

Urgensi pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan di Indonesia sesuai pada undang – undang

Annisa Pratami

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Malang,
Jalan Raya Tlogomas Nomor 246 Malang
Email : annisapratami@webmail.umm.ac.id

Aulia Salsabila

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Malang,
Jalan Raya Tlogomas Nomor 246 Malang
Email : auliasalsabila@webmail.umm.ac.id

Nur Putri Hidayah

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Malang,
Jalan Raya Tlogomas Nomor 246 Malang
Email : nurputri@umm.ac.id

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran perihal pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan di Indonesia yang sesuai pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karena tidak sedikit beberapa perundang – undangan saat ini pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial menonjolkan perbedaan yang sangat signifikan sehingga tidak sesuai dengan perkembangan masa kini dan tuntutan di masa yang akan datang. Dengan adanya Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diharapkan mampu: menegakkan perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; melaksanakan instrumen nasional tentang hak – hak tenaga kerja yang sudah diratifikasi. Metode penelitian menggunakan telaah pustaka dengan beberapa metode studi kasus. Sumber penelitian berasal dari beberapa buku elektronik, jurnal ilmiah serta sumber lain yang telah dipastikan keakuratannya dengan teknik pengumpulan data berupa studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan masih banyak pekerja yang tidak terpenuhi hak dan kewajibannya sehingga hal itu menimbulkan masalah. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkan perlindungan yang memberikan kepastian hukum.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Hak, Kewajiban, Perundang-Undangan.

Abstract

This study aims to provide an overview regarding the fulfillment of the rights and obligations of workers in employment in Indonesia in accordance with Law number 13 of 2003 concerning employment, because not least some of the current legislation is in a disadvantageous position in labor services and systems. industrial relations highlight very significant differences so that they are not in accordance with current developments and demands in the future. With the existence of Law number 13 of 2003 concerning employment, it is expected to be able to: uphold protection and guarantees for workers; implement national instruments on labor rights that have been ratified. The research method uses literature review with several case study methods. Research sources come from several electronic books, scientific journals and other sources whose accuracy has been confirmed by data collection techniques in the form of document studies. The results of the study show that there are still many workers whose rights and obligations are not fulfilled, so this creates problems. To overcome these problems, protection that provides legal certainty is needed.

Keywords: Employment, Rights, Obligations, Legislation.

A. PENDAHULUAN

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dalam arti warga negara tidak hanya harus memperoleh pekerjaan tetapi juga hak-hak sehubungan dengan kewajiban pekerja yang tertuang dalam kontrak kerja yang mengarah pada hubungan kerja. Hal ini juga tidak terlepas dari sisi kemanusiaan untuk menjamin hak-hak warga negara.

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial 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.¹

Selain itu juga, manusia memenuhi kebutuhan hidup untuk kelangsungan hidupnya didunia. Untuk itu, manusia perlu bekerja untuk mendapatkan pengasilan . yang dimana setiap manusia itu memiliki hak yang harus negara dan masyarakat jamin setiap hak yang manusia atau warga negara punya dan tidak membedakan satu dengan yang lainnya.

Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak hak, sedang di pihak lain kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak.

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak member kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.' Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.²

Hukum hanya mempunyai arti yang pasif jika tidak dapat diterapkan terhadap peristiwa konkrit. Konkretisasi hukum menjadi hak dan kewajiban itu terjadi dengan perantara peristiwa hukum.

Untuk terjadinya hak dan kewajiban diperlukan terjadinya suatu peristiwa yang oleh hukum dihubungkan sebagai akibat. Peristiwa yang mempunyai akibat hukum adalah peristiwa hukum. Sebagai peristiwa hukum yang menimbulkan akibat hukum, pengaturan mengenai hak dan

¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, Penjelasan bagian Umum, hal. 119.

² Hans Kelsen (Raisul Muttaqien), 2006, Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif. Nusamedia dan Nuansa, Bandung him. 132-133.

kewajiban pekerja dan pengusaha dalam mogok kerja penting untuk mendapatkan perhatian. Perimbangan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam mogok kerja penting dicermati karena sekalipun hubungan pekerja dan pengusaha.

Di tengah minimnya akses pekerja terhadap sumber daya, mogok merupakan senjata pamungkas tatkala harus menghadapi kekuatan di luar diri para pekerja. Ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha memerlukan alat untuk menyeimbangkan posisi tersebut. Mogok merupakan alat bagi pekerja untuk menyeimbangkan posisi tawarnya yang lebih rendah dibandingkan pengusaha. Dengan demikian hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam mogok kerja sebaiknya tidak dibuat sedemikian rupa sehingga menyebabkan hak mogok yang merupakan penyeimbang posisi tawar bagi pekerja menjadi sulit dilaksanakan.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui dan membahas lebih dalam tentang: Bagaimana urgensi pelaksanaan pemenuhan hak dan kewajiban hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia dan Hambatan serta upaya apa saja yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak - hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan telaah pustaka dengan beberapa metode studi kasus. Sumber penelitian berasal dari beberapa buku elektronik, jurnal ilmiah serta sumber lain yang telah dipastikan keakuratannya dengan teknik pengumpulan data berupa studi dokumen.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hal-Hal Pokok Dalam Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Sampai saat ini belum ada ditemukan kesatuan pendapat para ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Karena, pengertian yang dihasilkan tersebut berdasarkan dengan hukum positif disetiap negara. Dimana, setiap negara mempunyai hukum positifnya masing-masing. Oleh karena itu, definisi mengenai hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan dan berbeda, terutama menyangkut keluasan cakupan hukum ketenagakerjaan pada masing-masing negara.

Iman Soepomo, menyampaikan pandangan para ahli hukum mengenai pengertian ketenagakerjaan, yang berlain-lainan pendapatnya, yaitu sebagai berikut :³

³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1981), hlm. 2-3.

- Molenaar, mengatakan bahwa “arbeidsrecht” adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan pengusaha.
- Mok, berpendapat bahwa “arbeidsrecht” adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupam yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
- Prof. Iman Soepomo, S.H., merumuskan hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Dari penjelasan atau uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisai pekerja.

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Sebagai suatu Peraturan perundang-undangan, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan baik apabila berlaku secara yuridis, empiris, sekaligus berlaku secara sosiologis. Keberlangsungan itu tentu saja menyangkut apa yang menjadi tujuan dikeluarkannya UU ketenagakerjaan. Dalam Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 menentukan bahwa tujuan ketenagakerjaan adalah : Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah serta Memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja, dan Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tujuan yang telah diuraikan tersebut akan tercapai apabila pemerintah mengerluatkan Undang-Undang yang bersifat memaksa dan mengatur dan juga memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha atau tenaga kerja lainnya yang melakukan pelanggaran. Oleh karena itu, dengan sifatnya yang memaksa dan adanya ikut campur tangan pemerintahan, hukum ketenagakerjaan menjadi hukum publik dan hukum privat sekaligus.

Dikatakan menjadi hukum privat karena lahirnya hukum ketenagakerjaan adalah adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang didasari dengan adanya suatu perjanjian. Selain itu, dapat dikatakan sebagai hukum publik karena untuk menegakkan pemerintah harus ikut campur tangan dengan cara

mengawasi pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di bidang hukum ketenagakerjaan dan bidang hubungan kerja.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Hak Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Secara umum, banyak hak-hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, meskipun pemenuhannya sangat bergantung pada perkembangan ekonomi dan sosial budaya serta masyarakat atau negara tempat perusahaan beroperasi, antara lain:

- Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan termasuk dalam suatu hak asasi manusia. Karena, di Indonesia sendiri dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya. Hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
- Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang yang bekerja berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya untuk bekerja.
- Hak untuk berserikat dan berkumpul. Agar pekerja dapat memperjuangkan kepentingannya, terutama untuk upah yang adil, mereka harus mengakui dan menjamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja yang bertujuan untuk bersatu dan memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggotanya. Melalui merger dan serikat pekerja, posisi mereka diperkuat dan hak-hak kodrati mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak-hak mereka dapat lebih terjamin.
- Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, serta kesehatan kerja adalah hak atas hidup yang dimiliki setiap manusia atau warga negara. Jaminan ini mutlak dan perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, sebab hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan. Semisal, terjadi kecelakaan atau kelalaian saat sedang bekerja.
- Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan

pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.

- Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
- Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

b. Kewajiban Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Sesuai yang tercantung dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban pekerja, yaitu :

- a) Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b) Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c) Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- d) Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e) Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

3. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni simbiosis mutualisme yang mana pemerintah Indonesia dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan

adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja.

Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja dimana terdapat keseimbangan (equilibrium) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan baik itu umum maupun dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

A. Hak perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan

- a) Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka;
- b) Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.

B. Kewajiban perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan

- a) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh;
- b) Memeriksa kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja;
- c) Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan;
- d) Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja;
- e) Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja;
- f) Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.

Hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Jangan sampai salah satu pihak melakukan pelanggaran. Dalam Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai hubungan kerja ini, di mana hubungan kerja yang terbentuk antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/ Perusahaan harus diwujudkan dalam bentuk: Perjanjian Kerja; Perjanjian kerja Waktu tidak tertentu (PKWT); Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWTT); Peraturan Perusahaan; Perjanjian Kerja Bersama; Perjanjian Pemborongan.

4. Perlindungan dan jaminan tenaga sosial

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu 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.

sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.

A. Perlindungan upah dan jaminan tenaga sosial

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi : Upah minimum Provinsi (UMP) berlakunya diseluruh kabupaten atau kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi; Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten atau kota.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami tenagakerja. Jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen pertahun.² Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor : 40 tahun 2004 tentang Sistim Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor : 24 tahun 2011 tentang BPJS , yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Jadi Sekarang Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dalam masa sekarang ini diselenggarakan oleh Badan Pnyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja /Buruh Untuk Membentuk dan Menjadi Anggota Serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat Pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja /buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas,terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Perlindungan hukum berkaitan dengan hak pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh terdapat Pada pasal 104 UU no.13 tahun 2003. Pasal 104 ayat 1 menyebutkan : “ Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh”. Pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh berhak untuk mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Ketentuan dalam pasal 104 UU No.13 tahun 2003 ini sejalan dengan ketentuan Undang-undang Nomor. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh khususnya pasal 5 ayat 1 yang bunyinya sama dengan pasal 104 ayat 1 UU NO.13 tahun 2003. Bahkan Perlindungan Hukum terhadap pekerja /buruh dalam UU No.21 tahun 2000 diwujudkan dalam bentuk kemudahan untuk membentu k Serikat / Serikat

buruh, di mana pekerja / Buruh minimal 10 (sepuluh) orang sudah berhak membentuk serikat pekerja/serikat buruh

C. Perlindungan Atas Hak-Hak Dasar Pekerja / Buruh Untuk Berunding Dengan Pengusaha;

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara Pekerja / buruh dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja/buruh dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya hak pengusaha juga merupakan kewajiban pekerja/buruh. Untuk mewujudkan hal tersebut maka dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 106 telah diatur mengenai suatu lembaga yang merupakan forum komunikasi dan berunding bagi pekerja/buruh dengan pengusaha yaitu dengan adanya suatu lembaga Bipartit. Lembaga Bipartit ini berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di suatu Perusahaan. Adapun keanggotaan Lembaga Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan dari pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Lembaga Bipartit juga sebagai lembaga pertama untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja / buruh dengan pengusaha.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 107 juga mengatur mengenai hak berunding yang lain dalam sebuah lembaga Kerjasama Tripartit yang berfungsi hampir sama dengan lembaga Bipartit. Lembaga Tripartit ini berfungsi memberikan pertimbangan , saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait termasuk pekerja/buruh dan pengusaha ,dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan . Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang mewakili pekerja/buruh. Lembaga Kerjasama Tripartit ini terdiri Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional, Propinsi dan Kabupaten /Kota, serta Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota.

5. Hambatan 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 pentingnya 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.
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.

6. SIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 dan peraturan lainnya. Perlindungan terhadap pekerja 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.

Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas: Dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

Sudah saatnya pemerintah memperhatikan hak dan kewajiban pekerja sebab ketenagakerjaan merupakan suatu potensial untuk mempercepat Indonesia kearah kemajuan. Sebab sebuah perusahaan tidak akan berjalan tanpa ada pekerja atau karyawan, dengan kata lain ketenaga kerjaan menjadi salah satu power mewujudkan pembangunan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

Asyhadi, Zaeni , *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta : Raja Grafindo Persada , 2007)

Hanifah, Ida. "[BUKU] HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA." *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN* (2020).

Wijayanti, Asri. "Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan." *Arena Hukum* 5, no. 3 (2012): 210-217.

Nurchahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69-78.

Harahap, Nurhotia. "Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyarifan Dan Keperdataan* 6, no. 1 (2020): 15-27.

Dwi Atmoko, S. H. (2022). *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. CV Literasi Nusantara Abadi.

Jehani, Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, 2008.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009

Hans Kelsen (Raisul Muttaqien), 2006, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*. Nusamedia dan Nuansa, Bandung him. 132-133.

Praktis, Tip Hukum. *Hak dan Kewajiban Karyawan*. PT Niaga Swadaya, 2010.

Hernawan, Ari. "Keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam mogok kerja." [DUMMY] *Jurnal Mimbar Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 24.3 (2012): 418-430.

SunyotoDanang, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha.* , Pustaka Yustisia, Yogyakarta. 2013.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226/MEN/2000 tentang *jangkauan wilayah berlakunya upah minimum*

Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia.*" *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021).