

IMPLEMENTASI TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PERUSAHAAN- PERUSAHAAN TAMBANG BAHAN GALIAN GOLONGAN BATUAN DI KABUPATEN KARANGASEM*

Oleh:

Komang Tatik Triana Robed**

I Made Sarjana***

I Made Dedy Priyanto****

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai Implementasi Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan-Perusahaan Tambang Bahan Galian Golongan Batuan di Kabupaten Karangasem. Penelitian ini dilatar belakangi oleh banyaknya pertambangan bahan galian golongan batuan di Kabupaten Karangasem, namun banyak dari pengusaha-pengusaha tambang tersebut yang tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini yaitu bagaimanakah implementasi perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan-perusahaan tambang bahan galian golongan batuan di Kabupaten Karangasem. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris, yang bertujuan untuk mencari suatu kenyataan hukum didalam masyarakat berdasarkan teori-teori hukum guna mendapatkan kebenaran yang akurat dengan turun langsung ke lapangan untuk melihat fakta-fakta yang ada. Jenis Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan fakta. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pada perusahaan yang menjadi sampel yaitu UD. Gempita, CV. GA Star, UD. Abu Pasir Indah, Anom Jaya dan Adi Guna, Kelima perusahaan tersebut tidak melaksanakan ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Padahal sistem kerja pada masing-masing perusahaan menggunakan sistem kerja harian lepas, dimana sistem kerja harian lepas merupakan bagian dari perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kata Kunci: Pertambangan, Pekerja, Perjanjian Kerja

* Makalah ini merupakan ringkasan skripsi

** Komang Tatik Triana Robed adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: trianatatik@yahoo.com

*** Dr. I Made Sarjana, SH., MH, Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

**** I Made Dedy Priyanto, SH., M.Kn, Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstract

This study discusses the Implementation Against Working Agreement of Certain Time on Mining Companies of Rock Group Minerals in Karangasem Regency. This research is based on the number of quarry mining in Karangasem regency, but many of the mining entrepreneurs do not implement the prevailing laws and regulations. The problem that will be discussed in this paper is how the implementation of a certain time work system without any written work agreement on mining companies of rock class mining in Karangasem regency. The writing of this research using juridical empirical legal research method, which aims to find a legal reality in society based on legal theories to obtain accurate truth. Types of approaches used are legislation approaches and factual approaches. The result obtained from this research is at company that become sample that is UD. Gempita, CV. GA Star, UD. Abu Pasir Indah, Anom Jaya and Adi Guna, the five companies do not implement the provisions set forth in Article 57 paragraph (1) of the Manpower Act, which states that certain time work agreements must be made in writing. Whereas the work system in each company using the system of daily work off, where the system of daily work off is part of a certain time employment agreement based on Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. 100 of 2004 on Implementation Conditions of Working Agreement of Certain Time.

Keywords: Mining, Workers, Employment Contract

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan harus membuat perjanjian kerja terlebih dahulu untuk menjamin hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹

Terdapat 2 jenis perjanjian kerja yaitu: pertama, perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004) adalah perjanjian kerja

¹ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Persada, Mataram, Hal.40.

antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Kedua, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berdasarkan Pasal 1 angka 2 Kepmen 100/2004 adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu diatur didalam Kepmen 100/2004. Pemilihan perjanjian kerjanya dilihat dari jenis pekerjaan yang akan diberikan apabila pekerjaan tersebut bersifat sementara atau berdasarkan pada jangka waktu perjanjian kerjanya dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan sebaliknya.

Pada kenyataannya para pengusaha lebih memilih mempekerjakan pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu karena dilihat dari jenis pekerjaannya. Pertambangan merupakan pekerjaan yang berdasarkan atas jangka waktu pengerjaannya, izin yang diberikan oleh pemerintah adalah maksimal 3 tahun dalam kegiatan pelaksanaan pertambangan. Karena ini merupakan pekerjaan yang sementara sifatnya yaitu paling lama 3 tahun, maka para pengusaha lebih memilih menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, menurut mereka ini akan lebih menguntungkan bagi mereka, karena tidak perlu memberikan pesangon ketika karyawan berhenti bekerja atau kontraknya habis.

Perjanjian kerja dapat dibuat dengan 2 cara yaitu baik dibuat secara tertulis maupun lisan ini sesuai dengan Pasal 51 ayat (1). Kedua perjanjian kerja tersebut memiliki kekuatan mengikat yang sama selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Tetapi dalam hal pembuktian apabila suatu saat terjadi hal yang tidak diinginkan maka dengan perjanjian kerja

tertulis dapat menjamin hak bagi orang yang dirugikan baik pemberi kerja atau penerima kerja.

Di dalam implementasi perjanjian kerja waktu tertentu masih sering terjadi penyimpangan, penyimpangan-penyimpangan tersebut terjadi akibat jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku selain itu juga karena kurangnya kesadaran dan pengetahuan dari masyarakat baik itu pemberi kerja maupun pencari kerja yang tidak mengetahui ketentuan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diatur oleh undang-undang.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan para pekerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun berdasarkan fakta dilapangan, perusahaan tambang bahan galian golongan batuan di Kabupaten Karangasem kebanyakan mempekerjakan para pekerjanya yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu khususnya perjanjian kerja harian atau lepas tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis.

Dari hal inilah dapat dikemukakan permasalahan yaitu implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan-perusahaan tambang bahan galian golongan batuan di Kabupaten Karangasem kebanyakan belum melaksanakan peraturan yang berlaku dengan sebagaimana mestinya khususnya pada Pasal 57 ayat (1), bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Mengingat resiko kecelakaan kerja yang bisa dialami para penambang saat melakukan pekerjaannya agar nantinya mereka dapat mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka terima apabila nantinya terjadi kecelakaan kerja.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja tambang dengan pengusaha pada perusahaan-perusahaan tambang bahan galian golongan batuan di Kabupaten Karangasem serta untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk kedalam penelitian hukum yuridis empiris. Metode yuridis yaitu dengan melihat berdasarkan dari teori-teori hukum, literatur-literatur atau aspek-aspek hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam masyarakat.² Sedangkan metode empiris adalah metode dengan melakukan observasi atau penelitian secara langsung ke lapangan guna mendapatkan kebenaran yang akurat dari suatu gejala hukum yang ada di masyarakat. Dalam hal ini mengenai implementasi perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja tambang dan pengusaha bahan galian golongan batuan yang terletak di Kabupaten Karangasem.

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*The Case Approach*). Pendekatan Perundang-Undangan digunakan untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu apakah telah berjalan sesuai atau belum dimasyarakat khususnya bagi para pekerja tambang dan perusahaan tambang bahan galian golongan batuan

² Soekanto Soerjono, 1990, *Ringkasan Metodologi Penelitian Empiris*, Indhil,Co, Jakarta, hal.160

di Kabupaten Karangasem dan juga peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan penelitian ini, dilihat dari kenyataan yang terjadi di masyarakat menggunakan pendekatan fakta (*The Fact Approach*). Pendekatan fakta adalah menjelaskan fakta-fakta yang terjadi dilapangan, melihat bagaimana fakta-fakta yang ada dengan turun langsung ke lapangan agar mendapatkan kebenaran yang akurat tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu apakah sudah berjalan dengan benar didalam masyarakat khususnya para pekerja tambang dengan perusahaan tambang yang berada di Kabupaten Karangasem Berkaitan dengan perjanjian kerjanya.

Sifat penelitian hukum empiris yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian yang sifatnya deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu populasi atau daerah tertentu, mengenai sifat-sifat, karakteristik-karakteristik atau faktor-faktor tertentu.³ Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah implementasi perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh pekerja tambang dengan perusahaan tambang bahan galian golongan batuan yang berada di Kabupaten Karangasem.

2.2 Hasil dan Analisis

2.2.1 Bagaimana implementasi perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan-perusahaan tambang bahan galian golongan batuan di Kabupaten Karangasem

Pada penelitian ini menggunakan 5 sampel penelitian yaitu: UD. Gempita, UD. Abu Pasir Indah, CV. GA Star, Anom Jaya dan

³ Bambang Sunggono, 2008, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hal.80.

Adi Guna. Rata-rata dari perusahaan tersebut memiliki pekerja sebanyak 5 sampai 7 orang pekerja tetapi untuk perusahaan Anom Jaya memiliki jumlah pekerja yang lebih banyak dari pada keempat perusahaan tersebut yaitu 40 orang pekerja karena memiliki 2 tempat lokasi tambang bahan galian golongan batuan.

Para pekerja tambang pada kelima perusahaan tersebut diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, khususnya perjanjian kerja harian lepas karena pemberian upahnya berdasarkan pada kehadiran, ini sesuai dengan asas *no work no pay* yaitu upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja bekerja.

Kelima perusahaan tersebut mempekerjakan para pekerjanya dengan status pekerja harian atau lepas, namun dalam kenyataannya dilapangan bahwa kelima perusahaan tersebut tidak ada yang membuat perjanjian kerja secara tertulis untuk para pekerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ketut Dayuh selaku pemilik UD. Abu Pasir Indah dan Bapak Wayan Ribek selaku pemilik Perusahaan Adi Guna, mereka menyatakan bahwa proses perjanjian kerja pada perusahaan yaitu: pertama, para pencari kerja datang kepada pemilik perusahaan untuk mencari pekerjaan. Kedua, setelah itu akan dibicarakan mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, disini hanya membicarakan mengenai pekerjaan apa yang akan dilakukan dan upah yang akan di dapat setiap melakukan pekerjaan. Ketiga, setelah membicarakan mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, para pekerja tersebut boleh langsung melakukan pekerjaannya saat itu juga. Disini perjanjian kerjanya tidak dibuat dalam bentuk tertulis tetapi secara lisan.

Berdasarkan pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “perjanjian kerja untuk

waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin”. Dilihat dari ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, bahwa kelima perusahaan tersebut belum melaksanakan ketentuan pasal diatas dengan sebagaimana mestinya. Karena, para pengusaha tersebut tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan para pekerjanya padahal para pekerjanya diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu khususnya perjanjian kerja harian atau lepas.

Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, jadi seharusnya status para pekerja tambang tersebut tidak lagi sebagai pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu tetapi telah berubah menjadi pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Karena status dari para pekerja tambang tersebut telah berubah menjadi PKWTT para pekerja tambang tersebut harus mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja yang diikat dengan PKWTT atau sebagai pekerja tetap.

Namun dalam kenyataanya dilapangan para pekerja tambang tersebut statusnya tidak berubah menjadi PKWTT, para pekerja tambang tersebut masih berstatus pekerja harian atau lepas dan tidak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja tetap atau PKWTT. Disini dapat dikatakan bahwa para pengusaha tersebut tidak memenuhi kewajibannya dengan sebagaimana mestinya dengan kata lain para pengusaha terus telah melakukan wanprestasi. Wanprestasi adalah lalai, ingkar tidak memenuhi kewajiban dalam suatu perikatan. Untuk kelalaian ini, maka pihak yang lalai harus

memberikan penggantian kerugian.⁴ Ini dilihat dari perjanjian pada umumnya, yang dimana perjanjian kerja tersebut tunduk pada perjanjian. Dalam sebuah perjanjian yang dibuat oleh dua orang atau lebih, apabila salah satu pihak tidak menjalankan kewajibannya maka pihak yang tidak menjalankan kewajibannya disebut wanprestasi.

Berlandaskan pada Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, para pekerja tambang dapat menuntut para pengusaha tambang untuk memberikan hak-hak yang sepatutnya mereka dapatkan sebagai pekerja tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila pengusaha tetap tidak mau untuk menjalankan kewajibannya maka para pekerja tambang tersebut dapat menuntut para pengusaha tambang dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atas dasar gugatan perselisihan hak dan meminta agar perjanjian kerja tersebut disesuaikan dengan undang-undang atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai konsekwensi atas perbuatannya, maka para pengusaha tambang tersebut yang tidak menjalankan kewajibannya dengan sebagaimana mestinya harus memberikan ganti rugi yang meliputi biaya-biaya yang telah dikeluarkan berkenaan dengan pelaksanaan perjanjian, adapun kerugian yang timbul itu akibat perbuatan wanprestasi tersebut serta bunganya.

Selain tidak memenuhi kewajibannya untuk berubah status pekerjaannya menjadi PKWTT dalam kenyataannya dilapangan para pekerja tambang tersebut tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana pekerja yang diikat dengan PWKTT atau pekerja tetap. Salah satunya yaitu mendapatkan surat pengangkatan,

⁴ J.C.T. Simorangkir, J.T. Prasetyo dan Rudy T.Erwin, 1987, *Kamus Hukum*, Aksara Baru, Jakarta, Hal. 186.

berdasarkan Pasal 63 ayat (1) yang berbunyi: “dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”. Dalam kenyataannya dilapangan para pekerja tambang tersebut tidak mendapatkan surat pengangkatan kerja sebagai karyawan tetap oleh perusahaan padahal para pekerja tambang tersebut membuat perjanjian lisan. Disini dapat dikatakan bahwa para pengusaha tambang tersebut telah melanggar ketentuan dari Pasal 63 ayat (1) dan karena pengusaha tersebut telah melanggar Pasal tersebut maka dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp.50.000.000 (lima puluh juta rupiah). Pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha tambang tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran, ini sesuai dengan Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2.2.2 Faktor penghambat implementasi perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan-perusahaan tambang bahan galian golongan batuan di Kabupaten Karangasem

Faktor penghambat dalam implementasi perjanjian kerja waktu tertentu belum terlaksana dengan sebagaimana mestinya dapat dilihat dari efektif atau tidaknya suatu aturan hukum yang ada di masyarakat. Kesadaran hukum dan ketaatan hukum merupakan dua hal yang sangat menentukan efektif atau tidaknya pelaksanaan perundang-undangan atau aturan hukum dalam masyarakat.⁵ Karena kesadaran dari berbagai pihak masih kurang ini yang menyebabkan hukum itu belum berjalan dengan sebagaimana mestinya di masyarakat. Perusahaan-perusahaan

⁵ Ali Achmad, 1998, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Yarsif Watampone, Jakarta, Hal.191.

tambang bahan galian golongan batuan yang ada di Kabupaten Karangasem masih banyak yang belum mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana mestinya, karena masih banyaknya hambatan-hambatan dari berbagai pihak sehingga belum terlaksana sebagaimana mestinya. Berikut adalah faktor hambatan-hambatan dilihat dari efektif atau tidaknya hukum di masyarakat menurut Soerjono Soekanto, yaitu: faktor hukumnya sendiri (undang-undang), faktor penegak hukum, faktor lingkungan sosial sebagai tempat berlakunya hukum.⁶ Selanjutnya faktor-faktor penghambat tersebut akan di jelaskan dibawah.

1. Hambatan berdasarkan faktor hukumnya sendiri (Undang-undang)

Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menyebutkan bahwa apabila syarat-syarat yang ditetapkan Pasal 57 dan Pasal 59 pada ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) tidak sesuai maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah statusnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, hanya dengan akibat hukum seperti itu saja tidak dapat melindungi para pekerja dengan maksimal. Tidak adanya sanksi terhadap pelanggaran ini yang menyebabkan masih banyaknya pemilik perusahaan-perusahaan tambang yang ada di Kabupaten Karangasem masih tidak menaati aturan perundang-undangan yang ada. Ini merupakan salah satu hambatan di dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu tidak berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁶ Soekanto Soerjono, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal.8.

2. Hambatan berdasarkan faktor lingkungan sosial sebagai tempat berlakunya hukum

Hasil dari wawancara yang dilakukan baik kepada para pekerja tambang maupun pemilik perusahaan, dari pihak pekerja tambang itu sendiri belum memahami perjanjian kerja secara benar. Para pekerja tambang tersebut hanya memahami bahwa mereka bekerja dan akan mendapatkan upah, ini karena faktor kurangnya pengetahuan para pekerja tersebut akan hukum. Sedangkan dari pihak pemilik perusahaan terkesan kurang peduli akan kesejahteraan para pekerjanya, mereka tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis karena menurut mereka terkesan ribet dan tidak efisien. Kesadaran hukum masyarakat masih sangat kurang, hal ini juga merupakan faktor yang menghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Hambatan berdasarkan faktor pelaku penegak hukum

Penegak hukum yang kurang benar juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Khususnya dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Murtini selaku kepala Bidang Pengawasan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karangasem, beliau menyatakan belum pernah melakukan sosialisasi baik kepada para pekerja tambang maupun pemilik perusahaan tambang mengenai pentingnya membuat perjanjian kerja secara tertulis dan mentaati peraturan yang ada. Serta dari Dinas Ketenagakerjaan juga belum pernah melakukan pengawasan secara berkala dengan terjun langsung kelapangan.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan-perusahaan tambang bahan galian golongan batuan di Kabupaten Karangasem adalah belum terlaksana dengan sebagaimana mestinya, para pemilik perusahaan tambang belum melaksanakan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis padahal para pekerjanya diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu khususnya perjanjian kerja harian lepas.
2. Faktor penghambat implementasi perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan-perusahaan tambang bahan galian golongan batuan di Kabupaten Karangasem yaitu: Pertama, hambatan yang timbul berdasarkan faktor hukumnya sendiri (undang-undang) adalah tidak adanya sanksi yang tegas yang diatur oleh undang-undang terhadap pelanggaran Pasal 57 ayat (1). Kedua, hambatan yang timbul berdasarkan faktor lingkungan sosial sebagai tempat berlakunya hukum adalah kurangnya kesadaran masyarakat akan hukum baik para pekerja tambang maupun pemilik perusahaan, dan ketiga, hambatan yang timbul berdasarkan pelaku penegak hukum adalah dari dinas ketenagakerjaan belum pernah melakukan sosialisasi akan pentingnya membuat perjanjian kerja dan dari dinas ketenagakerjaan belum pernah melakukan pengawasan sehingga masih banyak pengusaha tambang yang melakukan pelanggaran-pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku-buku

Ali Achmad, 1998, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Yarsif Watampone, Jakarta.

Bambang Sunggono, 2008, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.

J.C.T. Simorangkir, J.T. Prasetyo dan Rudy T. Erwin, 1987, *Kamus Hukum*, Aksara Baru, Jakarta

Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Persada, Mataram, Hal.40.

Soekanto Soerjono, 1990, *Ringkasan Metodologi Penelitian Empiris*, Indhil,Co, Jakarta.

Soekanto Soerjono, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

II. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
(Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 144 tahun 2009,
Lembar Negara Nomor 5063)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100
Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu