

Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi

Salma Elsa Anindya¹, Ratih Damayanti²

¹ Universitas Veteran Jakarta, ²Universitas Negeri Semarang
Email: 2210611052@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, ratihdamayanti@mail.unnes.ac.id²

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk membahas pentingnya pemahaman hak dan kewajiban dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Pengusaha diharapkan melindungi kepentingan pekerja melalui penyuluhan, pembinasaan, dan memastikan keselamatan kerja, sementara pekerja juga harus memahami kewajiban mereka. Meskipun terdapat undang-undang yang mengatur hak-hak pekerja, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, masih ada kendala dalam penerapannya, termasuk budaya dan kurangnya kesadaran. Diperlukan tindakan nyata dari pemerintah untuk memperkuat regulasi dan pengawasan. Saran yang diberikan mencakup peningkatan sosialisasi tentang hak dan kewajiban, penyempurnaan regulasi, dan jaminan sosial bagi pekerja, terutama di sektor informal, untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Perlindungan hukum yang efektif diperlukan untuk menciptakan keadilan sosial dan memastikan hak-hak pekerja dihormati.

Abstract

This study aims to discuss the importance of understanding rights and obligations in employment relations in Indonesia. Employers are expected to protect workers' interests through counseling, coaching, and ensuring work safety, while workers must also understand their obligations. Although there are laws regulating workers' rights, such as Law Number 13 of 2003, there are still obstacles in its implementation, including culture and lack of awareness. Real action is needed from the government to strengthen regulation and supervision. Suggestions provided include increasing socialization of rights and obligations, improving regulations, and social security for workers, especially in the informal sector, to create fair and sustainable employment relations. Effective legal protection is needed to create social justice and ensure workers' rights are respected.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.14241817>

Article History

Received Okt 27, 2024
Revised Okt 29, 2024
Accepted 19 Nov 2024
Available online 24 Nov. 2024

Keywords :

hak dan kewajiban, hubungan ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perlindungan pekerja, regulasi, keadilan sosial

Keywords :

rights and obligations, employment relations, Law Number 13 of 2003, worker protection, regulation, social justice.

This is an open-access article under the **CC-BY-SA License**.



PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dibutuhkan agar penduduk Indonesia dapat memperoleh kesempatan kerja dan hak serta tanggung jawabnya terlindungi, maka hukum ketenagakerjaan sangatlah penting. Pekerja juga memerlukan perlindungan agar proses kerja dan kenyamanan tempat kerja dapat berjalan dengan baik. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak", dan pada paragraf pembukanya disebutkan bahwa "Pemerintah Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia"¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterbitkan antara lain karena para pekerja dirugikan oleh sejumlah peraturan perundang-undangan terdahulu yang sebagian besar merupakan warisan kolonial, khususnya yang berkaitan dengan sistem penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial. Karena sistem tersebut menonjolkan kesenjangan status dan kepentingan, maka sistem tersebut dianggap tidak relevan dengan tuntutan masa kini dan masa mendatang.² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk memberikan jaminan dan perlindungan bagi pekerja Indonesia. Undang-Undang ini diharapkan dapat memfasilitasi pelaksanaan berbagai perjanjian internasional yang telah diratifikasi yang bertujuan untuk

¹ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, Penjelasan bagian Umum, hal. 119.

meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu, sebagai anggota PBB, Indonesia berkomitmen untuk melestarikan dan menghormati Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM), yang mencakup hak-hak pekerja. Hal ini menunjukkan komitmen Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan pekerja.

Salah satu cara mewujudkan keadilan sosial di tempat kerja adalah dengan menggunakan kerangka hukum yang ada saat ini untuk melindungi pekerja dari kewenangan tak terbatas dari pengusaha atau pemilik usaha. Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan 2, serta paragraf keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) semuanya memuat perlindungan pekerja/buruh. Dengan memberikan arahan, dukungan, dan mendorong pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan kesejahteraan ekonomi melalui norma-norma yang relevan, perlindungan ini dapat dilaksanakan.

Secara umum, sejumlah hak pekerja perlu ditegakkan, seperti kebebasan untuk bekerja, hak atas kompensasi yang adil, kebebasan untuk berserikat dan berkumpul, hak atas keamanan dan perlindungan kesehatan, hak atas proses hukum, hak atas perlakuan yang sama, hak atas kerahasiaan pribadi, dan hak atas kebebasan hati nurani. Hak-hak pengusaha meliputi pembuatan peraturan dan kontrak kerja, kewenangan untuk memecat karyawan, menutup bisnis, kemampuan untuk berorganisasi dan bergabung dengan organisasi, dan kemampuan untuk menugaskan sebagian pekerjaan kepada bisnis lain. Untuk mencapai hal ini, pelatihan, pemantauan, dan penegakan hukum di tempat kerja semuanya dapat digunakan untuk melindungi hak-hak pekerja.

Kedudukan pekerja dan buruh adalah bebas dan setara di mata hukum. Namun pada kenyataannya, peran pengusaha dan karyawan sering tidak seimbang. Masih banyak masalah yang ditemukan, seperti: faktor-faktor yang mengatur; pertimbangan budaya bagi penegak hukum, pengusaha/pemilik usaha, dan karyawan; Meskipun secara teori pengusaha dan karyawan setara, namun kenyataannya tidak demikian. Kapasitas perusahaan untuk melindungi hak-hak karyawan

Beberapa inisiatif diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut, antara lain: Pemerintah harus turun tangan dan meningkatkan pengawasan, penegakan hukum, dan regulasi guna menciptakan hubungan kerja yang adil bagi semua pihak. Masalah hubungan kerja harus diselesaikan secara adil jika terjadi; Para pihak dalam hubungan kerja harus menyadari dan memanfaatkan hak dan tanggung jawab mereka dengan tepat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dan empiris dengan tipe penelitian deskriptif analisis. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis perlindungan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta penerapannya dalam praktik. Sumber data yang digunakan meliputi data sekunder berupa dokumen hukum dan literatur terkait, serta data primer yang diperoleh melalui wawancara dan survei dengan pekerja, pengusaha, dan pejabat terkait. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen, wawancara, dan survei, yang selanjutnya dianalisis dengan metode kualitatif dan kuantitatif untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi mengenai perlindungan pekerja di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aturan Hukum Melindungi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku di Indonesia.

Perlindungan tenaga kerja adalah bentuk pengakuan terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagai individu yang harus diperlakukan secara layak, dengan memperhatikan keterbatasan fisik mereka.³ Perlindungan tenaga kerja juga dilandasi oleh prinsip-prinsip yang memastikan hak-hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Berbagai prinsip tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Yaitu :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja agar dapat mencapai kesejahteraan (pasal 4 huruf c).

³ Pujiastuti, Endah. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang University Press, Semarang, 2008, hlm. 31.

2. Setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan kerja yang sama dan bebas dari diskriminasi (pasal 5).
3. Menurut Pasal 6, setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dan tanpa diskriminasi dari pemberi kerja.
4. Melalui pelatihan kerja, setiap orang mengembangkan kompetensi kerja berdasarkan keterampilan, minat, dan kemampuannya (pasal 11).
5. Menurut Pasal 12 ayat 3, setiap pekerja atau buruh mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja yang relevan dengan bidang pekerjaannya.
6. Menurut Pasal 31, setiap pekerja mempunyai hak dan kemungkinan yang sama untuk memilih, memperoleh, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghidupan yang layak baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
7. Menurut Pasal 86 ayat 1, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang menghormati agama dan harkat kemanusiaannya.
8. Berdasarkan Pasal 88 ayat 1, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh upah yang memenuhi standar hidup yang layak bagi semua orang.
8. Berdasarkan Pasal 99 ayat 1, setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh manfaat jaminan sosial.
9. Berdasarkan Pasal 104 ayat 1, setiap pekerja berhak untuk berorganisasi dan menjadi anggota serikat pekerja.

Prinsip utama dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Tanpa aspek tersebut, pekerja/buruh tidak akan dapat memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Meskipun ada banyak peraturan mengenai perlindungan tenaga kerja, hanya beberapa di antaranya yang akan dibahas.⁴

Kesehatan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sejumlah asas perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan kesehatan kerja, antara lain:

Pasal 77 ayat 1 menyatakan bahwa "setiap pemberi kerja melaksanakan ketentuan tentang waktu kerja" sesuai dengan ayat 2 pasal yang sama. Ketentuan mengenai waktu kerja diatur sebagai berikut:

- a. Enam hari kerja seminggu, tujuh jam sehari, dan empat puluh jam seminggu.
- b. Lima hari kerja seminggu, delapan jam sehari, dan empat puluh jam seminggu.

Pemberi kerja dapat mempekerjakan orang di luar jam kerja yang ditentukan dalam Pasal 77 ayat (2), tetapi harus mematuhi pedoman berikut:

- a. Pekerja yang bersangkutan telah memberikan persetujuan.
- b. Menurut Pasal 78 ayat (1), kerja lembur dibatasi tiga jam sehari dan empat belas jam seminggu.

Perusahaan yang mempekerjakan Menurut Pasal 78 ayat (2), pekerja yang bekerja melebihi jam kerja tersebut harus membayar uang lembur.

Keselamatan Kerja

Untuk mencegah terjadinya situasi yang dapat membahayakan baik bagi pengusaha maupun pekerja, maka pekerja berhak atas perlindungan keselamatan kerja. Berdasarkan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa "setiap orang berhak memperoleh jaminan, perlindungan, kepastian hukum yang adil, dan perlakuan yang sama di hadapan hukum", maka harus ada kepastian hukum yang dapat memberikan rasa aman bagi pekerja sehingga dapat meningkatkan hasil produksi dan produktivitasnya.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur tentang perlindungan keselamatan kerja. Peraturan Keselamatan Kerja Tahun 1910 tentang Keselamatan Kerja yang mengatur masalah pasca kecelakaan kerja telah digantikan oleh undang-undang ini. Sebaliknya, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 bersifat PREVENTIF, artinya bertujuan untuk menghentikan kecelakaan kerja.⁵

⁴ Azhar, Muhamad. *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015, hlm. 76-81.

⁵ Ibid, hlm. 83.

Dalam bukunya “Hukum Ketenagakerjaan,” Muhammad Azhar menyebutkan tiga cara agar karyawan dapat dilindungi, antara lain:⁶

- a. Menjaga keselamatan karyawan dari potensi kecelakaan saat bekerja,
- b. Memastikan bahwa semua orang di tempat kerja aman, dan
- c. Memastikan bahwa sumber daya produksi digunakan secara efektif dan aman.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyebutkan bahwa beberapa pihak yang bertanggung jawab, antara lain:

- a. Tenaga teknis yang memiliki pengetahuan khusus dari Departemen Ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan untuk mengawasi penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut pegawai pengawas;
- b. Tenaga profesional dari luar Departemen Ketenagakerjaan yang memiliki pengetahuan khusus dan dipilih oleh Menteri Ketenagakerjaan untuk memastikan dipatuhinya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- c. Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3): Panitia ini bertugas untuk mengkaji dan mendukung upaya perusahaan dalam mencegah kecelakaan, serta memberikan penjelasan dan berinteraksi secara efektif dengan karyawan. Kementerian Ketenagakerjaan membentuk P2K3 yang beranggotakan:
 - a. Dokter Perusahaan,
 - b. Wakil Tenaga Kerja,
 - c. Teknisi keselamatan kerja,
 - d. Wakil Pimpinan Perusahaan.

Tantangan dan Langkah-Langkah Yang Perlu diambil Untuk Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia.

1. Pembeneran dan dasar hukum pembelaan hak-hak pekerja

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam hubungan ketenagakerjaan antara pihak-pihak yang memiliki perbedaan dan persamaan yang besar, serta untuk melindungi pihak-pihak terkait, khususnya pekerja atau buruh yang dianggap lebih lemah. Posisi sosial ekonomi, di mana pekerja mendapatkan penghasilan dengan bekerja untuk pemberi kerja atau majikan, merupakan tempat perbedaannya, sedangkan persamaannya terletak pada kenyataan bahwa semua orang diciptakan Tuhan dengan martabat yang sama. Melindungi karyawan dari penyalahgunaan kekuasaan oleh pemberi kerja melalui peraturan perundang-undangan yang relevan merupakan salah satu strategi untuk mencapai keadilan sosial di tempat kerja.

Sebagai negara yang menganut asas negara hukum dan negara hukum, Indonesia memerlukan perlindungan hukum untuk mewujudkan keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh rakyatnya sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Oleh karena itu, penegakan hukum yang merupakan landasan pembangunan nasional dan kebutuhan dasar semua bangsa di dunia memerlukan penegakan hukum yang tidak memihak dan penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM).⁷ Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan 2, serta paragraf keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) semuanya menyebutkan perlindungan pekerja.

Meskipun pekerja dan pengusaha/pengusaha memiliki kedudukan hukum yang sama berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, keduanya tidak berada pada kedudukan sosial ekonomi yang setara. Karena adanya perbedaan status ini, pengusaha biasanya memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap ketentuan perjanjian dan lebih mengutamakan kepentingan mereka daripada kepentingan pekerja. Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum diperlukan untuk menghentikan hal ini. Tujuan perlindungan pekerja/buruh adalah untuk menjamin kesempatan yang sama, perlakuan yang tidak diskriminatif, dan pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Perizinan, pengakuan hak asasi manusia yang lebih besar, dan perlindungan fisik dan ekonomi melalui standar yang relevan adalah beberapa cara untuk melaksanakan perlindungan ini.

⁶ Ibid, hlm. 85.

⁷ Ketut Sendra, Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, hal.18-19.

Secara umum, sejumlah hak pekerja penting dan perlu dilindungi. Namun, kondisi bangsa atau budaya tempat bisnis beroperasi, serta tren ekonomi dan sosial budaya, dapat memengaruhi cara penerapannya. Di antara hak-hak ini adalah:⁸

- a. Hak untuk bekerja: Salah satu hak asasi manusia adalah hak untuk memperoleh pekerjaan. Hak untuk bekerja merupakan hak dasar di Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
- b. Hak atas upah yang layak: Upah merupakan salah satu cara untuk memperoleh upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Setiap orang berhak atas imbalan yang layak, yaitu imbalan yang sepadan dengan jerih payah dan dedikasinya dalam bekerja.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul: Pekerja harus diakui dan diberi hak untuk berserikat dan berserikat agar dapat memperjuangkan hak-haknya, khususnya hak atas upah yang layak. Dengan maksud untuk bersama-sama memperjuangkan hak dan kepentingan setiap anggotanya, mereka dapat mendirikan serikat pekerja. Dengan adanya serikat pekerja, kedudukan mereka semakin kokoh, sehingga tuntutan-tuntutan yang wajar dapat lebih diperhatikan dan pada akhirnya dapat meningkatkan perlindungan hak-hak mereka.⁹
- d. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan: Bagian dari hak untuk hidup adalah hak atas perlindungan kesehatan, keselamatan, dan keamanan di tempat kerja. Sejak awal, jaminan ini telah menjadi komponen penting dari operasi dan praktik bisnis. Memahami risiko sejak awal akan membantu mencegah gangguan di kemudian hari jika terjadi sesuatu yang tidak menguntungkan.¹⁰
- e. Hak untuk diproses secara hukum: Hak ini khususnya berlaku ketika seorang karyawan dituduh melakukan pelanggaran atau kesalahan dan menghadapi kemungkinan menghadapi hukuman tertentu. Karyawan berhak atas kesempatan untuk menunjukkan kebenaran tuduhan yang dibuat terhadapnya.¹¹
- f. Hak atas perlakuan yang sama: Ini berarti bahwa tidak seorang pun boleh menjadi sasaran diskriminasi di tempat kerja karena warna kulit, jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lainnya. Ini termasuk diskriminasi dalam hal sikap, perlakuan, gaji, atau kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, pendidikan lanjutan, atau pekerjaan.
- g. Hak atas privasi: Karyawan memiliki hak untuk merahasiakan informasi pribadi mereka, meskipun perusahaan mungkin dapat mengakses riwayat hidup mereka dan informasi pribadi lainnya. Perusahaan perlu memahami bahwa beberapa informasi tidak boleh dibagikan kepada karyawan dan harus dirahasiakan.
- h. Hak atas kebebasan hati nurani: Karyawan tidak boleh dipaksa melakukan hal-hal yang secara moral salah, seperti terlibat dalam korupsi, menggelapkan dana perusahaan, mengorbankan kualitas atau standar produk mereka untuk meningkatkan keuntungan, atau menyembunyikan penipuan yang dilakukan perusahaan atau atasan.¹²

Pasal 1603 huruf (a), (b), dan (c) KUH Perdata mengatur kewajiban buruh/pekerja dan pada pokoknya mengatur sebagai berikut:

- a. Pekerja wajib menyelesaikan sendiri tugasnya dan tidak dapat menggantikan dirinya dengan orang lain tanpa persetujuan pengusaha.
- b. Pekerja wajib menaati petunjuk dan arahan yang diberikan oleh pengusaha dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Pekerja yang dengan sengaja atau karena kealpaan menimbulkan kerugian bagi perusahaan wajib mengganti kerugian perusahaan atau membayar denda.

Mengingat perannya sebagai penyedia lapangan kerja dan penggerak perekonomian bangsa, perlindungan hukum bagi pengusaha sama pentingnya dengan perlindungan hukum bagi pekerja. Karena pengusaha dan pekerja saling bergantung, maka hak dan tanggung jawab mereka harus

⁸ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.

⁹ Ibid, hal. 168

¹⁰ Ibid, hal. 169-170

¹¹ Ibid, hal. 170.

¹² Ibid, hal. 171.

seimbang. Pengusaha dituntut untuk menjalankan usahanya sesuai dengan hak dan kewajiban yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak-hak pengusaha antara lain:

- a. Menetapkan ketentuan dan perjanjian kerja: Perjanjian kerja disusun secara bersama-sama oleh pengusaha atau asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan pengusaha berwenang menetapkan peraturan perusahaan secara sepihak. Meskipun tetap harus mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, namun isi peraturan tersebut cenderung menonjolkan hak pengusaha dan kewajiban pekerja/buruh karena dibuat secara sepihak.
- b. Hak pemutusan hubungan kerja: Pengusaha berwenang mengakhiri hubungan kerja pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan Pasal 158, Pasal 163, dan Pasal 165.
- c. Menutup usaha: Pengusaha dapat menutup usaha sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 146 sampai dengan Pasal 149.
- d. Hak mendirikan dan bergabung dengan organisasi perusahaan: Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha diperbolehkan mendirikan atau bergabung dengan organisasi pengusaha.
- e. Hak untuk mengontrakkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain: Perusahaan dapat mengontrakkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dengan menawarkan jasa pekerja/buruh, tetapi hal ini harus didokumentasikan secara tertulis.¹³

Hak-hak karyawan, termasuk hak untuk bekerja, hak untuk mendapatkan kedamaian yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak untuk mendapatkan keselamatan dan perawatan kesehatan, hak untuk tindakan hukum, hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama, hak untuk privasi pribadi, dan hak untuk kebebasan hati nurani, harus dijunjung tinggi oleh pemberi kerja.

2. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di Indonesia

Menurut Senjun H. Manulang yang dikutip Hari¹⁴, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas dan mewujudkan keadilan sosial di tempat kerja. Salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan membuat undang-undang atau peraturan yang melarang tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja karena mereka merupakan pihak yang lemah.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja ada tiga macam, yaitu perlindungan sosial yang meliputi kebebasan berserikat dan jaminan kesehatan kerja; perlindungan teknis yang mengatur tentang keselamatan dan keamanan kerja; dan perlindungan ekonomi yang menjamin penghasilan yang layak bagi tenaga kerja, termasuk dalam situasi tidak mampu bekerja karena suatu kondisi tertentu.¹⁵

Menurut Imam Soepomo yang dikutip Asri Wijayanti, perlindungan tenaga kerja meliputi lima aspek hukum ketenagakerjaan, yaitu jaminan sosial bagi tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan penempatan atau pengeralahan tenaga kerja¹⁶.

Peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pembela kepentingan masyarakat senantiasa terkait dengan perlindungan hukum. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mengatur interaksi ketenagakerjaan dan mengatasi masalah sosial. Tindakan pemerintah diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara pengusaha dan pekerja melalui peraturan untuk melindungi keduanya, sehingga hukum ketenagakerjaan bersifat ganda—privat dan publik. Menurut Philipus M. Hadjon, hukum ketenagakerjaan bersifat ganda. Selain perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja, pemerintah juga harus mengatur dan berjanji untuk melindungi hak-hak hukum pekerja.

Pengawasan ketenagakerjaan juga dapat digunakan untuk melindungi hak-hak pekerja. Penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, yang berupaya menjamin penerapan standar ketenagakerjaan yang efisien, bergantung pada pengawasan ini.¹⁷ Hak dan tanggung jawab pengusaha

¹³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit., Pasal 64.

¹⁴ Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hal.19.

¹⁵ Abdul Khakim, Op.Cit., hal. 61.

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11.

¹⁷ Abdul Hakim, Op.Cit., hal. 123.

dan pekerja akan tetap seimbang di bawah sistem pengawasan yang kuat, yang juga akan menjaga kelangsungan perusahaan, meningkatkan keharmonisan di tempat kerja, meningkatkan produktivitas, dan melindungi pekerja. Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan juga menjadi dasar pengawasan ini.

Penegakan hukum juga sangat penting di tempat kerja. Menerapkan hukum positif hanyalah salah satu aspek penegakan hukum; aspek lainnya adalah pengembangan hukum positif.¹⁸ Untuk menjamin perlindungan dan keadilan bagi semua pihak, hakim yang mengadili perselisihan ketenagakerjaan harus mempertimbangkan asas-asas hukum kontrak secara keseluruhan di samping perjanjian ketika memberikan putusan.

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

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum sepenuhnya tercapai, dengan beberapa hambatan yang masih ditemui, di antaranya:

1. Faktor regulasi: Meskipun sudah ada banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, masih banyak celah yang memungkinkan terjadinya pelanggaran dalam penerapannya.
2. Faktor budaya: Baik dari pihak pekerja, pengusaha, maupun penegak hukum, masih ada pemahaman yang kurang mengenai pentingnya peran masing-masing pihak. Pengusaha sering kali belum sepenuhnya menghargai pentingnya perlindungan hak pekerja, sementara pekerja pun sering kali tidak menyadari pentingnya peran pengusaha. Selain itu, tingkat kesadaran pekerja mengenai kewajiban mereka masih rendah. Penegak hukum pun sering kali tidak menjalankan tugas mereka dengan maksimal, sehingga penyelesaian masalah sering kali tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja.
3. Ketidakseimbangan posisi: Meskipun secara teori kedudukan pengusaha dan pekerja sejajar, dalam praktiknya sering kali pengusaha berada pada posisi yang lebih kuat, sementara pekerja sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pengusaha, yang sering berujung pada masalah ketenagakerjaan, bahkan sampai ke pengadilan.
4. Kemampuan perusahaan: Beberapa perusahaan belum mampu memenuhi hak-hak pekerja, seperti tidak mendaftarkan pekerja ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS, karena kendala finansial.

Beberapa inisiatif diperlukan untuk mengatasi masalah ini, antara lain:

1. Tindakan pemerintah: Pemerintah harus menetapkan peraturan yang lebih tepat, meningkatkan pengawasan, dan memperkuat penegakan hukum untuk mencapai hubungan kerja yang adil bagi semua pihak. Pekerja harus memiliki perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak mereka ditegakkan. Untuk membangun perlindungan yang adil dan menjaga hubungan kerja yang positif, pemerintah juga harus menyeimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.
2. Penyelesaian sengketa yang adil: Ketika suatu masalah muncul dalam hubungan kerja, hakim yang memimpin kasus tersebut harus mempertimbangkan keselarasan semua prinsip hukum untuk mencapai perlindungan dan keadilan bagi semua pihak, selain membuat keputusan hanya berdasarkan perjanjian, yang didasarkan pada kebebasan berkontrak.
3. Memahami hak dan kewajiban: Sangat penting bagi semua pihak dalam hubungan kerja untuk memahami dan melaksanakan hak dan kewajiban mereka dengan tepat. Selain memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, seperti alat pelindung diri dan tunjangan kesehatan kerja seperti cuti hamil, cuti haid, istirahat, dan cuti tahunan, pengusaha harus berusaha melindungi kepentingan karyawannya dengan, misalnya, menawarkan konseling, pelatihan, dan pengawasan. Upah juga harus dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan undang-undang yang relevan. Namun, karena mereka tidak akan memiliki pekerjaan tanpa pengusaha mereka, karyawan juga perlu menyadari tanggung jawab mereka. Karena mereka menciptakan lapangan kerja dan merangsang ekonomi, pengusaha juga memerlukan perlindungan hukum. Oleh karena itu, untuk menjamin bahwa interaksi ketenagakerjaan dapat terjalin dan berfungsi dengan baik, maka hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dilindungi secara adil.

¹⁸ 5 Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008, hal. 52.

SIMPULAN

Meskipun telah diatur dalam berbagai undang-undang, hak-hak pekerja Indonesia masih belum terlindungi secara hukum karena beberapa faktor, seperti kemampuan perusahaan, budaya tempat kerja, dan transparansi antara pengusaha dan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama dalam mewujudkan hak-hak pekerja, termasuk hak untuk berserikat, mendapatkan imbalan yang layak, keselamatan kerja, dan hak untuk bekerja. Namun, penerapan peraturan ini masih sering terhambat oleh celah-celah perundang-undangan yang memungkinkan terjadinya pelanggaran maupun ketidaktahuan para pihak. Oleh karena itu, untuk memperketat dan menyempurnakan aturan, meningkatkan pengawasan, dan menerapkan undang-undang dengan lebih berhasil, diperlukan tindakan nyata—termasuk campur tangan pemerintah. Lebih lanjut, sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perselisihan perburuhan harus diselesaikan secara adil dengan tetap mematuhi ketentuan hukum yang lebih luas. Pemahaman yang lebih mendalam tentang hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja juga diperlukan untuk hubungan kerja yang lebih harmonis dan seimbang. Pekerja Indonesia dapat mencapai keadilan dan kesejahteraan di tempat kerja dengan mengoptimalkan perlindungan hak-haknya.

SARAN

Peningkatan sosialisasi dan edukasi memperkuat perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di Indonesia, diperlukan adanya sosialisasi dan edukasi yang lebih luas mengenai hak dan tanggung jawab ketenagakerjaan bagi pengusaha dan pekerja. Pemerintah juga harus menyempurnakan regulasi dan memperkuat pengawasan untuk menjamin penerapan undang-undang ketenagakerjaan yang paling efisien. Perjanjian perdamaian ketenagakerjaan juga harus dipercepat dan ditegakkan untuk memberikan keadilan bagi semua pihak. Pemerintah harus menyediakan jaminan sosial bagi pekerja, khususnya di sektor informal, dan perusahaan diharapkan untuk lebih mematuhi regulasi ketenagakerjaan guna mencapai kemitraan ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Azhar, M. (Mei 2015). *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang
- Ketut Sendra, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013
- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. University Press. 2008. Semarang.
- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004.
- San Fransisco: halt, Reinhart and Winston Inc. 1989
- Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, Penjelasan bagian Umum, hal. 119.