pelabuhan, artinya mereka datang ke Padang Bai menjadi buruh karena rutinitas pekerjaan mereka di desa telah selesai.

Buruh tetap pada umumnya adalah buruh yang bekerja pada perusahaan-perusahaan pergudangan, perkapalan yang secara langsung mendapat gaji dari perusahaannya. Sementara itu, buruh musiman kebanyakan dikategorikan sebagai buruh harian. Ia diberikan label sebagai pekerja kasar, pengangguran, “petani yang tidak punya pekerjaan”. Buruh musiman ini, bagi perusahaan-perusahaan di pelabuhan lebih menguntungkan bila dibandingkan dengan buruh tetap, karena selain gajinya yang relatif rendah, juga tidak mengikat perusahaan, mereka hanya dipertanggung jawabkan oleh mandor, bukan kepada pemilik perusahaan.

Berbicara mengenai buruh tersebut, mereka sendiri dalam mencapai keefektifan kerja, umumnya para buruh berkumpul dan membentuk kelompok buruh. Itulah sebabnya fokus tulisan ini adalah perubahan internal perburuhan yang berpotensi menghasilkan konflik secara vertikal dengan pemilik usaha (korporasi) dan konflik secara horisontal dengan peran suatu keterkaitan hukum pidana dalam undang-undang dalam mengatur buruh, pola kerja buruh dan keterkaitannya dengan lingkungan kerja di Padang Bai tersebut. Nilai legalitas mereka untuk para buruh sebagai tenaga kerja yang dilindungi dinilai rendah, mengingat buruh pelabuhan

hampir seluruhnya adalah pendatang musiman. Pendatang musiman ditaksir sebanyak 40-60% dari tenaga kerja kota dalam dekade terakhir dan mereka bekerja sebagai buruh upah.

Permasalahan yang mengarah terhadap hukum tidak sampai di situ, buruh sebagai pendatang musiman memiliki keahlian yang kurang. Mereka hanya unggul dengan mengandalkan tenaga yang kuat, buruh pelabuhan terjebak dalam hubungan ketergantungan dengan mandor atau juru mudi yang memberi mereka pekerjaan. Sesuai Undang-Undang keberadaan kelompok buruh atau serikat buruh adalah sah dan dilindungi selama kelompok tersebut menjalankan operasional dan fungsinya dengan baik dan mendukung stabilisasi perusahaan. Dalam Undang-Undang No 21 tahun 2000 tentang serikat buruh atau serikat pekerja, dijelaskan tentang keberadaan serikat buruh dalam pasal 1 butir 17 adalah bahwa serikat pekerja/ serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja /buruh baik di perusahaan maupu luar 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 (Simanjuntak, 2002).

Munculnya serikat-serikat pekerja yang menuntut perbaikan nasib kaum buruh dapat dikatakan bahwa mereka tidak lagi berjuang atas sekat-sekat ideologi antara non pribumi dan prbumi, tetapi juga pada persamaan nasib kaum buruh sebagai kelompok yang tertidas oleh negara di bwah kaum kapitalis. Selain itu buruh dalam kelompok buruhnya juga membentuk suatu organisasi yang berlandaskan rasa kebersamaan dalam bekerja terkadang juga menuai pertentangan dan perselisihan baik secara vertikal maupun horizontal.

Perselisihan buruh secara vertikal, umumnya berkaitan dengan perjanjian kerja, namun saat terjadi perselisihan buruh secara horizontal, yaitu pertikaian antar kelompok buruh, hal tersebut dapat menjadi suatu permasalahan yang serius dan memiliki dampak yang meluas. Dampak tersebut pada akhirnya akan membentuk suatu konflik. Konflik dapat terjadi jika diantara anggota-anggota kelompok mengalami pertentangan kepentingan dengan anggota-anggota dari kelompok lain, akibatnya akan membuat koordinasi & integrasi kegiatan menjadi terkendala/mengalami kesulitan.

Perselisihan perburuhan dalam nuansa industrialisasi ini juga berpotensi mengarah pada tindak pidana, perdagangan orang. Sebagai upaya mengimplementasikan kebijakan publik dan melindungi buruh, sebenarnya pemerintah telah menuangkan dengan jelas pada Undang-Undang tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (PTPPO) yaitu UU No. 21 tahun 2007 (Neni Nuraeni, 2017, hal. 131-156). Namun, tindakan perdagangan orang masih berjalan dan lebih banyak melibatkan buruh dalam ekonomi yang berbassis industrial ini, bahkan parahnya trafficking atau istilah dari perdagangan orang ini telah mengarah pada tindak pidana. Banyaknya kasus yang mengungkapkan perselisihan perburuhan dalam kaitan perdagangan buruh di era industrialisasi ini menandakan bahwa UU PTPPO belum terimplementasi secara memadai. Hal tersebut merupakan suatu bentuk kebijakan publik yang belum terimplementasi dan menciptakan lubang kerawanan.

Dengan merujuk pada, UU No. 21 Tahun 2007 yang belum diimplementasikan secara maksimal khususnya pada penanganan kasus trafficking buruh migran. Masih banyak aparat hukum yang belum memahami UU PTPPO dan bahkan enggan menggunakan kebijakan ini pada kasus yang dialami buruh migran. Pemerintah juga masih menafikkan bahwa *trafficking* sangat rentan dan kerap terjadi, terutama pada sistem penempatan buruh migran yang berlaku saat ini. Pemerintah harus segera melakukan evaluasi pada kebijakan dan sistem migrasi di Indonesia. Berbagai kasus trafficking yang terjadi harus menjadi bahan evaluasi untuk perombakan sistem perlindungan dan penempatan Buruh Migran Indonesia. Tentunya, juga menjadi bahan penting dalam proses revisi UU. No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN) (Probosiwi, 2015). Perbaikan sistem perlindungan di berbagai tahap, dari tahap pra penempatan, penempatan, hingga tahap kepulangan perlu segera dilakukan.

Dalam ranah hukum pidana, maka perselisihan dalam hubungan industrial ini sendiri, juga telah terdefiniskan dengan jelas dalam Undang-undang No 21 Tahun 2000 pasal 1 butir 22, di mana dikatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh/ atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan

kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan (Budiono, 2016, hal. 789-808). Sesuai dengan penjelasan dari hal di atas, kelompok buruh yang ada di sebuah perusahaan PT Multi Terminal Indonesia yang mengalami perselisihan dapat dijerat sesuai hukum atau peraturan perundangan. Sehingga meninjau hukum pidana, maka diperlukan suatu hukum dipandang sebagai produk atau output dari proses politik atau hasil pertimbangan dan perumusan kebijakan publik (*product of political decision making; formulation of public policy*).

Oleh karena itu, dalam hal ini penulis ingin meneliti mengenai sejauh mana interpretasi dari penegakkan hukum dan berjalannya hukum pidana secara implementatif terhadap konflik kelompok buruh yang ada di PT PT Multi Terminal Indonesia, yang notabene didominasi oleh sikap keheterogenan dari buruh yang ada di lokasi.

Meskipun dinilai ilegal, keberadaan buruh dibutuhkan oleh perusahaan kargo untuk arus distribusi kecil yang terjadi saat bongkar muat, namun di sisi lain, para kelompok buruh menuntut adanya perlindungan ketenagakerjaan, sementara, mereka juga bukanlah merupakan sekelompok karyawan yang dipekerjakan dan dilindungi oleh Undang-Undang ketenagakerjaan. Sering kali atas dasar perlindungan dan solidaritas buruh membuat konflik, baik secara vertikal dan horisontal, karenanya bagaimana posisi dari hukum pidana dalam menangani konflik dalam perburuhan secara vertikal dan horisontal? Dengan demikian, maka dinyatakan bahwa hukum pidana terjadi secara implementatif terjadi pada kelompok buruh guna melindungi hak buruh dan perusahaan di Pelabuhan Padang Bai Bali.

II. METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah penelitian hukum normative yang meletakkan hukum sebagai norma dengan pendekatan peraturan perundang-undangan serta doctrinal, bahan hukum yang dipergunakan adalah sebagai hukum primer terdiri dari Undang-undang No 21 Tahun 2000 pasal 1 butir 22 (Ishaq, 2017). Bahan hukum sekunder terdiri dari buku, disertasi, jurnal terkait dengan penelitian. Keseluruhan hukum tersebut dikumpulkan berdasarkan permasalahan penelitian kemudian dikaji secara mendalam untuk menggambarkan posisi hukum berkenaan dengan perburuhan di

pelabuhan Padang Bai Bali yang berkenaan dengan hukum pidana

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum Pidana Terjadi Secara Implementatif Bagi Kelompok Buruh Dan Perusahaan

Pada bagian ini penulis akan merumuskan hukum pidana ke dalam rangkaian kata untuk dapat memberikan sebuah pengertian yang komprehensif tentang apa yang dimaksud dengan hukum pidana adalah sangat sukar. Namun setidaknya dengan merumuskan hukum pidana menjadi sebuah pengertian dapat membantu memberikan gambaran/ deskripsi awal tentang hukum pidana. Hukum pidana adalah kemauan atau kehendak negara terhadap hukum. Artinya: untuk apa hukum itu diciptakan, apa tujuan penciptaannya dan kemana arah yang hendak dituju.

Hukum pidana menciptakan sistem hukum nasional yang dikehendaki, hukum pidana tidak terlepas dari realita sosial dan tradisional, hukum pidana Indonesia tidak terlepas dari realita dan hukum pidana internasional. *Law is a command of the Lawgiver* (hukum adalah perintah dari penguasa), dalam arti perintah dari mereka yang memiliki kekuasaan tertinggi atau yang memegang kedaulatan (Sudiyana, 2018, hal. 107-136). Memperhatikan perkembangan sistem hukum Indonesia, kita akan melihat adanya ciri-ciri yang spesifik dan menarik untuk dikaji.

Karena itu, dalam melihat persoalan hukum di Indonesia harus dipandang dari kenyataan sejarah dan perkembangan hukum Indonesia itu. Pada saat sekarang ini terdapat perbedaan cara pandang terhadap hukum diantara kelompok masyarakat Indonesia. Berbagai ketidakpuasan atas penegakkan hukum dan penanganan berbagai persoalan hukum bersumber dari cara pandang yang tidak sama tentang apa yang dimaksud hukum dan apa yang menjadi sumber hukum. Tulisan ini akan mengkaji permasalahan ini dari sudut pandang teori positivis yang berkembang dalam ilmu hukum dengan harapan akan mendapatkan gambaran tentang akar persoalan pembangunan sistem hukum Indonesia pada masa mendatang.

Di negara demokrasi, masukan (*inputs*) yang menjadi bahan pertimbangan untuk penentuan hukum bersumber dari dan merupakan aspirasi masyarakat yang disalurkan melalui wakil-wakil rakyat yang kemudian diproses sehingga muncul sebagai *outputs* dalam bentuk peraturan hukum.

Oleh karena itu para dalam membuat kebijakan subjek hukum pidana dituntut memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan masyarakat, keterbukaan, vokal, membuat rumusan atau artikulasi atas usulan rakyat, penguasaan pengetahuan dasar dan pengalaman.

Dalam permasalahan konflik perburuhan ini, setidaknya penulis mengamati ada dua pendekatan yang digunakan untuk menelaahnya, yaitu pendekatan system dan pendekatan *cultural*. Melalui pendekatan system pembinaan hukum terhadap konflik perburuhan harus dilihat sebagai dimensi politik yang secara konseptual dan kontekstual bertalian erat dengan dimensi-dimensi geopolitik, ekopolitik, demopolitik, sosiopolitik dan kratopolitik. Dengan kata lain hukum pidana tidak berdiri sendiri lepas dari dimensi lainnya, terlebih-lebih jika hukum diharapkan mampu berperan sebagai sarana rekayasa social (*Law as a tool of social engineering*) (Lathif, 2017, hal. 73-94).

Melalui pendekatan *cultural*, pembinaan hukum dilihat bukan sekedar pergeseran waktu dari zaman kolonial ke zaman kemerdekaan lalu perlunya perubahan hokum, tetapi adalah juga pergeseran nilai yang ingin menjabarkan system nilai yang kita anut ke dalam konstruksi hukum nasional. Pendekatan ini bukan hanya menyentuh segi-segi perbuatan hukum (*law making*) tetapi berperan juga penerapan hukum (*law enforcement*) (Ansori, 2017, hal. 148-163).

Posisi Dari Hukum Pidana Dalam Menangani Konflik Dalam Perburuhan

Konflik atau perbedaan pandangan adalah hal biasa. Konflik dapat terjadi di manapun dan menimpa siapapun yang memiliki kepentingan. Di serikat buruh konflik bahkan tak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi buruh ini. Permasalahan selalu muncul dan kerap kali tercampur antara yang organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain.

Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama, dan beberapa permasalahan lainnya. Karenanya, hukum pidana

berusaha membuat kaidah-kaidah yang akan menentukan bagaimana seharusnya manusia bertindak. Hukum pidana menyelidiki perubahan-perubahan apa yang harus diadakan dalam hukum yang sekarang berlaku supaya menjadi sesuai dengan kenyataan social. Hukum pidana meneruskan perkembangan hukum dengan berusaha melenyapkan sebanyak-banyaknya ketegangan antara positivitas dan realita social (membuat *ius constituendum* berlaku sebagai *ius constitutum* yang baru) (Warjiyati, 2017).

Konflik perburuhan umumnya dipicu karena kualitas buruh dalam suatu negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan negara tersebut. Sebagian besar buruh di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa. Selain itu dapat juga konflik perburuhan dipicu akibat kekuasaan dan wewenang akan lahan usaha perburuhan, seperti yang terjadi di pelabuhan, dan hal tersebut mempunyai nilai relevansi tinggi terhadap penulisan makalah ini. Sehingga dalam penyusunan makalah ini, penulis akan memberikan suatu dugaan sementara bahwa terdapat hubungan antara hukum pidana terhadap kasus perselisihan buruh di pelabuhan Padang Bai.

Analisa Penyelesaian Di Lapangan Atas Tinjauan Hukum Pidana Yang Implementatif Guna Melindungi Hak Buruh Dan Perusahaan

Pola konflik perburuhan yang terjadi di Padang Bai akan mengarah pada bagaimana hukum pidana atas undang-undang berdampak pada dinamika perburuhan, yang kemudian memunculkan konflik secara vertikal dan horisontal. Meninjau pada tulisan Cathy A Constantino, dan Chistina Sickles Merchant yang mengatakan bahwa konflik pada dasarnya adalah: "sebuah proses mengekspresikan ketidakpuasan, ketidaksetujuan, atau harapan-harapan yang tidak terealisasi" (Merchant, 1996, hal. 48-49). Kedua penulis tersebut sepakat dengan Robbins bahwa konflik pada dasarnya adalah sebuah proses (Dalimunthe, 2016). Akibat dari banyaknya kelompok perburuhan dalam suatu industry atau perusahaan di pelabuhan Padang Bai, membuat mudah ditemuinya bentuk gesekan-gesekan yang mengarah pada konflik.

Pada kasus konflik perburuhan yang terjadi di Pelabuhan Padang Bai, sesuai dengan penelitian penulis, maka dapat diberikan suatu gambaran bahwa konflik berupa suatu perselisihan antar kelompok buruh dan konflik yang mengarah pada hubungan industrial, di mana buruh dan perusahaan tidak memiliki suatu manajerial yang tersusun. Sementara itu, Konflik antar kelompok yang terjadi, umumnya berhubungan dengan pembagian kerja yang tidak teratur. Ketidakteraturan pembagian kerja itu sendiri, sebagai akibat adanya lemah kontrol organisasi seperti yang diuraikan di atas. Dengan adanya konflik antar kelompok buruh itu sendiri, membuat kesesuaian atas pengertian dari konflik kelompok, yaitu adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Ketika konflik menemui penyelesaian hal tersebut tidak akan menjadi permasalahan, namun ketika konflik mengarah pada tindak kekerasan, bahkan usaha dengan sengaja untuk melukai seseorang atau kelompok, maka hal tersebut akan terkait dengan tindak pidana. Melihat realitas di atas, maka sesuai dengan UU Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 tahun 2003 harapan buruh untuk mendapatkan keadilan dan kepastian hukum adalah melalui penegakan Tindak Pidana Ketenagakerjaan dan juga melalui Pengadilan Hukum Industrial (Fakhrurraji, 2018, hal. 31-44).

Dalam hal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, aturan yang dibuat pemerintah ialah Undang-undang No. 2 tahun 2004. Pada pasal 2 UU itu disebutkan jenis-jenis perselisihan Hubungan Industrial, yaitu meliputi: pertama, perselisihan hak; kedua, perselisihan kepentingan; ketiga, perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan keempat, perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Di dalam undang-undang tersebut tidak digunakan istilah konflik, tetapi perselisihan. Namun demikian pengertiannya sama.

Dinamika hukum pidana akan juga digambarkan secara meluas melalui kaitannya dengan perundang-undangan, di mana Pada pasal 3 ayat 1 undang-undang No. 2 tahun 2004 diatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan

industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat (Wijaya, 2017, hal. 94-105). Dengan demikian undang-undang mengisyaratkan penyelesaian konflik antar-serikat pekerja/serikat buruh yang juga merupakan salah satu jenis dari masalah hubungan industrial dilakukan diutamakan (wajib) dengan cara musyawarah antara dua belah pihak (bipartit). Akan tetapi jika musyawarah tidak mampu menyelesaikan konflik yang terjadi, maka ada beberapa pilihan yang ditawarkan oleh undang-undang dengan melalui beberapa tahapan.

Pertama, jika jalan musyawarah gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja setempat) dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan (pasal 4 ayat 1). Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (pasal 4 ayat 3) (Pradima, 2013, hal. 1-18). Namun jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (pasal 4 ayat 4 UU No. 2 tahun 2004) yang berada di setia kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (pasal 8).

Dalam hal telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 13 ayat 1).

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya

10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya secara tertulis dianggap menolak anjuran tertulis (pasal 13 ayat 1). Dalam hal anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. dengan cara pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (pasal 14 ayat 1)

Sedangkan penyelesaian konflik antar-serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (pasal 18 ayat 1). Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 23 ayat 1) (Dahlia, 2011, hal. 39-51).

Jika tidak tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak antjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya secara tertulis dianggap menolak anjuran tertulis (pasal 23 ayat 2 huruf a,b,c). Dalam hal anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan cara pengajuan gugatan oleh salah satu pihak (Pasal 24). Penyelesaian konflik antar-serikat pekerja/serikat buruh melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis... (Pasal 32). Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan

yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat 1).

Dalam hukum pidana yang terjadi di Indonesia, secara umum akan menggambarkan bahwa suatu undang-undang tidak menetapkan tipe konflik apa yang dapat diselesaikan melalui prosedur yang ditetapkan dalam undang-undang. Akan tetapi untuk mengatasi konflik antar-serikat buruh, akan cukup membantu jika melihat dari tipe konflik substansi dan konflik emosi. Konflik substansi dapat diatasi melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial, sedangkan konflik emosi dapat diatasi melalui mediasi, konsiliasi dan arbiter. Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) tidak disarankan, mengingat pengadilan hanya akan melihat hal-hal yang formal saja.

Posisi Hukum Sebagai Advokasi Menangani Konflik Perburuhan

Konflik dapat dikategorikan sebagai indikator dinamika dan perubahan organisasi, karena itu keberadaan konflik tetap diperlukan dan dipertahankan agar tetap berada pada tingkat yang terkendali. Konflik yang dikelola secara baik dapat meningkatkan dinamika organisasi, menumbuhkan kreativitas, menghargai perbedaan dan meningkatkan kerja sama yang produktif guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan konflik yang diabaikan dapat mengarah pada perilaku yang menyimpang dari aturan dan dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Di lokasi penelitian, yaitu Pelabuhan Padang Bai, serikat buruh yang ada tergabung dalam Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Serikat Pekerja Nasional (SPN), Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) serta satu serikat yang tidak bergabung dengan serikat yang lain yaitu Serikat Buruh Perusahaan Sepatu (SBPS).

Dengan adanya serikat buruh dengan jumlah lebih dari dalam satu perusahaan, disadari pula kemungkinan terjadinya konflik antar-serikat pekerja/serikat buruh, Hal tersebut memandang bahwa konflik antar-serikat buruh muncul sebagai bentuk hukum pidana dari perusahaan dan menjadi sesuatu benturan yang alami. Meskipun kesadaran tentang kemungkinan terjadinya konflik dimiliki oleh para pengurus serikat buruh di tingkat cabang dan nasional, namun belum ada yang memiliki suatu kebijakan atau metode yang baku untuk mengatasi konflik yang terjadi antar-serikat buruh di tingkat perusahaan. Serikat-serikat buruh masih menganggap konflik antar-

serikat adalah persoalan para pengurus serikat ditingkat perusahaan.

Sehingga, kesulitan dalam menegakkan hukum, terkait dengan beberapa perspektif dinamika masalah yang kompleks. Kesulitan itu terlihat seperti salah satu permasalahan dalam menjerat hukum pidana adalah seperti, sulitnya menghukum demikian banyaknya pelaku. Semakin kurang personal motif kekerasan dan semakin merasa benarlah para pelaku kekerasan itu. Kekerasan massa tidak beroperasi di dalam hukum, tetapi melawan dan melampaui tatanan hukum itu sendiri. Karena kompleksnya peristiwa ini, akar-akar penyebabnya juga kompleks. Hukum pidana sendiri sebenarnya bisa direalisasikan ketika akar-akar tersebut dapat dijertanya. Pelaksanaan hukum pidana dalam menangani konflik antar kelompok buruh, menurut penulis adalah hal yang sangat diperlukan.

Karenanya, cerminan hukum pidana yang terjadi sebagai suatu implementasi di wilayah Pelabuhan Padang Bai pun tidak lepas dari fungsi pemerintah dalam menangani masalah ketenagakerjaan dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Bali. Sedangkan untuk masalah serikat buruh dijalankan oleh Bagian Pengawasan dan Pembinaan. Untuk penanganan konflik antar-serikat buruh, belum ada peraturan penanganan secara khusus, sebagaimana yang terjadi di baik Disnaker Bali. Petugas Disnaker di Bali mengatakan mendasarkan segala tindakan mereka sebatas pada apa yang ditetapkan oleh Undang-undang.

Oleh karena itu, dalam menyelesaikan konflik dibidang perburuhan, maka dibutuhkan konsep advokasi, di mana advokasi secara bahasa artinya yaitu sokongan pendampingan, anjuran, pembelaan. Dalam ketenagakerjaan, advokasi adalah suatu kegiatan atau serangkaian tindakan yang berupa anjuran, pendampingan, pernyataan maupun pembelaan yang dilakukan terhadap pekerja/anggota atau organisasi terhadap suatu kondisi/permasalahan tertentu. Advokasi sendiri terbagi menjadi dua, yaitu *Litigasi*, yaitu segala bentuk advokasi dalam acara persidangan di pengadilan dan advokasi berjenis *Non Litigasi*, yaitu segala bentuk advokasi di luar acara persidangan pengadilan.

Advokasi dalam perburuhan mempunyai fungsi sebagai berikut, diantaranya adalah, sebagai berikut:

- Memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- Memberikan bantuan hukum secara langsung kepada anggota yang memerlukan dalam perselisihan hubungan industrial.
- Selaku kuasa/wakil dari pekerja atau anggota serikat pekerja di Lembaga Sengketa Hubungan Industria
- Mengadakan penyuluhan dan pelatihan serta memberikan informasi di bidang hukum
- Mengawasi pelaksanaan peraturan dibidang ketenagakerjaan dan implementasinya dalam setiap kebijakan manajemen
- Menerima keluhan dan pengaduan anggota SP/pekerja dan menindaklanjutinya.
- Memberikan saran-saran dan *legal opinion* terhadap organisasi (Charda, 2015, hal. 1-21)

Meninjau korelasi hukum pidana, maka akan didapatkan beberapa pengertian, bahwa hukum perburuhan tidak hanya sebatas hukum perdata, namun hukum perburuhan juga mampu ditinjau secara pidana. Hal tersebut terlihat, dari dikeluarkannya kebijakan UU No.13 tahun 2003 Tentang ketengakerjaan, dan UU No. 02 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan internasional akan menimbulkan dampak terjadinya perselisihan dengan buruh dan industri di mana sanksi pidana akan menanti untuk menjadi sebuah jerat hukum. Perlu diketahui perkembangan di dalam hukum pidana mengatur pertanggung jawaban perburuhan secara korporasi dan terlebih perburuhan juga sudah memiliki suatu jaminan atas hukum.

Salah satu korelasi lain yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah saat meninjau keberadaan kelompok buruh yang bertikai dan menjadikan konflik antar buruh dan berpotensi mengarah pada dampak dari hukum pidana. Hukum pidana dapat berdampak bagi buruh adalah suatu tindakan dengan menimbulkan bentrokan antar buruh. Hal tersebut akan mengarah pada tindakan pidana. Ini akan ada dalam relevansinya di kehidupan sehari-hari saat meninjau terjadinya konflik antar buruh, terutama di pelabuhan disaat pembagian lahan kerja.

Sehingga, sebagai suatu konklusi, berpegang pada pemahaman bahwa serikat buruh adalah

organisasi massa yang seharusnya mempunyai independensi yang tinggi dan menghindari intervensi baik dari pemerintah maupun manajemen. Ditambah dengan pendapat para pimpinan serikat buruh yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa mereka merasa tidak yakin bahwa penyelesaian konflik antar-serikat buruh melalui lembaga yang dipersiapkan oleh pemerintah (mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial) akan dapat menyelesaikan masalah. Mengingat konflik-konflik yang terjadi sebagaimana diperlihatkan dari studi di tiga perusahaan, lebih banyak karena konflik emosional, dibandingkan dengan konflik substansial (Purwaningsih, 2008, hal. 143-148). Maka sudah sepantasnya antar-serikat buruh membangun sendiri sistem penyelesaian konflik antar-serikat buruh.

Kembali pada prinsip independensi maka usaha menyelesaikan konflik antar-serikat buruh harus dibangun dan disusun bersama antar-serikat buruh baik di tingkat cabang (daerah) maupun nasional disesuaikan dengan kebutuhan dari serikat buruh yang ada di masing-masing wilayah, khususnya Bali yang memiliki serikat buruh yang sangat variatif dalam berafiliasi.

Suatu bentuk permodelan atas penyelesaian konflik baik dalam hukum pidana atas kasus perburuhan di pelabuhan Padang Bai adalah di mana para pengurus serikat duduk bersama untuk membentuk semacam dewan organisasi yang adalah para pengurus serikat buruh maupun individu yang mempunyai reputasi yang baik yang dipercaya oleh para pihak. Selanjutnya, dewan organisasi, yang tugas utamanya adalah untuk menginvestigasi sumber-sumber konflik pada serikat buruh yang mengalami konflik.

Dari temuan tersebut maka, ditetapkan/disepakati penyelesaiannya. Dengan model penyelesaian yang demikian, maka serikat buruh akan memperoleh beberapa keuntungan, yaitu segi pendanaan akan lebih murah karena tidak perlu membayar biaya peradilan dalam setiap tingkatan, selain itu dengan adanya pertemuan antar-serikat buruh untuk mencari penyelesaian masalah, maka akan menumbuhkan pemahaman satu sama lain, serta dapat menambah pengalaman dalam menghadapi suatu konflik. Dengan pemahaman yang tinggi satu sama lain, akan memungkinkan para pengurus serikat buruh melakukan pengelolaan konflik untuk memberikan manfaat yang positif bagi kemajuan serikat buruh. Di samping itu, dengan makin

tingginya pemahaman antar-serikat buruh memungkinkan akan terjadinya integrasi dalam serikat buruh.

IV. SIMPULAN

Simpulan yang dapat dibuat dari penulisan makalah ini adalah bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab adanya konflik dalam kelompok buruh adalah adanya keberadaan pembagian lahan kerja yang tidak seimbang. Tuntutan peradilan antara kelompok buruh juga memicu konflik secara vertikal dan horisontal. Hal ini disadari bahwa melemahnya peradilan sebagai dampak hukum pidana yang terjadi antara pihak industri dan buruh, membuat eksistensi buruh yang dipekerjakan di wilayah pelabuhan sendiri menjadi berkonflik.

Hukum pidana terjadi secara implementatif terjadi pada kelompok buruh dengan beberapa prosesnya sendiri. Hukum pidana yang terjadi membuat kesenjangan antara peraturan perundangan ketenaga kerjaan yang mengatur perburuhan dan beberapa permasalahan mendasar akibat peradilan dari undang-undang dan realisasi di lapangan atas perlindungan hak buruh dan perusahaan. Perusahaan masih membutuhkan buruh, namun buruh sendiri dari sisi legalitas bukan merupakan suatu bentuk sistemik dari ketenagakerjaan yang ada di lokasi pelabuhan tersebut.

Upaya penegakkan hukum pidana dalam menangani konflik antar kelompok buruh dimulai dengan komformitas kelompok buruh, muyawarrah dengan mengangkat dampak hukum pidana yang menyertakan kajian hukum lain. Penegakkan lebih dititik beratkan pada bagaimana sistem peradilan dan upaya eksistensi buruh di pelabuhan tetap ada hingga menjadi suatu bentuk sinergi antara industri dan buruh pelabuhan di Padang Bai itu sendiri.

Adapun saran yang terbentuk dari penulisan makalah hasil pengamatan penulis adalah bahwa dinamika permasalahan hukum pidana sebaiknya ditinjau secara meluas melalui kaitannya dengan perundang-undangan. Melalui sistem ketenaga kerjaan, industri dan beberapa aspek yang terjadi di pelabuhan Padang Bai akan menuntut peradilan yang saling menguntungkan, sehingga kebijakan akan lebih mendalam dikaji sebelum diputuskan. Saat terjadi penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan. Dalam hal telah tercapai kesepakatan penyelesaian

perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator.

REFERENCES

- Ansori, L. (2017). Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif. *Jurnal Yuridis Vol. 4 No. 2*, 148-163. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/282166/reformasi-penegakan-hukum-perspektif-hukum-progresif>
- Budiono, A. R. (2016). Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional. *Jurnal Konstitusi, Volume 13, Nomor 4*, 789-808. Retrieved from <https://doi.org/10.31078/jk1345>
- Charda, U. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 32, No. 1*, 1-21. Retrieved from <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/view/86>
- Dahlia., & Jumiati, A. (2011). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. *Wacana Hukum Volume IX No 2*, 39-51. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/23493-ID-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-berdasarkan-uu-nomor-2-tahun-2004.pdf>
- Dalimunthe, S. F. (2016). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Fachrurrazi, T. M. (2013). Analisis Kinerja Dermaga Terhadap Pertumbuhan Pengguna Jasa Transportasi Laut Di Pelabuhan Padangbai-Bali. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil Vol. 17, No. 2*, 168-178. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jits/article/view/23897/15627>
- Fakhrurraji, A. (2018). Implementasi Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Pasar Ditinjau Dari Perspektif Keadilan. *RESAM Jurnal Hukum Volume 4 Nomor 1*, 31-44. Retrieved from <https://jurnal.stihmat.ac.id/index.php/resam/article/view/7>
- Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta.
- Lathif, N. (2017). Teori Hukum Sebagai Sarana / Alat Untuk Memperbaharui Atau Merekayasa Masyarakat. *Pakuan Law Review Volume 3, Nomor 1*, 73-94. Retrieved from <https://journal.unpak.ac.id/index.php/palar/article/view/402>
- Merchant, C. A. (1996). How To Design Conflict Management Systems. *Wiley Online Library. 14(4)*, 48-49. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/alt.3810140410>
- Nuraeni, N., & Kania. K. (2017). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Al Adalah Vol 14. No 1*, 131-156. Retrieved from <https://doi.org/10.24042/adalah.v14i1.1866>
- Pandhit, D. G. (2016). Studi Potensi Pemisahan Pelabuhan Barang Di Padang Bai. *Jurnal Teknik ITS Vol. 5, No. 2*, 134-139. Retrieved from <http://ejournal.its.ac.id/index.php/teknik/article/view/20963>
- Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan. *DIH, Jurnal Ilmu Hukum Vol. 9, No. 17*, 1-18. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/240017/alternatif-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-di-luar-pengadilan>
- Probosiwi, R. (2015). Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. *Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora. 5 (2)*. Retrieved from <https://doi.org/10.22146/kawistara.7597>
- Purwaningsih, R. (2008). Konflik Antar Serikat Buruh. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), 15(2)*. 143-148. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/24252/konflik-antar-serikat-buruh>
- Simanjuntak, P. J. (2002). *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Sudiyana, S. (2018). Kajian Kritis Terhadap Teori Positivisme Hukum Dalam Mencari Keadilan Substantif. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE Vol. 11 No. 1*, 107-136. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.31942/jqi.v11i1.2225>
- Warjiyati, S. (2017). *Ilmu Hukum (Dasar Mempelajari Studi Hukum)*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Wijaya, A. A. (2017). Dinamika Ketenagakerjaan Di Indonesia: Penghapusan Sistem Outsourcing (Kajian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). *Spirit Publik. 12(2)*, 94-105. Retrieved from <https://jurnal.uns.ac.id/spirit-publik/article/view/16248>