



PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Fregy Andhika Perkasa¹, M. Adaninggar², Mustika Mega Wijaya³
Fakultas Hukum Universitas Pakuan, Jalan Pakuan No. 1 Bogor 16143, Indonesia¹²³

Alamat e-mail : freggy.andhika200@gmail.com¹, adaninggar17@gmail.com²,
megafh.unpak@gmail.com³

Abstract

Employment law began with the idea of protecting many people, especially those who work or laborers, who are usually in a weaker position in the employment relationship. The aim is to realize social equality in employment relations between people who have similar conditions and human dignity. Although they are equal in dignity, workers and entrepreneurs differ in socio-economic standing, in that they earn money through cooperation with businessmen or employers. By using existing legal tools, social justice in employment can be achieved by protecting workers or laborers from potential abuse of power by employers or entrepreneurs. Supervision is also very important to protect workers' rights. Supervision in the labor context is an important part of overall labor law enforcement and is an important component in protecting workers. Therefore, the focus of this research is to provide legal protection for various workers' rights in the current Indonesian employment law system and potential obstacles that may hinder efforts to provide legal protection for workers' rights in this system. Based on this explanation, the author uses a normative approach, namely an approach that focuses on assessment based on existing legal principles, norms and moral principles. The aim of this qualitative research is to gain a deeper understanding of how labor law in Indonesia is applied in practice and how this affects human rights. This research uses library research, which refers to written documents. Data analysis is used qualitatively by prioritizing data in the form of words or sentences.

Abstrak

Hukum ketenagakerjaan dimulai dengan gagasan untuk melindungi banyak orang, terutama mereka yang bekerja atau buruh, yang biasanya berada dalam posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mewujudkan kesetaraan sosial dalam hubungan kerja antara orang-orang yang memiliki keadaan yang sejenis dengan martabat kemanusiaan. Meskipun mereka sama dalam martabat, pekerja dan pengusaha berbeda dalam kedudukan sosial-ekonomi, di mana mereka mendapatkan uang melalui kerja sama dengan pengusaha atau majikan. Dengan menggunakan alat-alat hukum yang ada, keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dapat dicapai dengan melindungi pekerja atau buruh dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh majikan atau pengusaha. Pengawasan juga sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja. Pengawasan dalam konteks ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari penegakan hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan dan merupakan komponen penting dalam melindungi tenaga kerja. Karena itu, fokus penelitian ini adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada berbagai hak pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini dan potensi hambatan

Article History

Received: 6 januari 2024
Reviewed: 12 januari 2024
Published: 13 januari 2024

Key Words

Legal Protection, Employment, Workers' Rights, Labor.

Sejarah Artikel

Received: 6 januari 2024
Reviewed: 12 januari 2024
Published: 13 januari 2024

Kata Kunci

Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, Hak Pekerja, Tenaga Kerja.



yang mungkin menghalangi upaya memberikan perlindungan hukum kepada hak pekerja dalam sistem tersebut. Berdasarkan penjabaran ini, penulis menggunakan pendekatan normatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada penilaian berdasarkan prinsip-prinsip hukum, norma, dan prinsip moral yang ada. Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia diterapkan dalam praktiknya dan bagaimana hal ini memengaruhi hak-hak manusia. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan, yang mengacu pada dokumen tertulis. Analisis data digunakan secara kualitatif dengan mengutamakan data dalam bentuk kata-kata atau kalimat.

Pendahuluan

Pembangunan sektor ketenagakerjaan menjadi bagian integral yang tak terpisahkan dari proses pembangunan nasional yang berakar pada prinsip-prinsip kebangsaan Pancasila dan fondasi hukum pada UUD RI 1945. Fokus utamanya adalah agar bisa merealisasikan perbaikan secara menyeluruh bagi individu-individu Indonesia serta kemajuan menyeluruh bagi masyarakat Indonesia. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan martabat, nilai, dan penghargaan terhadap tenaga kerja, sambil berupaya menciptakan kesejahteraan penduduk dengan merata, adil, serta berkeadilan, bisa dari segi materiil ataupun pada spiritualnya.¹

Pada prinsipnya, perlindungan bagi tenaga kerja bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja diberi perhatian yang layak, baik oleh pemerintah maupun oleh pengusaha, sehingga mereka dihormati dan diperlakukan dengan lebih kemanusiaan. Ini memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab sosial mereka, serta mengembangkan potensi pribadi mereka. Dengan demikian, mereka mampu meningkatkan standar hidup mereka dan mempertahankan eksistensi mereka dengan layak sebagai individu. Untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan perlindungan terhadap tenaga kerja, diperlukan suatu perencanaan serta implementasi yang menyeluruh, terintegrasi, dan berkelanjutan yang membuat seluruh pihak berkepentingan berpartisipasi pada ranah ini.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk mengeliminasi praktik perbudakan dan memastikan bahwa perlakuan terhadap mereka lebih manusiawi. Hal ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerja dan memastikan bahwa mereka dapat hidup dengan martabat sebagai manusia. Untuk mencapai tujuan ini, perencanaan dan pelaksanaan yang komprehensif, terintegrasi, dan seimbang yang akhirnya sangatlah penting. Perlindungan hukum kepada anggota tenaga kerja memiliki tujuan agar dapat menjamin berbagai hak mendasar mereka, sembari memastikan perlakuan yang setara dan tanpa diskriminasi di berbagai bidang. Pendekatan ini dilakukan dengan mempertimbangkan evolusi bisnis dan kepentingan pemilik usaha, namun tetap menempatkan kemakmuran pekerja beserta keluarganya dalam menjadi prioritas. Hal ini diperkuat dalam isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

¹ C.S.T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta : Balai Pustaka, 1984), hlm. 40.



dengan menguraikan aspirasi pembangunan ketenagakerjaan untuk meratakan peluang kerja beserta menyediakan pekerja berdasarkan pada kesempatan pekerjaan yang ada, demi menciptakan kesejahteraan bagi para pekerja.

Pemerintah Indonesia telah melakukan campur tangan yang signifikan dalam bidang ketenagakerjaan dengan menerbitkan berbagai kebijakan legislasi dan peraturan perburuhan serta regulasi pelaksanaannya. Langkah-langkah tersebut mempunyai tujuan yakni agar bisa mengatur serta melindungi berbagai hak beserta beragam kewajiban pekerja serta pengusaha pada hubungan kerja. Beberapa peraturan utama yang ada termasuk Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Selain sebagian UU tersebut, terdapat juga peraturan lainnya yang lebih rendah tingkatannya, yang diterbitkan sesuai dengan Undang-Undang. Semua peraturan ini merupakan rangkaian aturan yang ada terkait dengan isu-isu ketenagakerjaan dan perburuhan di Indonesia. Dengan demikian, campur tangan pemerintah ini bertujuan untuk menciptakan kerangka hukum yang jelas dan adil dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.²

Rangkaian regulasi yang telah dijelaskan sebelumnya bukan hanya menanggapi tugas negara dalam memberikan layanan secara keseluruhan, namun juga memiliki maksud yang lebih mendalam. Tujuan dari peraturan-peraturan tersebut adalah untuk mengoptimalkan relasi dalam lingkup kerja yang melibatkan para pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Lebih dari sekadar layanan umum, peraturan ini dirancang untuk memaksimalkan dan melindungi hak-hak konstitusional pekerja dan buruh dari kemungkinan pengabaian dan pelanggaran. Hal ini terutama penting karena dalam konteks sosial-ekonomi, pekerja selalu berada dalam posisi yang lebih lemah daripada pengusaha atau pemberi kerja. Oleh karena itu, peraturan ketenagakerjaan tersebut bertujuan untuk menciptakan keseimbangan dan perlindungan yang adil bagi Setiap pihak yang berpartisipasi pada ikatan kerja yang ada dalam tanah air.³

Perlindungan yang dijamin melalui serangkaian regulasi tersebut melibatkan beberapa aspek yang krusial. Pertama, regulasi-regulasi ini memberikan kebebasan bagi pekerja untuk meningkatkan kondisi kehidupan mereka, baik secara individu maupun dalam lingkup keluarga. Kedua, regulasi-regulasi ini bertujuan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penurunan atau kehilangan pendapatan dan daya beli, khususnya bagi para pekerja dan buruh. Ketiga, regulasi-regulasi ini memberikan perlindungan terhadap potensial untuk kehilangan pekerjaan beserta pemasukan yang disebabkan oleh

² Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", diterbitkan oleh Ashabul Kahfi Jurisprudentie, (Volume 3 Nomor 2 Desember 2016) : 62.

³ *Ibid.*, hlm. 62.



kecelakaan kerja, mengidap suatu penyakit, ataupun keadaan yang mengakibatkan kematian. Dengan demikian, regulasi-regulasi ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk menjaga kesejahteraan dan stabilitas ekonomi bagi para pekerja dan buruh di Indonesia.⁴

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang peran regulasi hukum dalam perlindungan hukum kepada berbagai hak pekerjanya, dengan itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang komprehensif tentang bagaimana aspek hukum berperan dalam melindungi hak-hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan. Oleh karena itu, judul penelitian pada makalah ini adalah: “PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN INDONESIA” dengan harapan dapat membantu pembaca dalam memahami peran yang dimainkan oleh sistem ketenagakerjaan Indonesia secara efektif.

Metode Penelitian

Kegiatan penelitian ini ialah upaya ilmiah yang berlandaskan kepada teknik, struktur, beserta pemikiran khusus melalui maksud guna mengkaji satu maupun sebagian fenomena hukum.⁵ Penulis memakai sebuah jenis penelitian yang berwujud kualitatif dengan metode hukum normatif, dimana pada penelitian hukumnya dilaksanakan melalui mengkaji materi pustaka ataupun berbagai data sekunder.⁶ Sifat yang dimiliki penelitian ini yakni berupa deksriptif analitis, yakni proses pembahasan dilakukan dengan cara memaparkan dan menjelaskan data secara komprehensif, terperinci, dan terstruktur. Metode pendekatan pada penulisan hukum ini menggunakan pendekatan undang-undang. Sementara itu, untuk mendapatkan data yang mendukung penulisan hukum ini, penulis memakai proses pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dengan menghimpun informasi dari literatur dan materi lain yang relevan dengan topik penulisan hukum ini yang penulis susun.⁷ Hasil analisis yang telah diperoleh kemudian digunakan dalam metode penarikan kesimpulan yang berupa pendekatan dengan melalui hukum dalam peraturan perundang-undangan yang diidentifikasi terlebih dahulu, kemudian dilihat bagaimana hukum tersebut diterapkan dalam kasus penanganan hukum terhadap pelaku penipuan tersebut.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Klasifikasi Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja

⁴ *Ibid.*, hlm. 62.

⁵ Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, *Metode Penelitian Hukum*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004), hlm. 7.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 13-14.

⁷ Hasan Mustafa, *Teknik Sampling*, (Bandung: Alfabeta, 2003), hlm. 28.



a. Pengertian dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hingga kini, belum terdapat konsensus yang pasti mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Meskipun demikian, secara umum, hukum ketenagakerjaan mengacu kepada rangkaian regulasi yang mengatur aspek-aspek hukum yang terkait dengan hubungan diantara seorang pekerja ataupun sekelompok pekerja bersama majikannya, pengusaha, konsorsium pengusaha, beserta pemerintah. Regulasi ini juga mencakup tahapan dan keputusan yang diperlukan untuk menerapkan relasi tersebut. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan serangkaian regulasi yang mengelola dinamika hukum diantara seorang pekerja, lalu majikannya, pengusaha, kelompok pekerja, kemudian kelompok pengusaha, beserta pemerintahan.⁸

Definisi atas tenaga kerja dipaparkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu berupa:⁹

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dari penjabaran sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan mencakup elemen-elemen berikut:

- a. Sejumlah regulasi, termasuk regulasi yang terdokumentasi maupun yang tidak terdokumentasi.
- b. Regulasi-regulasi tersebut terkait dengan situasi di mana seseorang menjalankan pekerjaan untuk pihak lain (majikan).
- c. Terdapat imbalan dalam bentuk upah atau kompensasi lainnya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

Hukum ketenagakerjaan bertujuan agar bisa mewujudkan keadilan sosial pada lingkup ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan kepada pekerja dari penyalahgunaan kekuasaan yang berlebihan yang mungkin dilakukan oleh pengusaha. Hal ini tercermin dalam pembuatan aturan yang mengatur perlakuan yang adil terhadap pekerja, mencegah perlakuan sewenang-wenang terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Di sisi lain, peran hukum ketenagakerjaan adalah untuk meratakan kesempatan ekonomi bagi para pekerja, sejalan melalui cita-cita bersama jalannya aspirasi tanah air yang mengutamakan semangat gotong royong dalam menjadi bagian esensial dari Pancasila.

b. Perjanjian Kerja

⁸ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 1.

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, TLN No. 4279, ps. 1 (2).



Penjabaran definisi atas perjanjian kerja diterangkan pula pada Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Definisi atas perjanjian kerja yakni berupa:

“Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Definisi atas suatu perjanjian kerja yakni termasuk sebuah dokumen tertulis yang di dalamnya mencakup perjanjian diantara seorang pekerja ataupun seorang buruh bersama seorang pengusaha ataupun yang memberikan kerjanya. Dokumen ini mengatur sejumlah aspek penting terkait hubungan kerja di antara keduanya. Isi perjanjian ini mencakup berbagai rincian pekerjaan, seperti deskripsi tugas, jam kerja, besaran upah atau kompensasi, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta peraturan-peraturan lain yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.

Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja menjadi landasan bagi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dokumen ini menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak serta memberikan landasan hukum yang mengatur tanggung jawab mereka. Selain itu, perjanjian kerja juga berfungsi sebagai instrumen yang memberikan kejelasan dan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak dalam melaksanakan aktivitas kerja mereka.

c. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis berdasarkan ciri-ciri atau sifat dari hubungan kerja yang terbentuk:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang mempunyai sifat sementara. PKWT ini mengatur klausul-klausul yang berkaitan dengan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara.¹⁰

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah kesepakatan kerja yang mengikat secara tetap antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. PKWTT ini dapat dibentuk dalam bentuk tertulis maupun lisan, dan tidak memerlukan persetujuan khusus dari lembaga ketenagakerjaan terkait. Perjanjian ini tidak memiliki batasan waktu yang ditentukan, sehingga hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berlangsung tanpa batas waktu

¹⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004, Pasal 1, Angka 1.



yang jelas. Biasanya, PKWTT terkait dengan pekerjaan yang bersifat rutin dan berkesinambungan.

d. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai komponen dalam perjanjian umum, perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan sah yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan Pasal 1 angka 14 bersamaan dengan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 52 ayat 1¹¹ menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar mengenai perjanjian kerja menguraikan landasan yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja. Hal ini mencakup empat aspek pokok, yaitu adanya kesepakatan dari kedua belah pihak yang terlibat, kemampuan atau kualifikasi hukum untuk melakukan tindakan hukum, keberadaan pekerjaan yang telah dijanjikan, dan ketiadaan pertentangan pekerjaan yang dijanjikan dengan ketertiban umum, norma moral, serta aturan hukum yang berlaku dalam masyarakat.

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Diberikan penjabaran pada Pasal 61 dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai terminasi perjanjian kerja dengan menetapkan beberapa kondisi yang bisa mengakibatkan selesainya suatu perjanjian kerja. Pertama, terminasi perjanjian kerja bisa terjadi jika terjadi kematian pekerja, berakhirnya masa perjanjian, adanya putusan hukum dari pengadilan atau badan penanganan perselisihan ikatan industrial dimana sudah berkekuatan hukum tetap, ataupun karena kondisi maupun peristiwa khusus dengan diuraikan pada sebuah perjanjian kerja, lalu pada peraturan perusahaan, maupun pada perjanjian kerja bersama dengan mengakibatkan terminasi ikatan kerjanya.

Kedua, perjanjian kerja tidaklah akan selesai jika pengusaha meninggal ataupun terjadi perubahan kepemilikan perusahaan akibat penjualannya, warisan, maupun hibah. Saat dialaminya peralihan kepemilikan perusahaan, berbagai hak pekerjaannya berubah sebagai tanggung jawab pengusaha baru, pengecualian jika ada ketentuan lainnya pada perjanjian peralihan dengan tidak mengikis berbagai hak pekerjaannya.

Selain itu, pada kondisi kematian pengusaha individu, pewaris pengusaha memiliki hak untuk menyelesaikan perjanjian kerja setelah berunding bersama pekerja ataupun buruhnya. Jika seorang pekerja ataupun seorang buruh meninggal, para pewaris mempunyai beberapa hak yang berdasarkan pada ketetapan hukum yang diberlakukan atau yang telah diatur yaitu pada perjanjian kerjanya, lalu aturan perusahaan, maupun pada perjanjian kerja dengan wujud bersama.

2. Dasar Perlindungan Hukum kepada Berbagai Hak Pekerja di Indonesia

¹¹ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005), hlm. 17.



Penjabaran mengenai definisi hukum ketenagakerjaan yakni rangkaian dari aturan yang mengelola mengenai ikatan diantara pekerja bersama pengusahanya. Hukum ini mempunyai tujuan agar bisa melindungi berbagai hak yang dimiliki pekerja, terutama yang seringkali memiliki kedudukan jauh lebih lemah dalam hubungan kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan setiap individu dalam lingkup kerja mendapat perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama, tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, atau kepentingan lainnya.

Sebagai negara yang berdasarkan asas hukum (*rechtstaat*) dan supremasi hukum, Indonesia menyadari pentingnya memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat untuk menjamin kepastian hukum dan mencapai keadilan. Hal ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan kesejahteraan bagi warga negara. Disebabkan hal tersebut, penerapan hukum dengan adil beserta suatu perlindungan kepada HAM menjadi dua aspek esensial pada merealisasikan prinsip *the rule of law*, dan menjadi fondasi yang esensial dalam upaya membangun negara serta menjadi kebutuhan mendasar bagi bangsa-bangsa yang beradab di seluruh dunia.

Pada Pembukaan UUD 1945 Indonesia, terdapat pernyataan yang menggarisbawahi perlindungan terhadap pekerja. Hal ini mencerminkan pentingnya hak dan kesejahteraan pekerja dalam kerangka konstitusi Indonesia.

Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 mengatur bahwasannya “Setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 28 D ayat 1 UUD 1945 menyatakan bahwasannya “Setiap orang berhak memperoleh jaminan perlindungan dari negara terhadap ketidakadilan akibat perbedaan atas dasar apapun.”

Sementara Pasal 28 D ayat 2 UUD 1945 menegaskan bahwasannya “Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta kekayaannya, yang diatur dengan undang-undang.”

Ketiga pasal tersebut menegaskan komitmen konstitusi Indonesia dalam memberikan perlindungan serta menjamin hak-hak pekerja. Hal ini bertujuan untuk melindungi mereka dari segala bentuk diskriminasi, serta memastikan kehormatan, martabat, dan harta kekayaan mereka terjaga dan terlindungi. Kesadaran ini mencerminkan perhatian negara terhadap kepentingan pekerja, dengan tujuan menciptakan kesejahteraan dan keadilan dalam konteks ketenagakerjaan.

Sejumlah hak dasar pekerja yang dianggap perlu diberikan jaminan secara umum, walaupun implementasinya dapat sangat dipengaruhi atas perkembangan ekonomi, lalu pada sosial-budaya, beserta norma yang ada dalam penduduk maupun bangsa di mana perusahaannya berjalan. Beberapa hak tersebut meliputi:¹²

¹² A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), hlm. 162-172.



- a. Hak akan pekerjaan. Penjabaran mengenai hak pekerjaan yakni termasuk dalam sebuah HAM. Ini berarti bahwa setiap individu memiliki hak untuk mencari dan mempertahankan pekerjaan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hak ini tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dengan menciptakan penghidupan yang layak. Artinya, pekerjaan tersebut harus memberikan penghasilan dan kondisi kerja yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan pendidikan.
- b. Hak atas upah yang adil merupakan hak yang mencerminkan kompensasi yang sepadan dengan hasil kerja yang telah dilakukan. Hak ini menyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang adil. Upah yang adil berarti bahwa pekerja harus dibayar dengan sejumlah uang yang sebanding dengan tenaga, usaha, dan kontribusi yang mereka berikan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ini mencerminkan prinsip keadilan dalam hubungan antara pekerja dan majikan. Hak ini menekankan pentingnya memastikan bahwa upah yang diberikan harus mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan. Ini berarti bahwa pekerja harus mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tingkat kualifikasi, pengalaman, dan tingkat kesulitan pekerjaan yang mereka lakukan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul merupakan hak yang mengakui kemampuan pekerja agar bisa menciptakan serikat atau organisasi dengan tujuannya yaitu bersatu dalam menjalankan perjuangan untuk hak beserta keperluan bersama. Lewat sebuah serikat pekerja, individu-individu tersebut dapat menyuarakan tuntutan yang lebih efektif dan diharapkan mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan lebih baik.¹³
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan kerja adalah hak dasar yang tak terpisahkan dari hak atas kehidupan. Perlindungan ini yaitu persoalan yang sangatlah penting serta perlu menjadi bagian esensial dalam kebijakan dan operasi suatu perusahaan sejak awal. Identifikasi risiko dan langkah-langkah pencegahan harus dilakukan sebelumnya untuk menghindari konflik di masa depan jika terjadi insiden yang tidak diinginkan.¹⁴
- e. Hak untuk menjalani proses hukum yang sah dan adil merupakan hak penting yang memungkinkan seorang pekerja yang diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan untuk membuktikan kesalahannya melalui proses hukum yang berdasarkan pada yang diberlakukan. Permasalahan ini memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memberikan bukti dan pembelaan yang memadai serta menjamin bahwa proses hukum yang dijalani sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan.¹⁵

¹³ *Ibid.*, hlm. 168.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 169-170.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 170.



- f. Hak untuk diperlakukan secara sama mengacu pada prinsip bahwa dalam konteks lingkungan kerja, penting untuk menegakkan ketidakhak-diskriminasi berdasarkan faktor-faktor seperti warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, serta faktor-faktor serupa. Prinsip ini menjamin bahwa semua individu, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik pribadi mereka, harus diperlakukan dengan adil dan setara dalam hal hak, kesempatan, dan perlakuan di tempat kerja. Ini mencakup perlakuan dan sikap yang adil, gaji yang setara, dan peluang yang sama dalam hal jabatan, pelatihan, atau pendidikan lebih lanjut untuk semua individu tanpa memandang karakteristik pribadi tersebut. Hak ini juga mencakup aspek budaya perusahaan, di mana perusahaan harus mempromosikan sikap dan lingkungan yang mendukung keadilan dan kesetaraan, serta menghormati keberagaman.
- g. Hak atas rahasia pribadi adalah hak yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk menjaga kerahasiaan data pribadi mereka. Meskipun perusahaan memiliki hak untuk mengakses sebagian data pribadi yang relevan dari setiap karyawan, karyawan tetap berhak untuk menjaga kerahasiaan informasi pribadi mereka. Terlebih lagi, perusahaan harus memahami bahwa ada informasi tertentu yang tidak boleh diungkapkan kepada perusahaan dan harus tetap dirahasiakan oleh karyawan. Dalam konteks hak ini, penting untuk menghormati privasi individu dan menjaga batasan antara data yang relevan untuk kepentingan pekerjaan dan informasi pribadi yang tidak relevan untuk perusahaan. Ini menciptakan lingkungan yang menghargai rahasia pribadi karyawan dan menegaskan pentingnya pengelolaan data pribadi yang sensitif dengan kebijakan yang cermat. Hak ini adalah bagian integral dari perlindungan privasi dan merupakan bagian penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak individu.
- h. Hak atas kebebasan suara hati adalah hak yang memberikan kepada pekerja kebebasan untuk mengungkapkan pendapat, kekhawatiran, atau kritik tentang tindakan atau praktik tertentu yang dianggap tidak etis atau merugikan. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai moral dan etika mereka, seperti melakukan tindakan korupsi, menyembunyikan kecurangan perusahaan, atau menurunkan standar produk demi keuntungan. Hak ini menekankan pentingnya etika dalam lingkungan kerja dan memastikan bahwa pekerja memiliki kebebasan untuk melaporkan masalah atau tindakan yang mereka anggap tidak sesuai dengan nilai-nilai moral tanpa takut represalias. Hal ini juga berkontribusi pada menjaga integritas dan kualitas dalam operasi perusahaan serta memberikan perlindungan kepada pekerja yang berani berbicara tentang pelanggaran etika atau kebijakan yang merugikan. Hak ini mendukung transparansi, akuntabilitas, dan keadilan di tempat kerja.

Dalam KUHPPerdata, peraturan mengenai tanggung jawab pekerja/buruh dijelaskan dalam Pasal 1603 bagian (a), (b), dan bagian (c) yang pada dasarnya menyatakan bahwa:



- a. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- b. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

3. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja di Indonesia

Indonesia memiliki beragam permasalahan yang sangat kompleks dan saling terkait, membentuk suatu keterkaitan yang sulit dipisahkan. Permasalahan tersebut membentuk suatu sistem yang terkait satu sama lain, tidak bisa dipisahkan, dan memiliki dampak yang saling memengaruhi satu sama lain.¹⁶ Mata rantai permasalahan yang saling berhubungan dalam berbagai aspek kehidupan di Indonesia menekankan pentingnya peran hukum ketenagakerjaan dalam mencapai keadilan sosial, meningkatkan kesejahteraan, dan menjaga keseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, perlindungan hukum yang kuat dalam hukum ketenagakerjaan menjadi landasan bagi pencapaian keadilan dan kesejahteraan dalam masyarakat.

Soepomo mengidentifikasi tiga jenis perlindungan terhadap pekerja, yaitu perlindungan ekonomis, yang mencakup jaminan penghasilan yang mencukupi, terutama jika pekerja tidak dapat bekerja karena alasan tertentu; perlindungan sosial, yang mencakup jaminan kesehatan kerja serta kebebasan untuk berserikat dan melindungi hak untuk berorganisasi; dan perlindungan teknis, yang berkaitan dengan keamanan dan keselamatan kerja untuk melindungi pekerja dari potensi risiko dan bahaya di tempat kerja.¹⁷

Imam Soepomo seperti yang dikutip oleh Asri Wijayanti menguraikan bahwa perlindungan terhadap pekerja melibatkan lima aspek dalam hukum ketenagakerjaan. Aspek-aspek tersebut meliputi pengerahan atau penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, serta jaminan sosial bagi buruh. Dalam kerangka ini, tiap aspek memiliki peran yang signifikan dalam menjaga hak dan kesejahteraan pekerja.¹⁸

Pendapat yang disampaikan oleh Imam Soepomo, seperti yang dikutip oleh Asri Wijayanti, menyoroti lima aspek kunci dalam hukum perburuhan yang berperan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja. Masing-masing aspek ini memiliki peran

¹⁶ Mustika Mega Wijaya, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Anak Dibawah Umur Untuk Mendapatkan Pendidikan", diterbitkan oleh *PALAR (Pakuan Law review)* 2.2, Tahun 2016.

¹⁷ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 61.

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 11.



penting dalam menjaga hak dan kesejahteraan pekerja. Pertama, pengeralahan atau penempatan tenaga kerja berkaitan dengan bagaimana pekerja ditempatkan atau dipekerjakan, dan perlindungan terhadap pekerja terhadap penyalahgunaan dalam proses pengeralahan dan penempatan. Kedua, hubungan kerja mencakup ketentuan tentang hubungan antara pekerja dan pengusaha, termasuk hak, kewajiban, dan perlindungan hukum yang terkait dengan kontrak kerja dan aspek-aspek hubungan kerja lainnya. Ketiga, kesehatan kerja berkaitan dengan upaya untuk menjaga kesehatan pekerja di tempat kerja, termasuk penanganan risiko kesehatan dan lingkungan kerja yang aman. Keempat, keamanan kerja mencakup perlindungan pekerja dari bahaya dan risiko di tempat kerja, termasuk upaya untuk mencegah kecelakaan kerja dan melindungi pekerja dari potensi bahaya. Kelima, jaminan sosial buruh melibatkan berbagai bentuk jaminan sosial yang diberikan kepada buruh, seperti jaminan kesehatan, asuransi, dan manfaat lainnya yang bertujuan untuk mendukung kesejahteraan pekerja. Keseluruhan tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan sehat, serta memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko yang mungkin dihadapi oleh pekerja.

Dalam konteks ketenagakerjaan, penegakan hukum mencakup dua aspek penting. Pertama, penegakan hukum berarti menerapkan dan menjalankan hukum-hukum yang sudah ada, seperti peraturan ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Ini mencakup memastikan bahwa aturan-aturan ini diikuti dan pelanggarannya ditindak sesuai dengan hukum. Kedua, penegakan hukum juga mencakup penciptaan hukum baru atau pembaruan hukum yang lebih relevan melalui zaman yang berkembang beserta keperluan penduduk. Pada permasalahan ini, pemerintah dan lembaga terkait perlu terus menerus memantau dan mengevaluasi hukum-hukum yang ada untuk memastikan bahwa mereka masih efektif dalam melindungi hak-hak pekerja dan menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan harus menjadi kombinasi yang seimbang antara penerapan hukum yang ada dan upaya untuk menciptakan hukum yang lebih baik guna menjaga keadilan dan perlindungan bagi pekerja.

Apabila terjadi sengketa di bidang ketenagakerjaan, pengadilan yang menangani tidak semata-mata memberikan putusan berdasarkan perjanjian yang telah dibuat, yang berdasarkan prinsip kebebasan untuk membuat kontrak dan prinsip konsensualisme. Namun, pengadilan perlu mempertimbangkan konsistensi atas segala prinsip yang terdapat pada hukum perjanjian, melalui tujuan meraih suatu perlindungan beserta keadilan yang ditunjukkan pada semua pihak yang berkaitan. Pada penyelesaian masalah di bidang ketenagakerjaan, peran hakim sangat penting. Hakim tidak hanya harus memutuskan berdasarkan perjanjian kerja semata yang mungkin didasari oleh prinsip kebebasan berkontrak dan konsensualisme. Lebih dari itu, hakim harus



mempertimbangkan semua prinsip yang ditemui pada hukum perjanjian beserta pada hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan.

Hal ini diperlukan untuk mencapai dua tujuan utama: perlindungan beserta keadilan untuk semua pihak yang berkaitan pada hubungan kerja. Perlindungan ini berarti memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak terabaikan dan bahwa keadilan sosial diwujudkan dalam hubungan ketenagakerjaan. Keadilan ini mencakup pengakuan hak pekerja, penghormatan terhadap keseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha, serta penegakan prinsip-prinsip hukum yang adil.

Kesimpulan

- a. Dalam ranah ketenagakerjaan di Indonesia, perlindungan hukum kepada berbagai hak pekerja menjadi hal yang sangat krusial. Berbagai hak tersebut mencakup hak terhadap pekerjaan yang memenuhi standar, hak dari adanya upah dengan adil, hak agar dapat berkumpul serta berserikat, hbrhadap keselamatan dan beseeta kesehatan, hak agar dapat memperoleh proses hukum yang adil, hak agar dapat diperlakukan dengan adil dan sama, hak atas privasi, serta hak untuk mengemukakan pendapat secara bebas. Perlindungan ini diamanatkan dalam berbagai undang-undang, termasuk di dalamnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Terdapat sejumlah dua tipe dalam perjanjian kerja yang dikenal, yakni PKWT ataupun dikenal dengan “perjanjian kerja dengan waktu tertentu” beserta PKWTT yakni kepanjangannya “perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu”. Dalam PKWT, terdapat masa percobaan dengan durasi tiga bulan. Di sini, pengusaha diwajibkan membayar upah kepada pekerja minimal sebesar upah minimal yang diberlakukan sepanjang periode percobaannya.
- c. Pemerintah juga turut campur tangan dalam ketenagakerjaan melalui berbagai regulasi dan undang-undang yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Perlindungan ini mencakup jaminan sosial, jaminan kesejahteraan pekerja, dan prinsip-prinsip Pancasila yang mendorong kerja sama, kekeluargaan, dan gotong royong dalam masyarakat.
- d. Dalam rangka mencapai keadilan sosial, perlindungan hukum kepada berbagai hak pekerja yang ada dalam tanah air yakni suatu kebutuhan penting yang memastikan bahwa para pekerja dapat bekerja dalam lingkungan yang adil, aman, dan sehat, serta memperoleh upah yang sesuai dengan kontribusi mereka. Semua pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja, memiliki peran dalam mewujudkan perlindungan ini untuk mencapai kesejahteraan bersama dalam masyarakat.

Saran



Pada usaha memperkuat perlindungan hukum kepada berbagai hak pekerja yang ada dalam tanah air, beberapa langkah dapat diambil. Pertama, diperlukan peningkatan kesadaran pekerja melalui pendidikan dan penyuluhan mengenai hak-hak mereka. Kedua, pengawasan terhadap pengusaha perlu diperketat untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Selanjutnya, peraturan ketenagakerjaan harus dirumuskan dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti. Program jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan jaminan hari tua perlu dikembangkan dan diakses dengan lebih mudah oleh pekerja. Pembinaan serikat pekerja juga harus didukung agar mereka efektif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Mekanisme pelaporan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja sebaiknya disederhanakan. Dialog dan negosiasi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah adalah langkah penting untuk memperkuat hubungan kerja. Selain itu, evaluasi berkala terhadap peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan diperlukan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam melindungi hak-hak pekerja. Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan dapat tercipta perlindungan hukum dengan lebih kuat kepada berbagai hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan serta keadilan dalam hubungan kerja.

Daftar Pustaka

a) Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, TLN No. 4279, ps. 1 (2).
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004, Pasal 1, Angka 1.

b) Buku

Dimiyati, Khudzaifah dan Kelik Wardiono. *Metode Penelitian Hukum*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004.

Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

Kansil, C.S.T.. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka, 1984.

Keraf, Sonny. *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius, 1998.

Mustafa, Hasan. *Teknik Sampling*. Bandung: Alfabeta, 2003.

Prinst, Darwin. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.



Sembiring, Sentosa. *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

Wijaya, Mustika Mega. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Anak Dibawah Umur Untuk Mendapatkan Pendidikan”. Diterbitkan oleh *PALAR (Pakuan Law review) 2.2*, Tahun 2016.

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

c) Lain-lain

Kahfi, Ashabul. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”. Diterbitkan oleh Ashabul Kahfi Jurisprudentie. Volume 3 Nomor 2 Desember 2016.