

**PEMENUHAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>  
Oleh : Rizaldy Pedju<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam tesis ini yaitu pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini menitik beratkan pada studi literatur, jurnal, artikel yang dihimpun dari berbagai pustaka. Metode analisis data dilakukan dengan proses yaitu, bahan-bahan atau data-data yang terkumpul, diidentifikasi atau dipilih sesuai dengan kebutuhan atau yang terkait dengan objek penelitian, kemudian di analisis dengan menggunakan teori-teori, konsep-konsep dan kaidah-kaidah hukum sebagaimana yang terdapat dalam rangka pemikiran guna memberikan jawaban terhadap identifikasi permasalahan yang dituangkan dalam bab sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagai Negara hukum, pemenuhan perlindungan hak tentang ketenagakerjaan termuat dalam UU No 13 tahun 2003 dan disertai dengan UU No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial serta penegakkan hukumnya dalam UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Secara garis besar, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut :<sup>3</sup> Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya, dalam hal ini disebut dengan perlindungan upah. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>4</sup> Menyangkut penegakkan hukum terhadap pemenuhan perlindungan hak

pekerja, penyelesaian perselisihannya melalui pengadilan dan diluar pengadilan dengan menggunakan asas keadilan, keterbukaan serta kesetaraan.

Kata Kunci : Pemenuhan, perlindungan hak, tenaga kerja, penegakkan hukum.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Pengaturan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan karena bertautan dengan hak-hak normatif pekerja, di mana hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja, dalam hal ini menerima upah dan lain sebagainya. Pemenuhan perlindungan ketenagakerjaan terhadap hak pekerja dilakukan oleh pemerintah, sebagaimana termuat dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal-hal sebagai berikut :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3)
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31)
7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai

<sup>1</sup> Artikel Tesis. Dosen Pembimbing :

Prof.Dr.Wulanmas Frederik,SH,MH; Dr. Abdurahman Konoras,SH,MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, NIM : 1223208055

<sup>3</sup> Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hlm 76

<sup>4</sup> *Ibid*, Hlm 33

dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1)

8. Setiap pekerja atau buruh, berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1)
9. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 ayat 1)

Pada kenyataannya, usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan itu belum berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini terbukti dengan masih adanya unjuk rasa yang dilakukan oleh para pekerja, pemogokan kerja yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan, namun tidak sedikit pula berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merupakan awal hilangnya mata pencaharian dan berakibat memperpanjang barisan pengangguran.<sup>5</sup>

Amanah undang-undang ketenagakerjaan nampaknya bukan menjadi momok yang harus ditaati oleh pihak pemberi kerja, sehingga hak para pekerja bukan merupakan prioritas, sedangkan keuntungan/laba perusahaan menjadi sasaran utama dari beroperasinya suatu perusahaan sehingga munculnya kesenjangan antara Pemberi kerja/perusahaan dengan pekerja/buruh/karyawan.

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan perlindungan hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana penegakkan hukum ketenagakerjaan terhadap pengusaha/pemberi kerja tidak memenuhi perlindungan hak pekerja?

## C. Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan, adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data

sekunder belaka.<sup>6</sup> Bahan yang diteliti didalam penelitian hukum normatif adalah bahan pustaka atau data sekunder.

Sumber data yang utama dalam penelitian hukum normatif adalah data kepustakaan. Didalam kepustakaan hukum, maka sumber datanya disebut bahan hukum. Bahan hukum adalah segala sesuatu yang dapat dipakai atau diperlukan untuk tujuan menganalisis hukum yang berlaku. Bahan hukum yang dikaji dan dianalisis dalam penelitian hukum normatif terdiri dari :

1. Bahan hukum primer,
2. Bahan hukum Sekunder, dan
3. Bahan hukum tersier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Untuk mendukung terwujudnya suatu pembangunan ketenagakerjaan secara terpadu, maka dibutuhkan fondasi yang kokoh yang sering disebut dengan asas. Terkait asas dalam hukum ketenagakerjaan adalah menggunakan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Pasal 3),<sup>7</sup> artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata.<sup>8</sup>

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>9</sup> Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 15

<sup>6</sup> Salim dan Erlies Septiana, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, Rajagrafindo, 2013, Hlm 12

<sup>7</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 3

<sup>8</sup> Rachmat Trijono, *Lo.Cit*, Hlm 24

<sup>9</sup> Ibid, Hlm 7

menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu, pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Secara yuridis, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Artinya bahwa Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Artinya bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan

2. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>10</sup>

Adapun asas penempatan tenaga kerja meliputi hal, sebagai berikut :

1. Asas terbuka ; pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja dan upah.
2. Asas bebas ; pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkan agar tidak ada unsur pemaksaan.
3. Asas Objektif ; pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan harus memperhatikan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.
4. Asas adil dan setara ; penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan politik.<sup>11</sup>

Setelah menetapkan perencanaan tenaga kerja, serta melihat asas penempatan tenaga kerja, maka tenaga kerja perlu perlindungan, agar hak tenaga kerja bisa terpenuhi berdasarkan peraturan perundang-undangan. Terkait perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terdapat beberapa pasal yang menyangkut perlindungan tenaga kerja, antara lain ;

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
2. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi

<sup>10</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279) Pasal 4

<sup>11</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013, Hlm 71

kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)

4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
5. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1)
6. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1)
7. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 ayat 1)

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh, meliputi :<sup>12</sup>

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat
4. Perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja

Secara garis besar, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut :<sup>13</sup>

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan

berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>14</sup>

Ketiga jenis perlindungan diatas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa, jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dapat dikenakan sanksi. Terkait ketiga macam perlindungan diatas, terdapat perlindungan hak yang dijabarkan menyangkut perlindungan ekonomi, sosial serta teknis, yaitu sebagaimana berikut :

1. Perlindungan Upah

Upah yang dimaksud adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>15</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, pemerintah telah menetapkan perlindungan upah bagi pekerja/buruh meliputi :<sup>16</sup>

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan<sup>17</sup>

<sup>14</sup> *Ibid*, Hlm 33

<sup>15</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 (angka 30)

<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat 3

<sup>12</sup> Eko Wahyudi dkk, Lo.Cit, Hlm 32

<sup>13</sup> Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hlm 76

Terkait kebijakan Upah minimum, guna mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan. Sedangkan disisi lain dijelaskan bahwa upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya dan lain-lain. Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, asas tersebut sebagai berikut ;

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja putus.<sup>18</sup>
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh.<sup>19</sup>
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut asas *no work no pay*.<sup>20</sup>
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.<sup>21</sup>
- e. Komponen upah terdiri dari pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75 % (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>22</sup>
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.<sup>23</sup>
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.<sup>24</sup>
- h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.<sup>25</sup>

- i. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.<sup>26</sup>

Dalam hal pemenuhan perlindungan upah tenaga kerja, berdasarkan data statistik tenaga kerja kota manado, bahwa jumlah angkatan kerja diatas 15 tahun hingga akhir 2015 adalah berjumlah 180.743 orang yang terdiri dari bekerja 163.419 orang, pengangguran terbuka sebanyak 17.344 orang, pernah bekerja sebanyak 6.156 orang serta belum pernah bekerja sebanyak 11.188 orang.<sup>27</sup>

Berdasarkan jumlah angkatan kerja diatas, terdapat 1.544 Perusahaan yang sudah memenuhi perlindungan upah dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 58.590 pekerja. Maksudnya, jumlah diatas merupakan jumlah perusahaan serta tenaga kerja yang sudah sudah menjalankan prosedur sebagaimana Pasal 88 ayat 3 dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>28</sup>

## 2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Setiap pekerja, berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, pelaksanaannya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>29</sup> Pengaturan tentang jaminan sosial tenaga kerja ini dispesifikkan dalam undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial.

Adapun jenis-jenis perlindungan atau jaminan bagi tenaga kerja terdapat dalam pasal 6 ayat (2) yaitu BPJS ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program Jaminan

<sup>17</sup> Ibid,

<sup>18</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pasal 2

<sup>19</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pasal 3

<sup>20</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93

<sup>21</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90

<sup>22</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 94

<sup>23</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 95 ayat (1)

<sup>24</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 95 ayat (2)

<sup>25</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 95 ayat (4)

<sup>26</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 96

<sup>27</sup> Bidang Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, DataBase Tenaga Kerja Kota Manado, Pemerintah Kota Manado (Dinas Tenaga Kerja), Tahun 2015

<sup>28</sup> Ibid

<sup>29</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, pasal 99

Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai badan hukum publik memiliki kewenangan:

- 1) Mengenaikan sanksi administratif berupa teguran tertulis atau denda kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja dan penerima bantuan dalam penyelenggaraan jaminan sosial.
- 2) Meminta peneanaan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu terhadap pemerintah, pemerintah provinsi, atau pemerintah kabupaten/kota kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan dalam penyelenggaraan jaminan sosial.
- 3) melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial.

### 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 87, yaitu Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>30</sup>

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Ketentuan terhadap sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.<sup>31</sup>

Sejauh ini pemenuhan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja yang ada di kota manado ditinjau dari resiko kerja, sebesar 130 perusahaan dari 1544 perusahaan yang menerapkannya.

## 2. Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pengusaha/Pemberi Kerja Tidak Memenuhi Perlindungan Hak Pekerja

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum (*legal sistem*), di mana hal ini perlu di lakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Sebuah ironi ketika hukum di buat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang amat besar, tetapi sia-sia karena tidak dapat di tegakan. Hukum akhirnya hanya menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi masyarakat.

Dalam praktek penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu pemerintah, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, serta pengusaha/majikan. Untuk ketiga

<sup>30</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 86

<sup>31</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 87

pelaku dalam hubungan industrial ini masing-masing mempunyai fungsi sebagai berikut :<sup>32</sup>

- 1) Pemerintah, mempunyai fungsi ;
  - 1.1. Menetapkan kebijakan
  - 1.2. Memberikan pelayanan
  - 1.3. Melaksanakan pengawasan
  - 1.4. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, mempunyai fungsi ;
  - 2.1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
  - 2.2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai tingkatannya.
  - 2.3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - 2.4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
  - 2.5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - 2.6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.
- 3) Pengusaha/majikan, mempunyai fungsi ;
  - 3.1. Menciptakan kemitraan
  - 3.2. mengembangkan usaha
  - 3.3. memperluas lapangan kerja
  - 3.4. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Membahas penegakan hukum ketenagakerjaan tentu sangat terkait erat dengan kedudukan hukum ketenagakerjaan

dalam sistem hukum nasional. Di mana didalamnya ada keterkaitan dengan aspek hukum perdata, hukum administrasi (hukum tata usaha negara), dan aspek hukum pidana. Adapun hal-hal yang mempengaruhi penegakkan hukum adalah struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substansi*), dan budaya hukum (*legal culture*).<sup>33</sup> Untuk mengetahui penegakkan hukum ketenagakerjaan maka dilihat dari beberapa aspek yaitu :

1. Aspek Hukum Perdata

Dalam sistem ketenagakerjaan penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 136 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, yang mengatakan bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, dalam hal ini penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.<sup>34</sup>

- 1.1. Penyelesaian di luar pengadilan

- a. Bipartit

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang dimaksud adalah perundingan bipartit di tingkat perusahaan, dengan skala internal, dan hanya melibatkan langsung pihak yang berselisih/bersengketa, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan. Lingkup penyelesaian melalui bipartit mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat

<sup>33</sup> Achmad Ali, Keterpurukan Hukum di Indonesia (Penyebab dan Solusinya), Jakarta, Cet.I Penerbit Ghalia Indonesia, 2002. Hal 7-8

<sup>34</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 136

<sup>32</sup> Danang Sunyoto, Lo.Cit.,Hlm 141-142

pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan.<sup>35</sup>

b. konsiliasi

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi merupakan salah satu alternative. Artinya, upaya ini bersifat pilihan sukarela (*Voluntary*), bukan wajib (*mandatory*). Lingkup penyelesaian melalui konsiliasi mencakup tiga jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui konsiliasi, sama dengan bipartit-paling lama tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten / kota setempat.

c. arbitrase

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase juga merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini sama dengan konsiliasi yang bersifat pilihan sukarela (*voluntary*), bukan wajib (*mandatory*). Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Arbiter dipilih dan ditunjuk oleh para pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

Lingkup penyelesaian melalui arbitrase mencakup hanya dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui arbitrase-sama dengan bipartit atau konsiliasi

paling lama tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

d. mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib (*mandatory*) apabila kedua pilihan sebelumnya (konsiliasi atau arbitrase) tidak disepakati oleh para pihak. Lingkup penyelesaian melalui mediasi mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui bipartit paling lama tiga puluh hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Mediator tersebut telah memenuhi syarat dan ditetapkan oleh menteri. Wilayah kerja mediator meliputi wilayah kabupaten/kota di mana mediator bertugas di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat ;

Berdasarkan data dinas tenaga kerja kota manado sebagai instant terkait yang mempunyai kewenangan dalam melakukan mediasi, dalam tahun 2015 terdapat 79 kasus yang dilaporkan dengan perkara meliputi tidak terpenuhinya hak pekerja hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Dari 79 kasus tersebut, selesai dengan perjanjian bersama sebanyak 37 kasus, anjuran sebanyak 28 kasus serta tutup sebanyak 3 kasus dan sisanya 11 kasus sementara mediasi.<sup>36</sup>

1.2. Penyelesaian melalui pengadilan

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal-hal Kewenangannya terbatas atau khusus, Kewenangan pengadilan hubungan industrial hanya terbatas atau khusus memeriksa,

<sup>35</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 4 ayat (1)

<sup>36</sup> Dinas Tenaga Kerja Kota Manado 2015

mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Selain beberapa jenis perselisihan diatas, bukan menjadi kewenangan pengadilan hubungan industrial.<sup>37</sup>Adanya hakim *ad hoc*, di samping hakim (karier), dalam majelis hakim juga terdapat dua orang hakim *ad hoc* dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Pengertian kata *ad hoc* menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah khusus diadakan untuk suatu keperluan penelitian hal yang menjadi persoalan. Jadi, hakim *ad hoc* adalah hakim yang diadakan khusus untuk keperluan memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Terkait Penyelesaian perkara melalui pengadilan, berdasarkan data Pengadilan Negeri Manado sebagai salah satu pengadilan yang berwenang mengadili perselisihan hubungan industrial, sepanjang tahun 2015 terdapat 17 Perkara yang masuk di pengadilan negeri manado terkait permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan rincian, 16 perkara putusan pengadilan yang didalamnya terdapat 3 perkara kasasi serta 1 perkara dicabut.<sup>38</sup>

## 2. Aspek Hukum Administrasi

Bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan erat dengan hukum Administrasi, di mana pemerintah memiliki peran sebagai regulator. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, baik dalam bentuk undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, maupun peraturan daerah. Dalam aspek hukum administrasi peran pemerintah termasuk pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten /kota dalam praktik wujudnya, antara lain, menetapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, Memberikan perizinan usaha, memberikan jasa

pelayanan ketenagakerjaan, seperti : pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, Pelayanan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, pelayanan hubungan industrial dan persyaratan kerja serta, pelayanan pengawasan dan norma kerja, menetapkan upah minimum. Sehubungan hal di atas, khususnya yang berkaitan dengan prosedur izin usaha dan jasa pelayanan ketenagakerjaan biasanya dicantumkan sanksi terhadap segala risiko yang timbul sebagai akibat kelalaian atau kesengajaan pengusaha, mulai sanksi teguran, paksaan administrasi, uang paksa, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat sampai pada pencabutan izin.

## 3. Aspek Hukum Pidana

Istilah tindak pidana atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *feit* atau *delict*. Tindak pidana yang di maksud adalah adalah perbuatan yang oleh aturan hukum pidana dilarang dan diancam dengan pidana barang siapa yang melanggar larangan tersebut.<sup>39</sup>

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Ketiga jenis perlindungan mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa, jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dapat dikenakan sanksi. Terkait ketiga macam perlindungan diatas, terdapat perlindungan hak yang dijabarkan menyangkut perlindungan ekonomi, sosial serta teknis yang di implementasikan dalam perlindungan upah, perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan data dinas tenaga kerja kota manado sebagai instansi pemerintah yang berwenang dalam pengawasan terhadap pemenuhan hak pekerja, bahwa dewasa ini perusahaan sudah mulai memperhatikan kesejahteraan pekerja dengan menerapkan perlindungan upah serta jaminan sosial tenaga kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, masih

<sup>37</sup> Riduan Syahrani, Seluk Beluk dan Asas Hukum Perdata, Bandung, Alumni, Edisi Kedua, 2006, Hlm 218

<sup>38</sup> Pengadilan Hubungan Industrial, Pengadilan Negeri Manado 2015

<sup>39</sup> Martiman Prodjohamidjojo, Memahami Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia, Jakarta Pradnya Paramita, Cet.I, 1997, Hlm 16

minim perusahaan yang menerapkannya, terbukti bahwa dari jumlah 1544 perusahaan hanya sebanyak 130 perusahaan yang menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja atau disimpulkan pula bahwa jenis rata-rata pekerjaan di kota manado bersifat resiko sangat rendah hingga resiko rendah, banyak perusahaan yang tidak menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Dalam hal penegakkan hukum di luar pengadilan, antara para pihak yang berselisih lebih memilih penyelesaiannya dengan bipartit namun jika tidak mendapatkan hasil perundingan, para pihak lebih memilih melakukan penyelesaian dengan cara mediasi. Terbukti dengan sepanjang tahun 2015 terdapat 79 kasus yang di mediasikan dengan 37 kasus selesai melalui perjanjian bersama, serta anjuran 28 kasus dan 3 kasus dinyatakan ditutup. Sedangkan penegakkan hukum melalui pengadilan, rata-rata gugatan yang di laporkan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan jumlah gugatan di tahun 2015 sebanyak 17 gugatan dan 16 diantaranya sudah mendapatkan putusan dan 1 gugatan dinyatakan dicabut serta sanksi yang diterapkan adalah sanksidalam bentuk pemenuhan hak pekerja berupa gaji,pesangon dan jaminan lainnya. Belum adanya putusan dalam bentuk administrasi yang bersifat pencabutan izin atau bahkan putusan yang bersifat pidana kurungan badan terhadap pengusaha dalam cacatan pengadilan negeri manado.

#### Saran

1. Terhadap pemenuhan perlindungan tenaga kerja ada baiknya, setiap perusahaan selalu memperhatikan tenaga kerjanya melalui amanah undang-undang dalam pemenuhan perlindungan tenaga kerja, prinsipnya jika ingin meningkatkan hasil perusahaan melalui kinerja dari para tenaga kerja maka tingkatkan pula kesejahteraan pekerja melalui pemenuhan perlindungan tenaga kerja.

2. Pemerintah harus meningkatkan fungsi kontrolnya sebagai instansi yang berwenang dalam hal ini dinas tenaga kerja dengan cara menambah jumlah pengawas yang bertugas untuk mengontrol pemenuhan perlindungan tenaga kerja. Misalnya dikota manado, yang memiliki legitimasi sebagai pengawas terhadap pemenuhan perlindungan tenaga kerja hanya 6 pegawai. Bisa dibayangkan 1544 perusahaan di awasi oleh 6 pegawai, berarti setiap pengawas harus mengawasi 257 perusahaan. Ini tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan oleh undang-undang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum di Indonesia (Penyebab dan Solusinya)*, Jakarta, Cet.I Penerbit Ghalia Indonesia, 2002.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bidang Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, *DataBase Tenaga Kerja Kota Manado*, Pemerintah Kota Manado (Dinas Tenaga Kerja), Tahun 2015
- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013.
- Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta, Bina Aksara, 1987.
- Martiman Prodjohamidjojo, *Memahami Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*, Jakarta Pradnya Paramita, Cet.I, 1997.
- Pengadilan Hubungan Industrial, *Pengadilan Negeri Manado 2015*
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sunanti, Depok, 2014.
- Ridwan Halim, *Hukum Pidana dalam Tanya Jawab*, Jakarta Ghalia Indonesia, 1984.
- Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas Hukum Perdata*, Bandung, Alumni, Edisi Kedua, 2006.
- Salim dan Erlies Septiana, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, Rajagrafindo, 2013.
- Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Alfabets CV, 2013.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.