

**KAJIAN HUKUM KETENAGAKERJAAN
TERHADAP HAK-HAK NORMATIF PEKERJA
MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003¹**

Oleh : Fleine Sampel²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang bersifat sosial dan ekonomis dan bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang bersifat politis dan medis. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, maka dapat disimpulkan: 1. Pemenuhan hak-hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan sebaliknya pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mentaati hak normatif dalam setiap pemberian kerja. Hak normatif pekerja yang bersifat sosial sebagaimana diatur dalam undang-undang yakni: hak cuti, kawin, libur resmi. Pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari serta beberapa tunjangan fasilitas sosial yakni: tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pemeliharaan kehadiran, tunjangan kemahalan, tunjangan makan, transport, tunjangan anak/isteri/suami sesuai kemampuan dari perusahaan, perlindungan tenaga kerja terhadap sosial ekonomi yakni berupa asuransi sosial sebagai kewajiban perusahaan, dan pembayaran preminya dibayar oleh perusahaan dan pekerja seusia prosentasenya. 2. Pemenuhan hak normatif pekerja yang bersifat politis dan bersifat medis, pekerja merupakan aset perusahaan dan sebaliknya pekerja harus merasa perusahaan miliknya. Peraturan perundang-undangan mengatur hak membentuk organisasi pekerja hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja, hak mogok, hak tidak diskriminatif yang bertujuan untuk menjalin hubungan antara pekerja dengan perusahaan dalam rangka memajukan produksi perusahaan dan mengatasi segala permasalahan antara pekerja dengan majikan/perusahaan dapat teratasi.

¹ Artikel Skripsi.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 100711132

Pelaksanaan proses produksi tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, kesucilaan, pemeliharaan moral kerja, hak pelarangan kerja anak dan perempuan pada pekerjaan dasar, perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama yang penerapannya melalui cara atau medis sesuai dengan kasusnya, ini diatur, dilindungi dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata kunci: Hak-hak, normatif, pekerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Telaah mengenai pengaturan perlindungan hukum hak-hak normatif pekerja menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan karena bertautan dengan hak-hak normatif pekerja, di mana hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan majikan/perusahaan. Hukum ketenagakerjaan berfungsi melindungi kepentingan pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/perusahaan, hak ini dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jaminan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatif dalam arti penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya adalah terwujudnya pengaturan hak-hak normatif bagi pekerja yang adil, sehingga dengan demikian untuk mencegah terjadinya standar hak-hak normatif yang tidak adil, perlu adanya peraturan undang-undang hak-hak normatif pekerja (penegakan hukum). Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/perusahaan tidak jarang terdengar istilah hak-hak normatif pekerja, hal ini merupakan hak dasar pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Begitu juga sebaliknya majikan/pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak-hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja, hal ini juga dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dalam pengawasan pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang untuk itu.

Campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang No. 88 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.

Peraturan perundang-undangan yang dikemukakan di atas, tidak lain dimaksudkan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang posisinya lemah daripada pengusaha, untuk meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja serta melindungi pekerja dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan atau berkurangnya penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal.³

Memperhatikan uraian tersebut di atas, penulis hendak mengkaji dan meneliti secara mendalam yang hasilnya dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003."

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang bersifat sosial dan ekonomis?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang bersifat politis dan medis?

C. Metode Penelitian

Penelitian dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan pendekatan penelitian yuridis normatif, di mana suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya. Menurut SoerjonoSoekanto bahwa "Penelitian hukum yang dilakukan

dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan."⁴

PEMBAHASAN

A. Pemenuhan Hak-hak Normatif Pekerja Yang Bersifat Sosial dan Bersifat Ekonomis

1. Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Bersifat Sosial

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, program Jamsostek merupakan program wajib jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan Premi atau iuran jaminan kecelakaan, iuran jaminan kematian, dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha, sedangkan iuran hari tua ditanggung oleh pengusaha dan pekerja.⁵Sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun setiap perusahaan diwajibkan memasukkan pekerjaannya dalam dana pensiun.

Upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis, yaitu sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan, tetapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif atau pendorong bagi pekerja untuk bekerja produktif. Dibeberapa perusahaan disediakan juga beberapa jenis fasilitas, seperti perumahan, kendaraan, kupon bensin, antar jemput pegawai, makan siang, rekreasi pekerja, atau dalam bentuk lain. Fasilitas tersebut pada dasarnya dapat dinilai dalam bentuk uang dan merupakan tambahan penghasilan bagi pekerja.

Upaya perlindungan tenaga kerja diajukan melalui aspek perlindungan hukum, perlindungan sosial ekonomi dan perlindungan fisik teknik yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Semua

⁴SoerjonoSoekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1999, hal. 18

⁵ Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

³Sulaiman, *Upah di Indonesia*, YPPSDM, Jakarta, 2003, hal. 83

bentuk manfaat yang diberikan melalui program Jamsostek kepada pekerja hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabatnya.⁶

Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran. Pemenuhan kebutuhan pekerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja karena pekerja relatif memiliki kedudukan yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja. Perlindungan kebutuhan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak bergantung pada orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya, bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program Jamsostek dilakukan secara gotong-royong, di mana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit, dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.⁷

Ada dua aspek penting yang tercakup dalam program Jamsostek, yaitu 1) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya dan 2) merupakan penghargaan kepada pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat ia bekerja. Bagi setiap perusahaan yang mempekerjakan buruh

minimal 10 orang, atau membayar upah buruh minimal Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan buruhnya dalam program Jamsostek. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) meliputi:

- Jaminan Kecelakaan Kerja;
- Jaminan Kematian;
- Jaminan Hari Tua;
- Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.⁸

2. Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Bersifat Ekonomis

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.⁹

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pasal 1 angka (14) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan: "Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".¹⁰ Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya, yakni objek tidak jelas dan

⁶ Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

⁷ Imam Soepono, *Op Cit*, hal. 31.

⁸ *Ibid*, hal. 32.

⁹ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50.

¹⁰ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1.

tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum.

B. Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Bersifat Politis dan Bersifat Medis

1. Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Bersifat Politis

Diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, pertumbuhan serikat pekerjasedemikian subur, sehingga sangat menyulitkan bagi pekerja memilih serikat pekerjayang betul-betul independen dan konsisten membela dan memperjuangkan hak pekerja. Harus diakui bahwa saat ini banyak serikat pekerja yang tidak dengan tulus dan konsisten membela hak pekerja terutama serikat pekerja di tingkat federasi atau konfederasi.

Serikat pekerja harus memahami tugas dan fungsinya, serta dapat mengartikulasikannya dengan benar. Membela dan memperjuangkan hak anggota tidak harus mengganggu hak orang lain apabila melanggar peraturan.

Selanjutnya terhadap Pengusaha juga diberikan hak untuk membentuk suatu organisasi. Pengusaha, hal ini diatur dalam Pasal 105 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

1. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
2. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Tidak dapat dipungkiri bahwa diawali dengan Perubahan UUD 1945 pertama, kedua, ketiga dan keempat, hal ini menunjukkan awal dari perwujudan demokrasi dalam segala bidang. Pada landasan konsep di bidang ketenagakerjaan adalah menggunakan konstitusi tertulis Republik Indonesia yaitu UUD 1945 sebagai hukum dasar dari Undang-Undang di bawahnya, terutama peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan, maka antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja dibenarkan untuk membentuk lembaga kerjasama bipartit, tripartit dan peraturan perusahaan.

Pasal 106 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan:

1. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.
2. Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
3. Susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang ditunjuk oleh pekerja secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
4. Tatacara perburuhan dan susunan keanggotaan sebagaimana diatur pada ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.¹²

Dibentuknya Badan Kerjasama Bipartit di perusahaan di berbagai sektor usaha di seluruh Indonesia, maka perlu ditingkatkan fungsi dan peranannya sehingga akan dapat menunjang terselenggaranya hubungan yang serasi antara karyawan perusahaan dan pengusaha ke arah terwujudnya ketenangan kerja dan ketenangan usaha.

Badan Kerjasama Bipartit adalah wadah kerjasama yang serasi antara unsur karyawan perusahaan dan pengusaha pada tingkat perusahaan, pabrik/gabungan perusahaan. Adapun yang hendak dicapai adalah:

- a. Terciptanya kedamaian, ketenangan dan ketentraman kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan perkembangan perusahaan.
- b. Berkembangnya motivasi bagi karyawan perusahaan untuk berpartisipasi sebagai partner pengusaha di perusahaan.
- c. Terciptanya ketenangan dan kelangsungan hidup usaha/produksi.
- d. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.¹³

Fungsi daripada Kerjasama Bipartit adalah:

¹¹ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 105.

¹² UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 106.

¹³ *Op Cit*, hal. 100.

- a. Menjamin kelancaran dan keharmonisan komunikasi antara pelaksana langsung atau unsur dalam proses produksi, agar kesalahpahaman dan pertentangan dapat dihindari sedini mungkin.
- b. Lebih memantapkan usaha-usaha meningkatkan martabat dan harkat buruh sebagai manusia yang perlu diperhatikan.
- c. Mengajak buruh berpartisipasi aktif dan positif dalam membina dan mengembangkan eksistensi perusahaan.
- d. Memupuk rasa kekeluargaan serta menciptakan interdisiplin di dalam perusahaan.

Tugas daripada Kerjasama Bipartit adalah:

1. Lembaga Bipartit mempunyai tugas pokok untuk menunjang melancarkan dan mendorong:
 - a. Terciptanya saling pengertian dan kerjasama antara buruh dan pengusaha.
 - b. Eksistensi dan peranan Lembaga-Lembaga yang berkenaan dengan kepentingan ketenagakerjaan yang telah ada maupun yang akan ada.
2. Menampung, memahami dan tanggap (antisipasi) terhadap kesulitan-kesulitan yang telah ada atau yang diduga akan timbul akibat dari keluhan-keluhan, tuntutan-tuntutan, pengaduan-pengaduan atau tingkah laku baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pengusaha.
3. Menanggapi masalah-masalah yang dapat merupakan hambatan terhadap kelancaran usaha.¹⁴

Pengembangan lembaga bipartit sangat penting untuk menciptakan kesempatan komunikasi langsung antara pengusaha dan pekerja atau wakil pekerja. Dengan cara ini dapat dihindari adanya salah paham antara kedua belah pihak dan dapat ditingkatkan rasa saling menghormati. Melalui lembaga atau forum bipartit, pekerja atau wakilnya dapat diikutsertakan merumuskan kebijaksanaan dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan.

Pasal 107 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan:

1. Lembaga kerjasama tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
2. Keanggotaan lembaga tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi, pengusaha dan serikat pekerja.

Lembaga Kerjasama Tripartit adalah Lembaga Konsultasi, Komunikasi dan Musyawarah antara wakil-wakil Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah untuk memecahkan berbagai permasalahan yang timbul secara bersama-sama dalam bidang ketenagakerjaan.

Pasal 116 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan:

1. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
2. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
3. Pada prinsipnya perjanjian kerja bersama dibuat secara tertulis dan berbahasa Indonesia.¹⁵

Pengusaha dan Serikat Pekerja mengakui bahwa kesepakatan ini terbatas dan hanya berlaku untuk hal-hal yang diatur dalam pasal-pasal perjanjian kerja bersama dengan pengertian akan tetap mengindahkan hak-hak daripada pihak-pihak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Pedoman dan disiplin kerja, yang berlaku dan aturan-aturan tambahan lainnya yang akan dibuat oleh kedua belah pihak dimasa yang akan datang diberlakukan sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan perjanjian kerja bersama ini serta ketentuan perundangan yang berlaku.

Pengusaha dan Serikat Pekerja berkewajiban untuk memberitahukan dan menjalankan isi perjanjian kerja bersama tersebut kepada para anggotanya. Perusahaan mengakui Serikat Pekerja sebagai satu-satunya Serikat Pekerja

¹⁴*Ibid*, hal. 102.

¹⁵ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 116.

yang sah dalam perusahaan dan dengan demikian mewakili seluruh kerja yang menjadi anggotanya, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama (kolektif) dalam masalah ketenagakerjaan atau dalam hal-hal yang berhubungan dengan hubungan kerja dan syarat-syarat bagi para pekerja.

Serikat pekerja mengakui bahwa pengusaha mempunyai wewenang penuh dalam mengatur dan mengelola jalannya perusahaan dan para pekerja. Pengusaha tidak akan melakukan tekanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap pekerja yang terpilih sebagai pengurus Serikat Pekerja dan fungsionaris Serikat Pekerja atau perlakuan yang diskriminatif serta tindakan balasan lainnya yang berhubungan dengan fungsi dan keanggotaannya dalam Serikat Pekerja.

Serikat pekerja akan sepenuhnya memberikan bantuan terhadap pimpinan dan petugas-petugas perusahaan dalam membina, mengatur dan menertibkan para pekerja. Serikat Pekerja dan Pengusaha akan berusahamenghindarkan tindakan-tindakan yang dapat merugikan masing-masing pihak, sehingga tercipta keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Hal ini diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait bersikap terbuka dengan berorientasi ke depan, kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian yang telah disepakati/dibuat.¹⁶

2. Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Bersifat Medis

Pelaksanaan kesehatan kerja dari para pekerja dan perusahaan adalah pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang selanjutnya dijabarkan melalui Pasal 9 UU No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan

martabat manusia dan moral agama, dan UU No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Dengan demikian dari satu sisi diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sosialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya di samping oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak faset misalnya hukum maupun sosial lainnya.

UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang menetapkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan",¹⁷ yang dijabarkan melalui UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, sebagai undang-undang organik yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Lebih khusus UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas kerja sehingga sangat diharapkan segala upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja menjamin keselamatan, guna mencegah terjadi kecelakaan di dalam maupun di luar perusahaan (tempat beraktivitas).¹⁸

Perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terus menerus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk upah minimum regional, ganti kerugian, jaminan sosial, kondisi kerja termasuk keselamatan dan

¹⁶ Adrian Sutedi, *Op Cit*, hal. 42.

¹⁷ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

¹⁸ UU No. 1 Tahun 1970.

kesehatan kerja para pekerja serta lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para pekerja atau karyawan bersama keluarganya secara menyeluruh. Khusus bagi tenaga kerja wanita perlu diberikan perhatian dan perlindungan khusus sesuai dengan sifat, harkat serta martabatnya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemenuhan hak-hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan sebaliknya pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mentaati hak normatif dalam setiap pemberian kerja. Hak normatif pekerja yang bersifat sosial sebagaimana diatur dalam undang-undang yakni: hak cuti, kawin, libur resmi. Pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari serta beberapa tunjangan fasilitas sosial yakni: tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pemeliharaan kehadiran, tunjangan kemahalan, tunjangan makan, transport, tunjangan anak/isteri/suami sesuai kemampuan dari perusahaan, perlindungan tenaga kerja terhadap sosial ekonomi yakni berupa asuransi sosial sebagai kewajiban perusahaan, dan pembayaran preminya dibayar oleh perusahaan dan pekerja seusiaprosentasenya. Hubungan kerja yang diawali perjanjian kerja antara pekerja dengan majikan/perusahaan, dalam proses produksi punya hak dan kewajiban salah satunya diwujudkan dengan pengupahan dengan bentuk uang dibayarkan bila pekerja melakukan pekerjaan dengan prinsip "tak ada kerja, tak ada upah", upah tidak boleh kurang dapat upah minimum, provinsi, kabupaten/kota.
2. Pemenuhan hak normatif pekerja yang bersifat politis dan bersifat medis, pekerja merupakan aset perusahaan dan sebaliknya pekerja harus merasa perusahaan miliknya. Peraturan perundang-undangan mengatur hak

membentuk organisasi pekerja hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja, hak mogok, hak tidak diskriminatif yang bertujuan untuk menjalin hubungan antara pekerja dengan perusahaan dalam rangka memajukan produksi perusahaan dan mengatasi segala permasalahan antara pekerja dengan majikan/perusahaan dapat teratasi. Pelaksanaan proses produksi tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, hak pelarangan kerja anak dan perempuan pada pekerjaan dasar, perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama yang penerapannya melalui cara atau medis sesuai dengan kasusnya, ini diatur, dilindungi dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Saran

1. Sangat diharapkan kepada masyarakat, khususnya pekerja, tenaga kerja dalam hubungan kerja dengan majikan/perusahaan hendaknya mengetahui dan memahami hak-hak normatif yang dimiliki, bertujuan untuk menuntut bila hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh majikan/perusahaan dengan berbagai alasan. Begitu juga sebaliknya kepada majikan/perusahaan harus memenuhi kewajibannya sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena di dalamnya terdapat sanksi.
2. Sangat diharapkan kepada pemerintah/pengambil kebijakan sebagai pelindung/pengambil kebijakan sebagai pelindung/pengawas bidang ketenagakerjaan tugasnya sebagaimana yang diamanatkan oleh UU dengan tidak memperlakukan pilih kasih dalam menjalankan tugas khususnya tugas pengawasan kepada pekerja, organisasi pekerja/majikan dan perusahaan, karena sebagai pengawas di sumpah sebelum menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asshidiqie Jimly, *Konsolidasi Naskah UUD 1945 setelah Perubahan Keempat*, YastiWatampone, Jakarta, 2003.
- Cosmos Batubara, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*, Depnaker RI, Jakarta, 1998.
- Kartosapoetro. G., dan Kartosapoetro, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986.
- Mahmud Peter, *Penelitian Hukum*, Pranata Group, Jakarta, 2006.
- RokhaniEndang, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, Yoloma, PGI, Jakarta.
- Simanjuntak P.J, *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Edisi Kedua (HIPSMI), Jakarta, 1992.
- Simanjuntak Payaman, *Hubungan Industrial di Indonesia* (HIPSMI), Jakarta, 2000.
- Soekarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni, Bandung, 1997.
- Soeparno Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1978.
- _____, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- SoerjonoSoekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1999
- Subekti dan P. Tjitrosudibio, *KUHPerdata*, Terjemahan BW, Cetakan XIX Pradnya Paramita, Jakarta, 1985.
- Subekti, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1998.
- Sulaiman Abdullah, *Metode Penulisan Ilmu Hukum*, PPSDM, Jakarta, 2012.
- SulchanYasyin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Editor, Amanah, Surabaya, 1997.
- SutediAndrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Syamsuddin Moh. Syaufii, *Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja Wanita*, Informasi Hukum, Kamis 09 November 2006
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perubahan atas Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954, tentang Perjanjian Kerja
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang No, 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, tentang Program Jamsostek.
- Departemen Tenaga Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Keputusan Nomor 150/Men/2000 tentang *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan*.
- Departemen Tenaga Kerja, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum Regional*
- Himpunan *Peraturan Perundang-Undangan RI tentang Ketenagakerjaan*, Pustaka Mahardika, Jakarta, 2002.
- Kepmenakertrans No.KEP-51/Men/IV/2004
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Selanjutnya disebut Kepmen 100/2004).
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, tentang *Perlindungan Upah*
- YLBHI, *Indonesia Labour News Repression and Violence Against*, Labour Continues, Jakarta, YLBHI, 1999.