

PERLINDUNGAN HAK BURUH DALAM KONTEKS PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Atisa¹, Nikmah Dalimunthe²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

atisaatisa80@gmail.com¹, nikmahdalimunthe5@gmail.com²

Abstrak: Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM). Perlindungan hukum telah diatur pada: Pembukaan UUD 1945 yaitu berdasarkan Pancasila; UUD 1945 yaitu: Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2, Pasal 33; Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya. Secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas dan seimbang, namun pada praktek sering dalam keadaan tidak seimbang sehingga menimbulkan masalah. Untuk mengatasinya dibutuhkan suatu solusi agar dapat diterima semua pihak dengan baik, dirasakan ada manfaatnya, mempunyai kepastian hukum dan memberi perlindungan bagi semua pihak. Pembahasan dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. 2. Hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif. Perlindungan hukum diberikan sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak-Hak Pekerja.

Abstract: One of the background of the birth of Law Number 13 Year 2003 on Manpower is because some existing laws and regulations have

placed workers at a disadvantage in the employment service and the industrial relation system that accentuates the different positions and interests so it is deemed to be no longer in accordance with the needs of the present and future demands. The birth of Law Number 13 Year 2003 on Manpower is expected to: Enforce the issue of protection and guarantee of labor; Implementing various international instruments on labor rights that have been ratified; As members of the United Nations (UN) uphold and implement the Universal Declaration of Human Rights (HAM). Legal protection has been set on: The Preamble of the 1945 Constitution is based on Pancasila; Of the 1945 Constitution namely: Article 27 paragraph 2, Article 28 D paragraph 1, paragraph 2, Article 33; Law Number 13 Year 2003 on Manpower, and other regulations. The juridical position of the workers is free and balanced, but in practice often in a state of imbalances that cause problems. To overcome this required a solution to be accepted by all parties well, felt there are benefits, have legal certainty and provide protection for all parties. The discussion in this research is: 1. How the implementation of legal protection on workers' rights in labor relations in Indonesia. 2. Barriers and efforts to be taken in providing legal protection to workers' rights in employment relations in Indonesia. The method used is normative juridical. Legal protection is provided in accordance with Pancasila and the 1945 Constitution.

Keywords: *Legal Protection, Worker's Rights.*

Pendahuluan

Perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja melalui aturan perundangan yang berlaku adalah suatu norma yang harus ditaati dalam kehidupan manusia. Perlindungan terhadap buruh/tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya dengan tetap memperjuangkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi: Pekerja/Buruh adalah tulang punggung perusahaan. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa

jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakanketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjaga. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja.

Setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat sehingga secara yuridis perlu diberikan perlindungan dan setiap pengusaha wajib untuk memberikan hak dan kewajiban kepada tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit dan aliran politik.

Karena itu perlakuan khusus dalam perlindungan tenaga kerja berdasarkan objek perlindungan yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 adalah kepada tenaga kerjs Perempuan, anak, penyandang disabilitas.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan karena dalam asas pemberlakuan

ketentuan ketenagakerjaan disebutkan semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan menginventarisasi, mengkaji dan menganalisis serta memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundangundangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia. Spesifikasi Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis yang merupakan penelitian untuk menggambarkan alur komunikasi ilmiah dan menganalisa masalah yang ada yang akan disajikan secara deskriptif).

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder adalah antara lain mencakup bahan-bahan pustaka yang terkait

Penelitian, data sekunder mencakup: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka. Studi pustaka merupakan penelaahan terhadap bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data dianalisis secara normatif-kualitatif.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian, Hakikat, Tujuan, Objek Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut Molenaar, hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja

dan tenaga kerja. Sementara itu, dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan merupakan alat untuk memberi perlindungan hukum dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan suatu perjanjian kerja yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku terhadap para tenaga kerja dan atau yang menyangkut hubungan antara pekerja dan pengusaha, pembayaran upah, serta kemungkinan adanya perselisihan yang akan mengakibatkan gejolak sosial.

2. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hakikat dari hukum Ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama (pasal 27 UUD). Namun bila dilihat dari sudut pandang sosial ekonomi hal ini berbeda. Kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang.

Secara yuridis, buruh memiliki hak kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun fakta secara sosiologis kedudukan buruh tersubordinasi oleh majikan dimana majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan.

Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja.

Dengan demikian, kedudukan majikan lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti majikan bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundangan yang berlaku. Oleh karena itu, antara buruh dan majikan memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola

pengupahannya.

3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam pasal 4 yang menjelaskan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
 - b. Mewujudkan pemerataan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
 - c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
 - d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- ### 4. Objek Hukum Ketenagakerjaan

Adapun objek hukum ketenagakerjaan antara lain:

- a. Pelanggaran atas suatu ketentuan dalam terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Terpenuhinya ganti rugi banyak pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.

Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

Perlindungan buruh/pekerja mencakup beberapa norma dan norma-norma tersebut dapat dijelaskan antara lain:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut

dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Atas dasar itu dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti peraturan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu Veiligheids Reglement Stbl Nomor 406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya undang-undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerjapun akan tercapai.

Beberapa dasar hukum keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan, Peredaran, Penyimpanan, dan Penggunaan Pestisida.
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1975 tentang Keselamatan Kerja Penggunaan Bahan Radiasi.
2. Jaminan Sosial terhadap Pekerja / Buruh

Di dalam hukum ketenagakerjaan terdapat program jaminan sosial yang dikhususkan untuk para pekerja / buruh. Program tersebut bernama Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau yang biasa disebut Jamsostek. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut terdapat dalam peraturan perundang-undangan yakni dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menyatakan bahwasanya suatu perlindungan untuk tenaga kerja dalam bentuk santunan atau sumbangan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang

dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program jaminan sosial tenaga kerja tersebut dibuat dan dilaksanakan sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja disuatu perusahaan sangat besar dampak dan manfaatnya, manfaat tersebut ditujukan tidak hanya bagi tenaga kerja tetapi juga bagi perusahaan. Oleh karena itu langkah untuk menjamin tenaga kerja, diharapkan semua perusahaan memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh PT. JAMSOSTEK.

Jamsostek diatur pada Pasal 99 UU Ketenagakerjaan, yang mengemukakan bahwa:

1. Hak bagi setiap pekerja/buruh dan keluarganya untuk menerima perlindungan sosial di bidang tenaga kerja.
2. Perlindungan sosial di bidang tenaga kerja, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (1), dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku

Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengandung aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Memberi perlindungan dasar dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja bersama keluarganya.
 - b. Pemberian penghargaan pada tenaga kerja yang sudah menyumbangkan tenaga serta pikirannya pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.
 - c. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan menjamin kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau semua penghasilan yang hilang.
 - d. Membangun kenyamanan bekerja, sebab adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap energi kerja.
 - e. Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja akan membentuk ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.
3. Norma Perlindungan Upah terhadap Pekerja / Buruh
Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah sebagai berikut : ”Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Perlindungan tentang upah terhadap pekerja/buruh tersebut telah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a) Upah minimum;
 - b) Upah kerja lembur;
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g) Denda dan potongan upah;
 - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi;

Sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pasal 1 Nomor 30 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bisa ditarik konklusi terhadap sistem pengupahan bagi

pekerja/buruh, yakni yang pertama upah ialah hak pekerja/buruh sebagai imbalan yang berasal dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan serta/atau jasa yang sudah atau akan dilakukan, kemudian upah yang diterima pekerja/buruh wajib dinyatakan menggunakan uang, upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, konvensi atau peraturan perundang-undangan, serta yang terakhir merupakan tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja

Menurut Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Pada prinsipnya mogok kerja (strike) merupakan hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan seperti yang tercantum dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena salah satu pihak tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Pengertian tertib dan damai disini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Sedangkan penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan seperti yang dinyatakan dalam pasal 146 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

5. Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja

Secara hukum, menurut Abdul Hakim, konsep perlindungan tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menekankan perlunya memberikan perlindungan kepada setiap pekerja. Pasal ini menjamin bahwa setiap pekerja, tanpa memandang gender, ras, kebangsaan, agama, atau afiliasi politik, mempunyai kesempatan

yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.

Perlindungan ini juga mencakup prinsip pemberian perlakuan yang sama terhadap individu yang mungkin memiliki disabilitas. Di samping itu, Pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memastikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh dipenuhi tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, atau aliran politik.

Dengan demikian, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan dasar hukum yang kuat untuk melindungi hak asasi tenaga kerja dan memastikan kesetaraan dalam kesempatan kerja, serta menekankan pentingnya pengusaha mematuhi prinsip-prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini, perundang-undangan tersebut memberikan dasar hukum yang kuat untuk melindungi hak asasi pekerja dan mempromosikan kesetaraan dalam dunia kerja.

Suhrawardi menekankan hak-hak esensial yang harus dijamin oleh pengusaha bagi para pekerja mereka, dengan menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara.

- a) Hak untuk mendapatkan pekerjaan berarti bahwa setiap individu memiliki hak dasar untuk mengakses peluang pekerjaan, bebas dari segala bentuk diskriminasi atau praktik perekrutan yang tidak adil. Ini menekankan prinsip kesempatan yang setara dan akses ke pasar kerja, tanpa memandang jenis kelamin, etnisitas, ras, agama, atau afiliasi politik seseorang. Hak ini bertujuan untuk menciptakan pasar kerja yang inklusif di mana talenta dan kualifikasi menjadi satu-satunya kriteria dalam seleksi.
- b) Hak untuk menerima upah sesuai dengan yang disepakati dalam kontrak kerja sangat penting untuk menjamin keadilan ekonomi. Karena hak ini, pekerja harus dibayar sesuai dengan syarat dan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja mereka. Ketentuan ini melindungi pekerja dari pemotongan upah yang tidak adil, pembayaran yang kurang, atau perubahan yang tidak adil terhadap gaji yang telah disepakati. Ini berkontribusi pada stabilitas keuangan dan kesejahteraan tenaga kerja.

- c) Hak untuk diperlakukan dengan layak dalam lingkungan kerja menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang penuh hormat, aman, dan bermartabat. Ini mengimplikasikan bahwa semua pekerja harus diperlakukan dengan hormat, tanpa memandang posisi atau latar belakang mereka. Hak ini mencakup pencegahan segala bentuk pelecehan, intimidasi, atau perlakuan tidak adil di tempat kerja. Lingkungan kerja yang layak dan penuh hormat tidak hanya meningkatkan semangat kerja karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan mengakui dan melindungi hak-hak ini, pengusaha turut serta dalam membantu menciptakan pasar kerja yang adil dan setara, yang menghasilkan suasana hormat, keadilan, dan martabat bagi semua pekerja.

Dampak Positif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

- a. Kesejahteraan Pekerja: Hukum ketenagakerjaan yang kuat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, termasuk upah yang adil, keamanan kerja, dan hak-hak pekerja yang dihormati.
- b. Stabilitas Sosial dan Ekonomi: Perlindungan hukum ini dapat mengurangi ketidakstabilan sosial dan ekonomi dengan menciptakan keadilan di tempat kerja.
- c. Peningkatan Produktivitas: Pekerja yang merasa dilindungi oleh hukum cenderung lebih produktif dan berdedikasi.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di Indonesia

Menurut Senjun H. Manulang sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah: 30 Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; Untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja, masing-masing: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga

kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha

dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) bagian Penjelasan.

Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif. Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

Hambatan Dan Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Di Indonesia.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: 1. Faktor regulasi. Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya. 2. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa berartinya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja. 3. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih

sering ditemukan posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan. 4. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya: Kemampuan dalam hal finansial, belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS.

Untuk mengatas permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain: 1. Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan.

Perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik. 2. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak. 3. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha, misalnya : Memberikan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pekerja berkenaan dengan pekerjaannya; Penting keselamatan dan kesehatan kerja antara lain menyediakan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta; Memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti

tahunan, disamping itu juga diberikan upah sesuai ketentuan yang ada. Begitu juga sebaliknya dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Karena pekerja tanpa pengusaha/ pemberi kerja tidak ada artinya. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja/ dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah samasama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Menurut Hukum Positif Indonesia

Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja di Indonesia antara lain Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 yang mengubah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Terakhir, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak asasi tenaga kerja dengan lebih detail.

Modifikasi besar-besaran juga telah dilakukan terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini pertama berkaitan dengan waktu sebelum bekerja, atau pra-kerja. Hal ini mencakup penempatan tenaga kerja lokal dan luar negeri serta pembukaan lapangan kerja dan perolehan tenaga kerja. Kedua, peraturan yang berkaitan dengan masa kerja, seperti peraturan yang berkaitan dengan hubungan kerja, sangatlah penting karena peraturan tersebut menjadi landasan undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan sejumlah istilah penting dengan jelas. Misalnya, upah diartikan sebagai hak pekerja atau buruh untuk menerima imbalan berupa uang sesuai dengan perjanjian, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya. Selain itu, orang yang bekerja atau bekerja dan memperoleh upah dengan cara lain disebut pekerja atau buruh. Seseorang, bisnis, atau organisasi lain yang

mempekerjakan individu dengan imbalan gaji atau tunjangan lainnya dikenal sebagai pemberi kerja. Pengusaha juga dapat berupa perorangan, badan hukum, atau organisasi yang mengelola usahanya sendiri, usaha yang bukan miliknya, atau organisasi yang diwakilinya dan beroperasi secara internasional. Selanjutnya, “perusahaan” digambarkan sebagai segala jenis usaha yang dapat dimiliki atau dikendalikan oleh pemerintah, seperti korporasi sosial dan perusahaan lain yang manajemennya membayar gaji karyawan atau tunjangan lainnya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 memberikan peraturan perundang-undangan yang komprehensif mengenai hak dan tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja.

Konvensi ini menyoroti hak setiap pekerja atas perlindungan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk perlindungan moral dan kesusilaan, penghormatan terhadap martabat manusia, dan nilai-nilai agama. Pasal 86 juga menunjukkan perlindungan pekerjaan sebagai upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal melalui keselamatan dan kesehatan kerja yang terjaga. Selanjutnya sebagaimana diamanatkan Pasal 87, setiap usaha harus mempunyai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu dengan sistem manajemennya.

Peraturan pemerintah menentukan ketentuan tambahan yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem ini. Kebebasan buruh dan pekerja untuk melihat gajinya melalui buku penggajian perusahaan diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 40, yang juga memberikan pembatasan ketat terhadap keistimewaan tersebut. Jika permintaan informasi tidak dapat dipenuhi, pekerja/buruh atau kuasa yang ditunjuk dapat meminta bantuan dari pengawas ketenagakerjaan. Seluruh informasi tersebut wajib dirahasiakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu, kerangka legislatif yang kuat untuk membela hak asasi pekerja dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja telah ditetapkan melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya undang-undang dalam membela hak-hak pekerja dan menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat.

Kesimpulan

Maka berdasarkan penelitian ini Perlindungan Hak Buruh di Indonesia menekankan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak buruh melalui implementasi hukum, khususnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan kerja, melindungi buruh dari diskriminasi, serta menjamin kesejahteraan mereka.

Tujuan dan Aspek Perlindungan Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, menciptakan pemerataan kerja, serta memastikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Aspek perlindungan meliputi keselamatan kerja, jaminan sosial, pengupahan yang layak, dan hak untuk berunding atau mogok kerja.

Hambatan dan Upaya Meskipun ada perlindungan hukum, jurnal mencatat adanya ketidakseimbangan antara posisi pekerja dan pengusaha, yang sering kali menimbulkan masalah. Diperlukan solusi yang adil, memiliki kepastian hukum, dan memberikan manfaat bagi semua pihak untuk mengatasi hambatan ini. Dampak Positif Perlindungan Hukum Perlindungan hukum yang efektif meningkatkan kesejahteraan pekerja, menciptakan stabilitas sosial dan ekonomi, serta mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan analitis deskriptif, mengkaji data sekunder dari berbagai sumber hukum untuk memahami dan menganalisis permasalahan yang ada.

Daftar Pustaka

- Ath Faridha thooriq. (2023). Perlindungan hukum dan HAM terhadap pekerja kontrak di indonesia, jurnal Gema Keadilan, Vol.10, No3
- Fiboda Engku dkk. (2024). Perlindungan hak asasi tenaga kerja dalam hukum positif indonesia, Rectum, Vol.6, No 2.
- Harahap, Arifin Muda, (2020). Pengantar Hukum ketenagakerjaan, (Malang: Literasi Nusantara)
- Lady Christin Matindas dkk. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Lex Privatum Vol. VI/No. 3/Mei.

- Soekanto, Soerjono, (2003). Penelitian Hukum Normatif, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Susiani, Dina, (2020). Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jawa Timur: CV. PUSTAKA ABADI)
- Sutabri, T. (2015). Konsep sistem informasi. Penerbit Andi.
- Teguh Iman Santoso dkk(2023). Perlindungan hukum ketenagakerjaan,upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja, Ikamakum,Vol.3,No 1
- Yumarni Ani, dan Endeh Suhartini, (2020). Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah, (Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2020)
- <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/download/754/737>.