

# KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM MENSEJAHTERAKAN RAKYAT/KARYAWAN MERUPAKAN AMANAH KONSTITUSI

**Azis Setyagama**

Staf Pengajar, Universitas Panca Marga, Probolinggo  
[azis\\_st@upm.ac.id](mailto:azis_st@upm.ac.id)

(diterima: 16.05.2014, direvisi 20.05.2014)

## Abstrak

Kebijakan pemerintah dalam hal mensejahterakan rakyat khususnya para karyawan menjadi tanggung jawab negara atau pemerintah, dalam hal menciptakan lapangan kerja merupakan amanat dari UUD NRI Tahun 1945. Tetapi permasalahan mengenai kesejahteraan rakyat khususnya masalah ketegakerjaan yang berimbas pada kesejahteraan di Indonesia begitu rumitnya sehingga amanat tersebut masih jauh dari kenyataan, hal ini terbukti dengan masih banyaknya pengangguran, kemiskinan, dan masalah sosial lainnya. Permasalahan kesejahteraan rakyat harus menjadi tanggung jawab seluruh warga negara, termasuk pihak swasta. Kita tidak mungkin hanya mengharapkan dari Pemerintah, karena kemampuan anggaran pemerintah juga terbatas, sehingga peran masyarakat/swasta perlu diperdayakan, di sektor swasta ini lebih banyak menyerap tenaga kerja. Tentu saja Pemerintah harus memberikan akses yang sebesar – besarnya terhadap permasalahan tenaga kerja yang berupa berbagai kebijaksanaan mengenai ketenagakerjaan, seperti Perlindungan buruh, Pengusaha, Astek, UMR / UMK, Kesejahteraan karyawan dsb. Dan ini merupakan wujud tanggung jawab negara / Pemerintah dalam hal mensejahterakan warganya sesuai dengan Amanat UUD NRI Tahun 1945.

**Kata Kunci :** Kebijakan, Pemerintah, Karyawan, Amanah, Konstitusi

## Pendahuluan

Pembukaan UUD 1945 dalam alenia ke Empat dikatakan “ bahwa negara melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan pada kemerdekaan “.

Ditinjau dari makna Pembukaan UUD 1945 ini sewajarnya negara dalam hal ini pemerintah harus bertanggung jawab terhadap kesejahteraan warganya, lebih – lebih pada sekarang ini, dimana dunia mengalami perlambatan ekonomi yang berdampak makin sulitnya pemerintah dalam mengambil kebijakan yang bisa membawa masyarakat makin sejahtera. Masalah lapangan pekerjaan yang merupakan sarana meningkatkan kesejahteraan makin sulit dicari karena kegiatan ekonomi melambat dimana investasi menurun yang berakibat sempitnya lowongan kerja dan makin banyaknya pengangguran. Pemerintah harus semaksimal mungkin menciptakan lapangan kerja dengan berbagai macam kebijaksanaan

sehingga tercipta lapangan kerja yang pada akhirnya mengurangi jumlah pengangguran. Dengan keberhasilan pemerintah menciptakan lapangan kerja tersebut berarti pemerintah sudah berhasil melaksanakan Pembukaan UUD 1945. Dan sebaliknya apabila Pemerintah tidak mampu menciptakan lapangan kerja dan tidak bisa membawa warga negara menuju kehidupan yang lebih sejahtera berarti Pemerintah gagal melaksanakan amanah UUD NRI Tahun 1945.

Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 memuat ketentuan “ Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan . UUD 1945 memberikan dasar hukum bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan agar mendapatkan penghidupan yang layak, tanpa adanya pekerjaan tidak mungkin seseorang mendapatkan kesejahteraan. Realita yang terjadi di negeri ini betapa sulitnya untuk mendapatkan suatu pekerjaan, sehingga kesejahteraan yang diamanatkan oleh Pembukaan UUD 1945 untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur semakin jauh dari kenyataan.

Memang kita harus menyadari dewasa ini terjadi krisis ekonomi dunia dimana pertumbuhan ekonomi dunia mengalami keterlambatan sehingga banyak negara di dunia pertumbuhan ekonomi menurun termasuk di Indonesia, akibatnya makin sulitnya mencari pekerjaan yang berimbas pada kondisi perekonomian Indonesia semakin merosot dan pendapatan masyarakat semakin menurun yang secara otomatis berpengaruh pada daya beli masyarakat yang semakin melemah yang pada akhirnya kesejahteraan masyarakat makin rendah.

Dan yang paling menyedihkan ,akhir – akhir ini banyak perusahaan ,khususnya perusahaan yang bahan bakunya import banyak yang gulung tikar yang tentu saja perusahaan – perusahaan tersebut melakukan PHK secara besar –besaran sehingga banyak anggota masyarakat yang kehilangan pekerjaan alias menjadi pengangguran . Dan kalau sudah begini bagaimana upaya Pemerintah untuk mengatasinya ? Hanya waktu yang bisa menjawab.

### **Kajian Pustaka**

#### **Masalah TKI Yang Ada Di Luar Negeri**

Lowongan pekerjaan di dalam negeri semakin sulit maka tiada pilihan lain bagi para pencari kerja untuk melirik bekerja di luar negeri, meskipun untuk kerja di luar negeri penuh dengan resiko, resiko meninggalkan keluarga juga resiko-resiko yang lain bekerja di negeri orang, dan akibatnya sudah diperitungkan oleh para pencari kerja, termasuk penganiayaan-penganiayaan ataupun upahnya tidak dibayarkan oleh majikan.

Masalah ketenaga kerjaan di Indonesia ibarat membenahi benang yang mbundel , ibarat lingkaran setan yang tak tahu mana ujungnya dan mana pangkalnya. Lowongan pekerjaan di dalam negeri yang tidak sebanding dengan angkatan kerja ,sehingga banyak angkatan kerja yang tidak terserap dalam lapangan kerja , akibatnya banyak terjadi pengangguran. Di sisi lain tuntutan perut dan kebutuhan hidup sehari hari tidak bisa ditunda lagi ,mau tidak mau harus mencari kerja meskipun

menjadi TKI karena dirasa lowongan kerja di dalam negeri sudah tidak ada lagi,kalaupun ada imbalan gajinya tidak memadai. Kondisi inilah yang memicu orang berbondong –bondong mencari kerja di luar negeri meskipun resiko akan menghadangnya. Kalau di dalam negeri banyak lowongan pekerjaan dan membawa sedikit kesejahteraan tentu mereka tidak akan menjadi TKI/TKW di negeri orang yang penuh dengan resiko tersebut.

Kalau kita simak lebih jauh betapa kuatnya pendirian mereka untuk bekerja di luar negeri , demi merubah kehidupan ke arah yang lebih baik. Di dalam negeri sudah tidakada harapan lagi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, yang bisa melepaskan mereka dari kemiskinan. Pemerintah seharusnya mengupayakan semaksimal mungkin agar TKI yang ada diluar negeri mendapatkan perlindungan dari pemerintah ,tidak mengalami penganiayaan maupun penyiksaan dinegeri orang, hal ini sesuai dengan amanah Konstitusi, dimana wajib membela dan melindngi warga negaranya lebih-lebih kalau warganya tersangkut masalah hukum di negara lain.

Sering kita dengan melalui Mas Media baik cetak maupun elektronika , TKI yang bekerja di luar negeri mendapatkan perlakuan tidak manusiawi oleh majikan , kejadian –kejadian yang demikian Pemerintah sebenarnya harus sudah mengantisipasi dari awal ,dengan menciptakan suatu sistem kenerja yang bagus, dan didukung oleh peraturan perundang – undangan yang tegas serta kemauan keras dari pemerintah untuk melindungi warganya. Sebenarnya Pemerintah sendiri harus malu kepada negara –negara tujuan TKI. Karena TKI yang kita kirim ke luar negeri tersebut bukan tenaga skill/ Ekspert tetapi Pembantu Rumah Tangga, dimana harga diri bangsa kalau kita dianggap sebagai negara peng – Exsport PRT (Pembantu Rumah Tangga) .

Namun demikian kita semua harus berterima kasih kepada TKI /TKW meskipun sektor kerja yang digeluti jadi pembantu rumah tangga ,karena para TKI

ini sebagai pahlawan devisa yang berguna bagi modal pembangunan Indonesia.

### **Kebijakan Pengaturan Hubungan Industrial Pancasila Kaitannya Kesejahteraan Karyawan**

Sejarah telah membuktikan berbagai sistem hubungan perburuhan di Indonesia pada masa yang lampau diantaranya hubungan perburuhan yang berazaskan liberal, juga pernah mengalami sistem perburuhan yang berazaskan persaingan kelas dari ajaran Karl Mark dan Lenin.

Semua ajaran tersebut diatas berpandangan bahwa antara Pengusaha dan Pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda, oleh karenanya kedua belah pihak akan selalu berusaha mempertahankan dan memperjuangkan kepentingannya masing-masing. Dalam kedua sistem ini selalu terjadi ada kekuatan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat sehingga untuk memperjuangkan kepentingannya masing-masing dengan memakai caranya sendiri, diantaranya melakukan pemogokan sebagai senjata para pekerja untuk memenuhi tuntutan mereka demikian juga sebaliknya para Pengusaha menggunakan Lock Out (penutupan perusahaan) sebagai senjata untuk melawan para buruh.

Di lain sisi pembangunan ekonomi harus dikembangkan untuk mengurangi pengangguran dan hal ini bisa tercapai apabila terdapat suasana stabil dan tenang yang dapat mendorong pada peningkatan barang dan jasa.

Ketenangan kerja dan ketenangan berusaha akan tercipta apabila ditempat kerja terdapat tata kehidupan dan pergaulan yang serasi, harmonis dan dinamis, maka dari itu dikembangkanlah suatu sistem hubungan Industrial Pancasila, yaitu dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep 645 /Men/1985 yang mengatur tentang pedoman pelaksanaan hubungan Industrial Pancasila. Pengertian dari hubungan Industrial Pancasila menurut Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan petunjuk operasional, ialah :

1. Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses barang dan jasa (pengusaha, pekerja dan pemerintah) yang didasarkan - atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan cita-cita dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian Bangsa dan Kebudayaan Nasional Indonesia.
2. Sejalan dengan pengertian diatas sila-sila dari Pancasila yang melandasi hubungan Industrial Pancasila adalah merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisah-pisahkan. Bila yang satu tidak lebih menonjol perannya dari sila yang lain, karena Pancasila harus dilaksanakan dan diamalkan secara bulat dan utuh.

Di antara beberapa tujuan hubungan Industrial Pancasila yang lebih menonjol bila dibandingkan dengan sistem hubungan perburuhan yang lain ialah dengan terciptanya ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha maka akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Masing-masing unsur (Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah) dalam hubungan Industrial Pancasila. Ini terikat dengan aturan sikap dasar yaitu sikap sosial dan sikap mental dimana sikap sosialnya mencerminkan persatuan nasional serta kesatuan sifat gotong royong, toleransi, tenggang rasa, bantu-membantu maupun mengendalikan diri. Sikap mentalnya ialah bahwa para pelaku proses produksi sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati, masing-masing mengerti kedudukannya, tenggang rasa, bantu-membantu maupun mengendalikan diri. Sikap mentalnya ialah bahwa para pelaku proses produksi sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati, masing-masing mengerti akan kedudukannya serta perannya serta memahami hak dan kewajibannya.

Hubungan Industrial Pancasila tidak menganggap karyawan sekedar sebagai faktor produksi belaka tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Seluruh orientasi

hubungan Industrial Pancasila ditujukan kepada pembangunan nasional dan setiap permasalahan perbedaan yang timbul tidak diselesaikan dengan pelaksanaan sepihak.

Hubungan Industrial Pancasila mendorong agar seluruh hasil pembangunan ekonomi dapat dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia secara serasi, seimbang dan merata. Hubungan Industrial Pancasila berdasarkan atas azas Ketuhanan Yang Maha Esa , yaitu suatu hubungan industrial yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia.

Dengan demikian kerja sebagai kegiatan kodrati manusia diabdikan kepada penyempurnaan hubungan pribadi antara manusia dengan TuhanNya dan sesama manusia . Jadi tujuannya tidak semata mata duniawi tetapi juga akhirat , sehingga dalam melakukan kerja dan hubungan kerja sifat halal senantiasa menjadi landasan utama. Hubungan Industrial berdasarkan Sila Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab , yang berarti bahwa didalam pelaksanaan hubungan Industrial Pancasila tidak dibenarkan menganggap buruh atau karyawan sekedar faktor produksi belaka, tetapi harus dianggap sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Kita harus menilai karyawan sebagai norma norma kemanusiaan yaitu mempertimbangkan perasaan , penghematan, rasa cinta kepada sesama manusia dsb.

Di dalam pelaksanaan hubungan Industrial Pancasila harus mengandung azas yang dapat mendorong kearah persatuan Indonesia , tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan , politik, faham, aliran, agama , suku maupun kelamin. Jadi tiudak menimbulkan pertentangan yang bersifat antagonis yang dapat melemahkan kerjasama antara pelaku proses produksi.

Didalam pelaksanaan Industrial Pancasila harus berprinsip pada azas musyawarah untuk mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari persamaan persamaan kearah persetujuan antara karyawan dengan Pewngusaha. Setiap

permasalahan perbedaan yang timbul tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak , ini merupakan pelaksanaan pendekatan secara demokrasi . Pancasila yang pada hakekatnya menempuh jalan musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam musyawarah ini sudah selayaknya bahwa dibicarakan masalah peningkatan produksi barang dan jasa untuk kesejahteraan manusia Indonesia.

### **Tujuan Hubungan Industrial Pancasila**

Hubungan Industrial mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan harkat para karyawan sesuai dengan derajat dan martabat manusia.
2. Menciptakan ketenangan dan ketentraman kerja
3. Menciptakan ketertiban dan kelangsungan usaha
4. Meningkatkan produksi dan prioduktivitas kerja
5. Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Agar Hubungan Industrial Pancasila dapat diterapkan dituntut adanya sikap mental dan sikap sosial yang positif dari para pelaku yang terlibat dalam proses produksi.

Untuk mewujudkan hubungan yang dicita-citakan , diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan dan kesatuan nasional, serta sifat kegotoing royongan, toleransi, tenggang rasa , terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri ( Dinas Perburuhan TK I Jatim, 1983 :12 ).

Sikap mental harus dikembangkan oleh para pelaku adalah sebagai berikut :

“Antara pelaku harus bersikap sebagaimana teman seperjuangan yang saling menghormati “ , masing masing mengerti kedudukan serta peranannya, memenuhi hak dan kewajibannya didalam keseluruhan proses produksi.

Sikap mental ini dapat diuraikan lebih lanjut sebagai berikut.

1. Peranan Serikat Karyawan sebagai penyalur hak berorganisasi . hak secara kolektif menyatakan pendapat tentang masalah masalah kondisi dan syarat syarat , hak perlindungan lainnya.

2. Peranan Pemerintah sebagai penguasa, pembimbing, pelindung dan pendamai. Mengembangkan usaha serta labanya, hak mengelola nodal, disamping para karyawan perlu diperhatikan sebagai partner dalam proses produksi

Selain dari itu membina azas manajemen yang baikpun tidak kalah pentingnya dalam rangka mencapai keberhasilan Pembangunan Nasional secara keseluruhan.

### **Peranan Pemerintah Melalui Lembaga Bipartide dan Tripartite**

Dalam pelaksanaan hubungan Industrial Pancasila yang artinya diterimanya Pancasila sebagai filsafah yang harus menjwai hubungan industrial, merupakan perubahan serta kemajuan yang sangat fundamental dibidang ketenagakerjaan. Perubahan fundamental tersebut tidak terbatas pada perubahan dibidang azas azas maupun dasar falsafah saja, tetapi juga dituntut ntuk bisa diterapkan dalam tata kehidupan ditempat kerja artinya dibentuk lembaga lembaga yang menangani mengenai permasalahan perburuhan.

### **Lembaga Kerjasama Bipartite**

Lembaga kerja sama Bipartite adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah hubungan industrial di perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja.

Lembaga bipartite merupakan forum komunikasi konsultasi dan musyawarah dengan tugas utama sebagai katalisator pengetrapan hubungan industrial Pancasila dalam praktek kehidupan kerja sehari hari khususnya dalam kaitannya dengan usaha usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan kerja dan usaha serta peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan tata kerja.

Dengan tugas tersebut jelas posisi lembaga kerjasama bipartite tidak berebenturan dengan kedudukan lembaga lainnya, yaitu peran organesasi

serikat pekerja maupun peran pengusaha dalam mengelola badan usahanya. Lembaga bipartite mendampingi itu semua dan hasilnya menjadi masukan bagi semua pihak dalam usaha untuk menciptakan ketenanganmkerja, ketenangan usaha, produktivitas kerja dan peningkatan kesejahteraan.

Lembaga kerja sama bipartite ini merupakan kewajiban dari pengusaha untuk membentuknya apabila pengusaha tersebut mempekerjakan sedikitnya 50 orang pekerja.

### **Lembaga Kerjasama Tripartite**

Lembaga kerja sama Tripartite yang anggota anggotanya terdiri dari unsur unsur pemerintah, Organesasi Pekerja dan Organesasi Pengusaha. Fungsi lembaga kerjasama Bipartite ini adalah sebagai forum konsultasi, komunikasi dengan tugas utama menyatukan konsepsi, sikap dan rencana dalam menghadapi masalah masalah ketenagakerjaan baik yang berdemensi waktu sekarang yang timbul karena faktor faktor yang telah diduga (represif) maupun untuk mengatasi hal hal yang akan datang (preventif).

Masalah ketenagakerjaan biasanya bersifat fungsional, spesifik, regional atau sektoral maka dengan tidak mengurangi peran lembaga Tripartite Nasional yang memproses permasalahan permasalahan yang bersifat umum, lembaga Tripartite fungsional maupun lembaga lembaga pada tingkat daerah ataupun lembaga Tripartite Sektoral. Masing masing lembaga mempunyai hubungan informatif dengan lembaga Tripartite Nasional.

Hubungan Industrial Pancasila menghendaki keserasian, antara pihak buruh atau Serikat Buruh, Pengusaha dan Pemerintah maka dengan adanya lembaga kerja sama Tripartite dan Bipartite merupakan wadah dari ketiga unsur yang sangat penting di tingkat pusat, tingkat daerah maupun tingkat perusahaan oleh sebab itu sangat diperlukan lembaga kerja sama ini sangat kuat supaya dialog komunikasi dan konsultasi timbal balik antara unsur unsur Bipartite dan Tripartite tersebut berjalan lancar.

Menurut Ali Murtopo, agar supaya lembaga Tripartite itu kuat, maka unsur pendukungnya harus kuat juga. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya suatu serikat buruh serta organisasi Pengusaha yang kuat dan secara menyeluruh tersebar diseluruh Indonesia.

Dengan demikian maka lembaga Tripartite ditingkat pusat dan daerah akan dapat menjalankan peranannya untuk mengadakan dialog komunikasi dan konsultasi sehingga dapat memecahkan masalah yang menyangkut kepentingan bersama. Dan lembaga Bipartite ditingkat perusahaan diharapkan dapat memiliki peranan yang sangat nyata, tidak hanya dialog, komunikasi dan konsultasi saja tetapi dapat menghasilkan suatu konsensus atau persetujuan bersama yang mengikat kedua belah pihak terhadap masalah masalah yang menyangkut sarat sarat dan kondisi kerja, upah, jaminan sosial yang bersifat insidental maupun yang bersifat menyeluruh dan akhirnya dapat menjadi dasar atau unsur dalam penetapan kesepakatan kerja bersama.

### **Kebijakan Pemerintah Yang Berkaitan Dengan Kesejahteraan Karyawan**

Seseorang bisa dikatakan sejahtera apabila sudah terpenuhi syarat –syarat sebagai berikut :

- a. Adanya pekerjaan yang sesuai dengan bakat yang dimiliki.
- b. Hasil pekerjaan bisa memenuhi kebutuhan hidup minimal yang antara lain kebutuhan dalam bidang kebudayaan, atau dalam hal ini sering disebut dengan K.F.M. atau Kebutuhan Fisik Minimum.

Jadi pengertian kesejahteraan dapat dikatakan sebagai tercapainya peningkatan kebutuhan hidup yang meliputi kebutuhan jasmani dan rohani akibat adanya pekerjaan yang sesuai dengan bakatnya.

Materi – materi kesejahteraan buruh atau Tenaga kerja tersebut meliputi antara lain :

1. Penerangan yang baik
2. Ruang yang cukup
3. Ventilasi yang cukup baik
4. Tempat mandi, cuci tangan

5. Alat sanitair yang lengkap
6. WC yang cukup dan bersih
7. Persediaan air minum
8. Tempat penyimpanan pakaian
9. Ruang untuk istirahat
10. Tempat untuk makan
11. Jaminan sakit
12. Jaminan hari tua Jaminan hari tua
13. Jaminan kecelakaan
14. Jaminan melahirkan
15. Pengobatan/poliklinik
16. Fasilitas istirahat, tempat duduk, ruangan istirahat
17. Fasilitas makan
18. Pengangkutan, alat transport, tunjangan transport
19. Perumahan

Buruh sebagai subkordinator bertanggung jawab kepada atasannya mengenai prestasi kerja yang dapat dicapai sebagai partisipasinya dalam proses produksi dan Pengusaha wajib menciptakan cara kerja yang rasional dan efisien dan menjamin ketenangan usahanya dan pengembangan perusahaannya, sedangkan pemerintah sebagai pengatur, pengarah dan pengaman dalam rangka mengikut sertakan seluruh lapisan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan.

### **Simpulan**

Untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan aanaah UUD NRI Tahun 1945, perlu diusahakan oleh semua pihak, baik warga negara itu sendiri maupun pemerintah, tanpa adanya upaya dari semua pihak kesejahteraan yang diamanatkan oleh Pembukaan UUD1945 untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur akan semakin jauh.

Bagi pemerintah bagaimana bisa menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat khususnya para karyawan untuk itu perlu diciptakan lapangan kerja yang bisa menyerap angkatan kerja, tentu saja dengan berbagai kebijaksanaan semisal peningkatan penanaman modal asing / dalam negeri, mengundang

para Investor, membina Birokrasi yang menghambat investasi dsb.

Bagi warga negara, peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun non formal, Peningkatan etos kerja, menciptakan jiwa wirausaha dsb. Namun demikian yang paling penting adalah kemauan dari Pemerintah bagaimana bisa menciptakan kesejahteraan dan menciptakan lapangan pekerjaan melalui kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada amanah UUD NRI Tahun 1945.

....., *Kopersasi Buruh*, Dinas Perburuhan Daerah Propinsi TK I, Jatim, 1977

....., Undang – Undang Dasar 1945 yang Telah di Amendement

....., Undang - Undang Nomor 25 Tahun 1977 Tentang Ketenagakerjaan

....., Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

....., Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1870 tentang keselamatan kerja

**Daftar Pustaka**

Karta Saputra, Gunadi, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jembatan, Jakarta, 1985

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jembatan, Jakarta 1985

Naning, Ramdlon, *Peraturan Penggunaan Tenaga Kerja Tentang waktu Kerja, Waktu Idtirahat Dan Upah Lembur*, Hanindita, Yogyakarta, 1981

Soenarso, *Pengantar Produktivitas Tenaga Kerja, Pusat Produktivitas Nasional Depnaker*, Jakarta, 1986

Soekarno, *Pembaruan Gerakan Buruh Di Indonesia Dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, PT Alumni, Bandung, 1980

Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, ( Perlindungan Buruh )*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1986

Sumakmur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masa Agung, Jakarta, 1987

Sumindhia, *Masalah PHK Dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1988

Payaman, Simanjutak, *sasaran Perencanaan Tena Kerja*, Direktorat Jendral Pembinaan Tenaga Kerja Depnaker, Jakarta, 1985

Toha, Halili, *Hubungan Kerja antara Majika Dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987

....., *Hubungan Industrial Pancasila*, Dinas Perburuhan Daerah Propinsi, TKI Jatim. 1983

....., *Kesejahteraan Buruh*, Dinas Perburuhan Daerah Propinsi TK I, Jatim, 1977