

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA¹

Oleh: Anjas Pratama Mokoginta²
Tommy F. Sumakul³
Stefan Obadja Voges⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana hak pekerja menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia, yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan merubah dan menghapus pasal-pasal yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum cukup mengatur terkait masalah hak terhadap tenaga kerja. Misalnya, yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, upah, upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, Kesalahan berat terjadinya PHK oleh pekerja/buruh, begitu juga hak pemohonan tenaga kerja jika merasa dirugikan. 2. Perlindungan tenaga kerja yang merupakan wujud pengakuan atas hak tenaga kerja secara manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi sebagaimana, yang diamanatkan oleh UUD 1945 pasal 28D ayat (1) dengan, “menjamin kepastian hukum perlindungan dan diperlakukan sama dihadapan hukum” dan juga memerhatikan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan; Omnibus Law; Perlindungan Hukum.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dibutuhkan agar jaminan terhadap warga negara Indonesia bisa mendapat lapangan kerja serta jaminan hak dan kewajiban. Selain itu, tenaga kerja juga membutuhkan perlindungan agar proses produktivitas dan kenyamanan dalam pekerjaan berjalan dengan baik. Dalam pembukaan UUD NRI 1945 alinea keempat mengatakan bahwa, “Pemerintah Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia”, dan pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 mengatakan, “Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak.”⁵

Secara normatif, UUD 1945 menjamin setiap hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28 D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya dalam pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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.⁶

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), pasal 38 ayat (2) menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan, dalam pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.⁷

Dari landasan hukum di atas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan perlindungan terhadap warga negaranya, seperti yang dikatakan Lalu Husni, bahwa bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.⁸

Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101394

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁶ Zubi, Muhammad. “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)”, Jurnal Ilmiah Metadata Vol.3 No.3 Edisi September 2021, hlm. 1173.

⁷ Undang-Undang No. 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

⁸ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depok, 2015, hlm 13.

kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁹

Rencana pembentukan *Omnibus Law*, RUU ini dibentuk untuk memudahkan iklim berusaha di Indonesia. Menurut Kementerian Keuangan Indonesia, sebagaimana dilangsir, adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.¹⁰

Pada sisi lain, pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mendapat penolakan dari sebagian besar masyarakat Indonesia dengan tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda, dari setiap klaster masyarakat, yakni klaster akademisi, klaster buruh/pekerja, klaster mahasiswa, klaster guru, dan klaster ulama. Setiap klaster memiliki persepsi yang berbeda, tetapi semua klaster warga masyarakat Indonesia tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu menolak kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja, terutama semua klaster mempunyai alasan bahwa muatan Undang-Undang Cipta Kerja, menyangkut regulasi jaminan hak-hak bagi pekerja, sejatinya belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja di Indonesia. Undang-Undang ini menurut para klaster, terutama pengaturan tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan para majikan atau pemilik perusahaan.¹¹

Meskipun begitu pro dan kontra yang meramaikan rencana pemerintah tersebut, kalangan yang mendukung rencana pemerintah menyatakan bahwa Omnibus Law ini sebagai solusi yang tepat untuk menjawab persoalan tumpang tindihnya beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia. Tetapi kalangan penentang atau kontra menganggap bahwa rencana *Omnibus Law*

tersebut dianggapnya sebagai upaya mendeligitimasi hak-hak setiap sektor kehidupan bangsa terutama menyangkut tentang ketenagakerjaan dan sektor lain yang dapat terpengaruh akibat keberlakuannya.¹²

Menurut Bivritri Susanti penyusunan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tidak cukup diselesaikan dalam 9 bulan. Bivritri menjelaskan harusnya metode penyusunan undang-undang omnibus law ini memakan waktu cukup lama. Selain itu, penyusunan Undang-Undang Omnibus Law juga merupakan sesuatu yang baru dipraktikkan di Indonesia, sehingga menimbulkan kebingungan, termasuk dikalangan legislatif sendiri. Hal tersebut menjadi pertimbangan DPR agar tidak terburu-buru dalam mengesahkan RUU Cipta Kerja yang ramai ditolak publik melalui aksi unjuk rasa di sejumlah daerah.¹³

Apalagi yang kita ketahui bersama, dengan melihat kasus melonjaknya Covid-19 yang dimana pemerintah membuat kebijakan pembatasan sosial, karantina kesehatan, dan lain sebagainya. Sangat dikhawatirkan bahwa kehadiran Omnibus Law ini, tidak memberikan rasa keadilan kepada masyarakat karena terkesan terburu-buru apalagi di era pandemi seperti ini.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Hak Pekerja Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia?

C. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan ialah penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Hak Pekerja Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Berlakunya UU cipta kerja yang disahkan oleh Presiden dengan mengubah beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan. Secara formal, RUU Cipta Kerja telah berproses di eksekutif untuk dilanjutkan

⁹ Pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 'Dikunjungi' (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR), <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ruu-ciptakerja-mulai-dibahas-dengan-badan-legislasi-dpr/>, dilangsir pada 21 Juni 2021.

¹¹ Sjaiful, Muh. "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Media Juris Vol. 4 No.1, Februari 2021, hlm. 39.

¹² A, Fitriyantica. (2019). "Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law". Gema. Keadilan, 6(3), 300-316.

¹³ Ardito Ramadhan, Menurut Pakar, Penyusunan RUU Cipta Kerja Tak Cukup Dalam 9 Bulan, <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/15/15274481/m-enurut-pakar-penyusunan-ruu-cipta-kerja-tak-cukup-dalam-9-bulan>, dilangsir pada 22 Juni 2020.

dengan pembahasan bersama legislatif.¹⁴ Pasal yang diubah meliputi 31 pasal diantaranya pasal 13, 14, 37, 42, 45, 47, 49, 56, 57, 58, 59, 61, 66, 77, 78, 79, 88, 92, 94, 95, 98, 151, 153, 156, 157, 160, 185, 186, 187, 188, dan 190 UU Ketenagakerjaan.¹⁵ Misalnya, pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diubah dalam UU Cipta Kerja yang awalnya mengatur tentang jangka waktu PKWT paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.¹⁶

UU Cipta kerja mewajibkan pengusaha memberikan kompensasi kepada karyawan PKWT sebagaimana di atur dalam pasal 61A UU Cipta Kerja. Sedangkan, didalam UU ketenagakerjaan tidak mengatur hal tersebut. Pasal 61A berbunyi:¹⁷

1. Dalam hal PKWT berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan mewajibkan bagi pengusaha dengan membayar kompesasi kepada karyawan PKWT, hal tersebut sebelumnya diatur dalam pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi pasal tersebut mewajibkan pengusaha membayar kompensasi dengan syarat, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu,¹⁸ atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana di atur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
- a Pekerja meninggal dunia;
 - b Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuasaan hukum tetap; atau

- d Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Artinya, pengusaha yang mempekerjakan karyawan PKWT harus bersiap-siap memberikan uang kompensasi saat sebelum masa kontrak berakhir. Karena tidak menutup kemungkinan ada pihak-pihak yang dapat mengakhiri masa perjanjian kerja sebelum masa dalam waktu yang ditetapkan.

UU Cipta Kerja menambah panjang jam kerja lembur yang awalnya paling lama 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam dalam seminggu.¹⁹ Waktu kerja lembur di atur dalam pasal 78 UU Cipta Kerja sebagai berikut:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur diatur dalam peraturan pemerintah. Artinya, aturan perhitungan upah lembur yang selama ini anda terapkan bisa berubah dengan adanya ketentuan tambahan jam lembur maksimal.

Perubahan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan berdampak pada arah pengaturan mengenai pengupahan. Aturan dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan lebih mempertegas kepada kebijakan untuk hak buruh demi memperoleh pengupahan yang layak bagi kemanusiaan. Bentuk pengupahan dalam ayat (4) sebelumnya terbagi 11 bentuk pengupahan namun di pangkas dalam UU Cipta Kerja menjadi 7. Berdasarkan ayat (4) sebelumnya mengatur tentang kebutuhan hidup layak dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi diubah dalam UU Cipta Kerja sehingga

¹⁴ Sahim Matompo, Osgar. "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja", *Rechstaat Nieuw*, ISSN 2541 2175, hlm.26.

¹⁵ Muhammad Zubi, *Op. Cit*, hlm 1177

¹⁶ *Ibid*.

¹⁷ Pasal 61A Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

¹⁸ Pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹ Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

berbunyi, “ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Kebijakan pengupahan yang diatur dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.²⁰

- 1) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.
- 3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Pentetapan kebijakan pengupahan yang diatur dalam pasal 5 terbagi atas 7 (tujuh) macam pengupahan, yaitu:²¹

- 1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan skala upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dalam peraturan ini upah juga terdiri atas beberapa komponen yang diatur dalam pasal 7 PP yaitu:

- 1) Upah terdiri atas komponen:
 1. Upah tanpa tunjangan;
 2. Upah pokok dan tunjangan tetap;
 3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
 4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
- 2) Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- 3) Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak

tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.

- 4) Komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 5) Persentase besaran upah pokok dalam komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam UU Cipta Kerja, upah dihitung berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil (Produktivitas) yang terdapat dalam pasal 88B.

Sejumlah perubahan dalam pengupahan tersebut meliputi penghapusan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Pengaturan mengenai upah minimum provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota sebelumnya tercantum dalam pasal 89 dan pasal 90 UU Ketenagakerjaan, namun dihapus dalam UU Cipta Kerja. Pasal 89 UU Ketenagakerjaan upah minimum tersebut berbunyi:²²

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan Oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- 4) Komponen serta pelaksanaan tahapan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Larangan jika pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum atau tidak mampu membayar upah minimum bisa dilakukan penangguhan sebagaimana diatur dalam pasal 90 UU Ketenagakerjaan:²³

²⁰ Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

²¹ Pasal 5 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

²² Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²³ Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.
- 2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- 3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

UU Cipta Kerja menghapus sebanyak 29 pasal UU Ketenagakerjaan.²⁴ Salah satunya pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang awalnya mengatur tentang kesalahan berat dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Berikut pasal yang mengatur tentang alasan terjadinya kesalahan berat bagi pekerja/buruh menurut UU Ketenagakerjaan pasal 158:²⁵

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang di ancam pidana 5 (lima) tahun atau lebih.

- 2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
 - a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- 3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4).
- 4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan pasal 158 UU Ketenagakerjaan kesalahan berat dengan “ceroboh atau sengaja” dalam artian, pasal tersebut awalnya menekan kepada pihak perusahaan agar lebih mengedepankan prinsip keselamatan kerja.²⁶ Namun, hal tersebut sudah dipangkas dalam UU Cipta Kerja. Padahal produktivitas kerja dapat terwujud apabila ada upaya menjaga keselamatan dan kesehatan dari tenaga kerja dapat dilindungi dengan baik.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Perlindungan tenaga kerja merupakan wujud pengakuan hak-hak pekerja/buruh sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya.²⁷ Perlindungan tenaga kerja juga mempunyai prinsip-prinsip agar terjaminnya hak-hak tersebut untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan layak. Ada macam-macam prinsip yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:²⁸

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan

²⁶ M. Harahap, Arifuddin. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2020, hlm. 111.

²⁷ Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008, hlm. 31.

²⁴ Arifuddin Muda Harahap, *Op. Cit*, hlm. 97-98.

²⁴ Muhammad Zubi, *Loc. Cit*.

²⁵ Pasal 158 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6).
4. Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
5. Setiap pekerja/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 di dalam atau di luar negeri (pasal 31).
7. Setiap pekerja/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).
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat 1).
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104 ayat 1).

Dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, prinsip paling utama adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Tanpa itu pekerja/buruh tidak bisa memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebenarnya ada banyak peraturan mengenai perlindungan tenaga kerja namun, hanya ada beberapa saja yang akan dibahas.²⁹

1. Kesehatan Kerja

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur beberapa prinsip perlindungan yang berhubungan dengan kesehatan kerja bagi tenaga kerja yakni:

Menurut Pasal 77 ayat (1), "setiap pengusaha melaksanakan ketentuan waktu kerja" sesuai bunyi

Pasal 77 ayat (2). Waktu kerja diatur sebagai berikut:

- a. 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- b. 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja seperti yang diatur Pasal 77 ayat (2) tersebut, namun harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur paling banyak 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam 1 minggu (Pasal 78 ayat (1)).

Pengusaha yang mempekerjakan melebihi waktu kerja tersebut diatas wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2)).

2. Keselamatan Kerja

Pekerja/buruh mempunyai hak dalam hal perlindungan keselamatan kerja agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan pengusaha maupun pekerja. Dengan itu harus ada kepastian hukum yang akan memberikan rasa aman bagi pekerja untuk dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja sebagaimana yang diamanatkan dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (1), "setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum."

Perlindungan keselamatan kerja diatur dengan Undang-Undang lama No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang tersebut diundangkan menggantikan Peraturan Keamanan Kerja yang diatur dalam *VEILIGHEIDS REGLEMENT* tahun 1910 yang mempunyai sifat REPRESIF (mengatasi setelah terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja), berbeda dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 yang mempunyai sifat PREVENTIF (mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja).³⁰

Menurut Muhamad Azhar dalam bukunya "Hukum Ketenagakerjaan", ada tiga hal perlindungan terhadap tenaga kerja:³¹

- a. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan,
- b. Menjamin keselamatan orang lain yang ada di tempat kerja, dan
- c. Memelihara sumber produksi agar dipergunakan secara aman dan efisien.

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja terdiri dari beberapa penanggungjawab, yaitu:

²⁹ Azhar, Muhamad. *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015, hlm. 76-81.

³⁰ *Ibid*, hlm. 83.

³¹ *Ibid*, hlm. 85.

- a. Pegawai pengawas: ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- b. Ahli Keselamatan Kerja ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970;
- c. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah panitia yang bertugas memberikan pertimbangan dan dapat membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan dalam perusahaan yang bersangkutan serta dapat memberikan penjelasan dan penerangan efektif pada pekerja yang bersangkutan;
P2K3 yang dimaksud dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang unsur-unsurnya terdiri dari :
 - a. Wakil pimpinan perusahaan,
 - b. Wakil buruh,
 - c. Teknisi keselamatan kerja,
 - d. Dokter perusahaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Beberapa pasal yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan merubah dan menghapus pasal-pasal yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum cukup mengatur terkait masalah hak terhadap tenaga kerja. Misalnya, yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah, upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, Kesalahan berat terjadinya PHK oleh pekerja/buruh, begitu juga hak pemohonan tenaga kerja jika merasa dirugikan. UU Ketenagakerjaan yang sudah berusia 17 tahun sampai berlakunya UU Cipta kerja saat ini belum bisa menjawab isu-isu mengenai hak tenaga kerja dan dinilai sangat merugikan.
2. Perlindungan tenaga kerja yang merupakan wujud pengakuan atas hak tenaga kerja secara manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi sebagaimana, yang diamanatkan oleh UUD 1945 pasal 28D ayat (1) dengan, “menjamin kepastian hukum perlindungan dan diperlakukan sama dihadapan hukum” dan juga memerhatikan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat melakukan proses produksi dan produktivitas kerja serta bisa memperoleh penghidupan yang layak sebagaimana manusia.

B. Saran

1. Pemerintah melakukan revisi Undang-Undang Cipta Kerja dengan memperkuat pasal-pasal terkait perlindungan hak tenaga kerja dari segi pekerjaan dalam hal melakukan kesalahan berat ataupun melakukan pemohonan jika pekerja tersebut merasa dirugikan. Karena sangat penting agar produktivitas pekerja dan hubungan dengan pemberi kerja/pengusaha bisa lebih efisien.
2. Pemerintah dan DPR dalam hal memberikan keputusan pengesahan UU Cipta Kerja dengan memperhatikan segala kondisi masyarakat dengan tidak terburu-buru dalam mengeluarkan produk perundang-undangan agar mengurangi segala kekacauan yang bisa meresahkan masyarakat dan juga diikuti sertakanan didalam pembahasan UU Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Husni, L. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Edisi Revisi ed.). Depok.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (B. S. Panjaitan, Ed.) Malang.
- Azhar, M. (Mei 2015). *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang.
- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. University Press. 2008. Semarang.

Jurnal

- Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). *Tinjauan Yuridis perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Jurnal Ilmiah Metada, 3(3).
- Sjaiful, M. (2021). *Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Media Juris Vol. 4, No.1 (2021).
- Fitryantica, A. (2019). *Harmonisasi Peraturan Perundang Undang-Undangan Indonesia Melalui Konsep Omnibus law*. Gema Keadilan Vol. 6, No.3 (2019), 6.
- Matompo, O., Sahim. (2020). *Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*. Rechstaat Nieuw : ISSN 2541 2175. 2020.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).