
ANALISIS PERLINDUNGAN BURUH DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN

Drs. Janner Damanik, SH,M.H

Universitas Amir Hamzah

drsjannerdamanik@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bagaimana prinsip dan objek perlindungan buruh/tenaga kerja menurut ketentuan hukum yang berlaku serta perlindungan buruh/tenaga kerja ditinjau dari hukum ketenagakerjaan. Pertama, tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Objek perlindungan tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 meliputi : Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja; Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja; Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja. Kedua, bentuk perlindungan buruh/pekerja menurut hukum ketenagakerjaan mencakup beberapa aturan yaitu; keselamatan dan kesehatan kerja yang tercantum di dalam pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan; setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat 1). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur tentang prinsip perlindungan tenaga kerja.

Keyword : **Buruh, Hukum Ketenagakerjaan** .

I. PENDAHULUAN

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 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 dalam pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan, bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.”³ Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotongroyongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

II. KAJIAN PUSTAKA

Sedangkan menurut Much Nurahmad, hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. Pertama, melalui Undang-Undang Perburuhan, karena dengan

Undang-Undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial. Menurut Imam Soepomo pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan
- b. Bidang hubungan kerja Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja), dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
- c. Bidang kesehatan kerja Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
- d. Bidang keamanan kerja Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.
- e. Bidang jaminan sosial buruh Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Menurut Muhammad Abdul Kadir, dalam beberapa teori struktur dan perilaku organisasi perusahaan dan teori manajemen sebetulnya para ahli telah memberikan gambaran yang jelas bahwa

pemenuhan kebutuhan atas pekerja/buruh merupakan suatu hal yang essensial. Artinya semua hal harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan motivasi pekerja/buruh dengan menjamin keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik. Lebih lanjut Muhammad Abdul Kadir menegaskan Perlindungan terhadap pekerja/buruh ”dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Metode Kepustakaan (Library Research), yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mempelajari buku-buku literatur, perundang-undangan, putusan pengadilan dan yurisprudensi, bahanbahan lainnya dalam majalah dan surat kabar, yang berkaitan dengan materi pokok yang kemudian digunakan untuk mendukung pembahasan karya tulis ini.
2. Metode Komparasi (Comparative Research), yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mengadakan perbandingan antara pendapat atau teori dari ahli hukum yang satu dengan ahli hukum yang lain untuk mendapatkan kesimpulan-kesimpulan guna mendukung pembahasan dalam penelitian ini.

IV. DISCUSSION

Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Telah disebutkan sebelumnya bahwa 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. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :

- a. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus-menerus maupun hanya sewaktu-waktu. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundangundangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya: hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan

dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menurut ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan 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. Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa risikorisiko tertentu. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program Jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yang sekarang sudah dicabut dan diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari uraian di atas jelas upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25 % dari nilai upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981). Upah Minimum Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per01/Men/1999 tentang Upah Minimum, pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi :

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi;
- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota.

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur tentang prinsip perlindungan tenaga kerja. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa 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. Tenaga kerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Serta objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu meliputi ; Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja, Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat, Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan, Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

2. Adapun bentuk perlindungan buruh/pekerja menurut hukum ketenagakerjaan mencakup beberapa aturan yaitu; keselamatan dan kesehatan kerja yang tercantum di dalam pasal 86 dan 87 Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan; setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat 1).

b. Saran

1. Secara yuridis tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini diharapkan pengusaha dan tenaga kerja wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan yang berlaku.

2. Para pihak baik pengusaha, tenaga kerja/buruh maupun pemerintah tidak dapat menggunakan haknya sekehendak hati secara berlebihan atau sewenang-wenangnya, mereka harus mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku, serta diharapkan pemerintah sebagai aparatur Negara dapat secara adil dan bijaksana dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan untuk kemakmuran dan kesejahteraan tenaga kerja dan kemajuan bangsa Indonesia pada umumnya.

REFERENCES

Apeldorn van. L.J, Pengantar Ilmu Hukum, P.T Pradnya Paramita, Jakarta, 2008
Budiono

Rachmad Abdul, Hukum Perburuhan Indonesia, PT RajaGrafindo, Persada, Jakarta, 1997.

Halim. A.R dan Sri Subiandini Gultom, Sari Hukum Perburuhan Aktual, P.T Pradnya Paramita, Jakarta, 1986.

Khakim A, Dasar–dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya, Bandung, 2009.

Khakim A, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, P.T Citra Aditya Bakti, Bandung 2006.

Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.

Mertokusumo Sudikno, Bunga Rampai Ilmu Hukum, Liberty, Yogyakarta, 1984.
-----, Hukum Acara Perdata Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 2006.

Husni Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2010.

Salim HS, Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW), Sinar Grafika, Jakarta, 2009.