

BAB III

PENERAPAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA KONTRAK

A. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak pengusaha karena kesalahan pekerja. Karenanya, selama ini singkatan ini memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita tilik definisi di atas yang diambil dari UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan PHK dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat. Tergantung alasannya, PHK mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua PHK yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, PHK tidak berujung sengketa hukum, atau karena pekerja tidak mengetahui hak mereka.

Sebelum Pengadilan Hubungan Industrial berdiri pada 2006, perselisihan hubungan Industrial masih ditangani pemerintah lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) serta Pengadilan Tata Usaha Negara.

Terdapat bermacam-macam alasan PHK, dari mulai pekerja mengundurkan diri, tidak lulus masa percobaan hingga perusahaan pailit.

Selain itu:

1. Pekerja melakukan kesalahan berat
2. Pekerja melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan
3. Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha
4. Pekerja menerima PHK meski bukan karena kesalahannya
5. Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)
6. PHK Massal - karena perusahaan rugi, force majeure, atau melakukan efisiensi.
7. Peleburan, penggabungan, perubahan status
8. Perusahaan pailit
9. Pekerja meninggal dunia
10. Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali secara patut
11. Pekerja sakit berkepanjangan
12. Pekerja memasuki usia pensiun

Pasal 16 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-78 /Men/2001 tentang perubahan atas beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian di perusahaan menetapkan

beberapa prosedur tentang pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan.

Adapun prosedur untuk Pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja/buruh dengan ketentuan skorsing telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Dalam hal pengusaha melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha wajib membayar upah selama skorsing paling sedikit sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja/buruh.
3. Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan harus diberikan kesempatan membela diri.
4. Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan.
5. Setelah masa skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir, maka pengusaha tidak berkewajiban membayar

upah, kecuali ditetapkan lain oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pasal 17A Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-78 /Men/2001 menyatakan :

1. Dalam hal pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) tetapi tidak melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), maka selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pekerja/buruh harus tetap melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh selama proses 100% (seratus perseratus).
2. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan ijin, pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan pemutusan hubungan kerja tersebut menjadi perselisihan, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, upah pekerja/buruh selama proses dibayar 100% (seratus perseratus).

Dalam Pasal 18-nya, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-78 /Men/2001 menegaskan ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a) penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha; atau
- b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara; atau
- c) mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja, dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
- d) melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau
- e) menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan; atau
- f) menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
- g) membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau

- h) dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha; atau
- i) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya; atau
- j) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan
- k) hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sebuah perusahaan yang baik biasanya memberikan surat peringatan tertulis dulu kepada karyawan dulu jika dia membuat kesalahan. Kecuali memang kesalahan karyawan itu tidak bisa diampuni seperti tindakan kriminal sehingga memaksa perusahaan melakukan PHK. Walau itu tidak kita inginkan tapi itu adalah sesuatu yang tidak bisa kita hindari.

B. Kasus pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak

1. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di Hotel Papandayan

Sekitar 189 karyawan hotel dipecat dengan dalih perusahaan tutup sesuai Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan karena tengah merenovasi gedung. Namun sekitar 59 karyawan (Asep Ruhayat dkk) menolak untuk di-PHK sepihak. Pada 4 Januari 2010, mediator Disnakertrans Bandung

telah mengabulkan PHK Asep Ruhiyat dkk dengan alasan perusahaan tutup sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Anjuran disnakertrans itu dipertanyakan pihak SPM Hotel Papandayan lantaran ada pertimbangan yang kontradiktif. Di satu sisi pertimbangan mediator menyatakan PHK batal demi hukum karena belum ada penetapan PHI. Di sisi lain mengabulkan permohonan PHK dengan alasan perusahaan tutup. Faktanya, Hotel Papandayan –di bawah PT Citragraha Nugratama milik Media Group- secara perseroan tidak tutup. Sebab, perusahaan belum melaporkannya pada Disnakertrans Bandung 30 hari sebelum perusahaan tutup sesuai UU No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan. Meski hal itu dibantah kuasa perusahaan.

Kuasa hukum SPM Hotel Papandayan, Odie Hudiyanto menuturkan saat menerima pencatatan permohonan PHK, Disnakertrans Bandung tak menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan lewat jalur konsiliasi, arbitrase, atau mediasi. Namun yang terjadi mediator langsung melakukan sidang mediasi. Hal itu bertentangan dengan Pasal 4 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ironisnya, kata Odie, saat proses mediasi berlangsung Kepala Disnakertrans Bandung membuat pernyataan *tempointeraktif* yang menyarankan agar para pekerja menerima PHK dan mengambil uang pesangon yang ditawarkan perusahaan. “Tindakan ini kan *nggak* etis

karena menyatakan secara terbuka isi anjuran sebelum para pihak menerima isi anjuran itu,” kata Odie.

Untuk memastikan apakah Hotel Papandayan tutup, SPM Hotel Papandayan telah mengirimkan surat tertanggal 6 Januari 2010 kepada Disnakertrans Bandung untuk menanyakan apakah perusahaan benar-benar tutup dan melaporkan kepada Disnakertrans. Pada 18 Januari 2010, Disnakertrans menyatakan penutupan Hotel Papandayan merupakan penutupan operasional dan pemberitahuan penutupan hanya berupa surat tembusan dari direksi perusahaan.

Odie menambahkan pihaknya telah mengecek ke bagian Tata Usaha Disnakertrans apakah ada surat masuk dari perusahaan rentang Oktober-Desember 2009. Ternyata, tak ditemukan surat dari Hotel Papandayan yang melaporkan rencana penutupan perusahaan.¹⁶⁾

2. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Swiss Bell-In Krystal Hotel Kupang

Hubungan kerja antara Karyawan dan Perusahaan terjadi pada tanggal 11 Januari 2010, dengan terlebih dahulu Karyawan menjalani masa percobaan selama 7 (tujuh) bulan terhitung bulan Januari 2010 sampai dengan bulan Juli 2010 dan bulan Agustus 2010 Karyawan menandatangani kontrak kerja pertama. Bulan Desember 2011 Karyawan menandatangani kontrak kerja ke 2 (dua) untuk masa satu

¹⁶⁾ Hukumonline, *Menakertrans Akan Panggil Manajemen Hotel Papandayan Bandung*, diakses pada tanggal 4 September 2016, pukul 16.00 WIB

tahun yakni berlaku bulan Desember 2011 hingga Desember 2012 dengan upah sebesar Rp.925.000,- / bulan, namun karena secara sepihak Perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak kerja berakhir maka Karyawan menuntut hak-haknya sebagaimana ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pihak yang mengakhiri hubungan kerja membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, Karyawan juga sejak bulan Januari 2010 sampai dengan Desember 2011 tidak pernah menerima uang service sebagaimana mestinya tanpa alasan yang jelas dari Perusahaan, karena itu Karyawan menuntut agar Perusahaan membayar uang service tersebut, sebagaimana ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dan Pasal 20 perjanjian kerja bersama (PKB), bahwa perusahaan/Perusahaan memberikan uang service bagi karyawan termasuk Karyawan dalam rangka jasa pelayanan, namun sejak bulan Januari 2010 sampai dengan Karyawan di PHK pada Bulan Desember 2011 Perusahaan tidak pernah membayar uang service Karyawan, sehingga sangat beralasan hukum Karyawan menuntut agar Perusahaan membayar uang service Karyawan yang belum diterima tersebut.

Ttanpa alasan yang jelas upah Karyawan bulan Desember 2011 hanya dibayar Rp.400.000,- oleh Perusahaan yang ditransfer melalui nomor rekening Karyawan, karena itu Karyawan menuntut agar

Perusahaan membayar kekurangan upah bulan Desember 2011 sebesar Rp.450.000,-. Terjadinya perselisihan antara Karyawan dan Perusahaan karena tanpa alasan yang jelas secara sepihak Perusahaan melakukan PHK secara lisan pada tanggal 21 Desember 2011, dengan tidak membayar hak-hak Karyawan sebagaimana ketentuan tentang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Selama masa kerja Karyawan dari Tahun 2010 hingga Karyawan diberhentikan, Karyawan tidak pernah diberi izin cuti oleh Perusahaan, sehingga sebagai kompensasinya Karyawan menuntut uang penggantian cuti Tahunannya, yakni Tahun 2010 dan Tahun 2011 yang belum gugur sebagaimana ketentuan Pasal 16 Perjanjian Kerja Bersama (PKB), jo Pasal 79 ayat (2) huruf c, Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara Karyawan dengan Perusahaan terjadi berawal ketika Perusahaan mendatangkan Karyawan dari Surabaya ke Kupang, maka sangat beralasan hukum Karyawan menuntut uang tiket pesawat pulang kampung, Kupang-Surabaya. Karyawan merasa perbuatan Perusahaan tersebut sangat merugikan, maka Karyawan mengajukan masalah ini ke Disnakertrans Kota.

BAB IV

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGANKERJA DALAM MASA KONTRAK BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

**A. Pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak berdasarkan
Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi dengan upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya. Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain dalam memenuhi hak-hak mereka. Dalam upaya perlindungan hukum ini, "Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai Peraturan Perundang-Undangan". Kemudian lewat Perundang-Undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan di antaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar. Di mana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka.

Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, bahwa tujuan hukum perburuhan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha. Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara Yuridis saja, tetapi diukur secara Sosiologis dan filosofis." Kewajiban Negara adalah menciptakan mekanisme yang menunjang terjaminnya hak Pekerja *outsourcing* melalui Peraturan Perundang-Perundangan Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* harus dilaksanakan secara maksimal dan lebih khusus lagi, mengingat dalam praktik *outsourcing* terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) dan pekerja/buruh. Dalam kondisi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rentan terhadap eksploitasi dan tindakan-tindakan tidak manusiawi, baik karena statusnya sebagai pekerja/buruh tidak tetap (kontrak) maupun karena perlakuan pengusaha yang cenderung bertindak sebagaimana layaknya kapitalis yang mencari keuntungan dari hasil jerih payah mereka. Bisnis *vendor* adalah mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan

principal(perusahaan/pabrik atau pengusaha), sementara *vendor* sendiri memperoleh keuntungan dari selisih antara upah/jasa yang diberikan oleh *principal* kepada *vendor* dengan upah yang dibayarkan oleh *vendor* kepada pekerja/buruh. Praktik yang demikian ini pernah dianalisis oleh Marx, yang mengatakan bahwa pekerja diasingkan dari kerja, karena begitu pekerja/buruh berada dalam suasana *outsourcing*, maka ia akan bekerja berdasarkan tujuan *vendor* yang menggaji dan memberi upah dan mereka (pekerja/buruh) itu akan dieksploitasi demi keuntungan *vendor* dan *principal*. Hukum merupakan kehendak dan ciptaan manusia berupa norma-norma yang berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku, tentang apa yang boleh dilakukan dan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Oleh karena itu hukum harus mempunyai sanksi dan mengandung nilai-nilai keadilan, kegunaan, serta nilai kepastian dalam masyarakat tempat hukum diciptakan, untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan dan kegunaan serta nilai kepastian itu perlu ada upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankannya.

Pada dasarnya pemutusan Hubungan kerja sebelum masa kontrak habis adalah tindakan yang melanggar Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Karena sudah jelas pengaturan Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang alasan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat dilakukan perusahaan adalah bila jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir, namun pada kenyataannya pekerja di PHK sebelum jangka

waktu pada perjanjian kerja berakhir. Sehingga perusahaan telah melanggar ketentuan yang tercantum dalam Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengganti kerugian kepada pekerja bila telah melanggar ketentuan dalam Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga perusahaan harus membayar sebesar upahpekerja sampai dengan masa kerja pada perjanjian kerja berakhir.

B. Upaya Penyelesaian Yang Dapat Dilakukan Pekerja Kontrak

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak

Perselisihan yang umumnya terjadi adalah hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), dalam praktiknya PHK dapat dilakukan oleh salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerja.

Masa berlaku setiap surat peringatan tersebut adalah enam bulan. Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih dalam tenggang waktu enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak penerbitannya.

Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan terakhir (ketiga), yang berlaku

selama enam bulan. Apabila dalam kurun waktu enam bulan setelah penerbitan peringatan ketiga, pekerja juga masih melakukan pelanggaran perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) barulah pengusaha melakukan PHK. Tahapan tahapan peringatan ini dapat diabaikan kalau pekerja melakukan kesalahan berat.

Pekerja kontrak dapat melakukan upaya-upaya untuk memperoleh hak-hak mereka dengan cara melakukan upaya di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja di luar pengadilan seperti upaya mediasi yang ditengahi oleh seorang mediator yang bertugas untuk memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih dan membantu membuat perjanjian bersama, apabila dalam penyelesaian secara mediasi tidak mencapai kesepakatan, selain mediasi pekerja dapat melakukan upaya melalui konsiliasi dan arbitrase, jika upaya di luar pengadilan tidak ada kesepakatan maka pekerja dapat melakukan upaya di dalam pengadilan dengan cara mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Apabila pengusaha telah melakukan langkah-langkah sebelumnya, tetapi PHK tidak terhindarkan, maka untuk melakukan tindakan PHK pengusaha harus melalui beberapatahapan, yaitu: PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dengan pekerja. Apabila dengan perundingan tersebut tidak menghasilkan

persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak lainnya yang diterima pekerja (Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Masih dalam kaitan dengan pencegahan PHK, diatur pula larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan tertentu. Dan bila pengusaha melakukan PHK maka PHK tersebut batal demi hukum.

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Pengertian arbitrase menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1957 pasal 19 adalah penyelesaian secara mengikat dari suatu perselisihan oleh seorang atau suatu badan yang dipilih oleh pihak-pihak yang berselisih. Justru karena juru/dewan pemisah adalah dipilih oleh orang-orang yang berkepentingan sendiri, maka sebagai salah satu keuntungannya dapat dikemukakan bahwa kepercayaan mereka terhadap juru/dewan pemisah adalah lebih besar daripada terhadap putusan yang dipaksakan dari atau oleh alat-alat Negara atau pemerintah, dalam hal ini departemen tenaga kerja atau pegawai perantara.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas Demokrasi Pancasila dan merata.