

**PERLINDUNGAN HUKUM PEMDA SULAWESI
UTARA ATAS HAK DASAR TENAGA KERJA
SEBAGAI WUJUD PERLINDUNGAN HAK ASASI
MANUSIA¹**

Oleh : Frangky F. Mantiri²

Komisi Pembimbing:

Dr. Rodrigo F. Elias, SH, MH

Dr. Natalia L. Lengkong, SH, MH

ABSTRAK

Hak-hak tenaga kerja sudah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap hak tenaga kerja tersebut berdasarkan berbagai konvensi internasional baik ICCER (maupun ICCR serta konvensi ILO yang prinsip-prinsipnya telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan hal tersebut maka hak-hak dasar tenaga kerja harus dilindungi dan dijamin oleh pemerintah maupun perusahaan swasta. Pada kenyataannya masih banyak pengabaian terhadap hak-hak dasar tenaga kerja oleh Perusahaan swasta di Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Dengan permasalahan tersebut maka penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif didukung oleh studi lapangan terkait pelanggaran terhadap hak-hak dasar tenaga kerja oleh Perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terjadi pelanggaran terhadap hak-hak dasar tenaga kerja oleh perusahaan-perusahaan swasta di Sulawesi Utara khususnya Kota Manado. Hak-hak dasar yang dilanggar, 1) hak berserikat dan berkumpul, 2) Masih terjadi diskriminasi, 3) Kerja lembur tidak dibayar, 4) masih terjadi diskriminasi antara laki-laki dan perempuan. Sebagai kesimpulan bentuk-bentuk pelanggaran tentang Hak-hak dasar ketenagakerjaan di Sulawesi Utara di Perusahaan ada 4 bentuk yaitu : a) Pelanggaran terhadap hak berserikat dan berkumpul (civil right), b) Masih terjadi diskriminasi, c) Kerja lembur tidak dibayar dan, d) masih terjadi diskriminasi antara laki-laki dan perempuan. Pelanggaran terus terjadi dan pemerintah daerah enggan menindak tegas terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut.

¹ Artikel Tesis.

² Mahasiswa pada Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, NIM. 16202108020

Kata kunci : Perlindungan hukum, hak dasar, tenaga kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia Tenaga Kerja telah dilakukan pada tahun 1956 dimana Pemerintah Republik Indonesia mensahkan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 Mengenai berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama (Tambahan Lembaran Negara No. 42 Tahun 1956) kemudian pada tahun 1998 Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 Mengenai Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (Lembaran Negara No. 98 tahun 1998)

Terkait juga dengan perlindungan tenaga kerja perempuan Indonesia telah meratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan 1979 dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984, Namun karena kebijakan umum serta berbagai peraturan yang ada saat ini masih mencerminkan kuatnya nilai-nilai patriarkhi, sehingga dalam pelaksanaannya pun banyak terjadi diskriminasi dan eksploitasi.³Tenaga kerja harus dihormati dan dijamin hak-haknya termasuk di dalamnya hak ekonomi, sosial dan budaya serta hak-hak sipil dan politik.⁴ Hak tenaga kerja merupakan tanggung jawab pemerintah untuk menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, dan keadilan sosial. Hak asasi tenaga kerja harus dihormati sebagai kebebasan dasar dan hak-hak dasar yang disebut hak-hak asasi manusia melekat secara kodrati sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, pengingkaran terhadap hak tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan. Oleh karena itu Negara,

³ N, Katjasungkana, *Hukum dan Perempuan di Indonesia*, dalam Ihromi, T, O., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung, hlm. 2000, hlm. 85.

⁴ Karo Karo, I.S, *Hak Wanita Adalah Hak Asasi Manusia*, dalam Ihromi, T, O., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung. 2000, hlm. 238.

pemerintah atau organisasi apapun mengemban kewajiban untuk mengakui dan melindungi hak asasi manusia. Hal ini berarti hak asasi manusia selalu menjadi titik tolak dan tujuan dalam penyelenggaraan kehidupan masyarakat, bangsa dan bernegara.⁵

Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Dalam prakteknya tenaga kerja yang bekerja pada pengguna perseorangan selalu mempunyai hubungan personal yang intens dengan pengguna, yang dapat mendorong tenaga kerja yang bersangkutan berada pada keadaan yang rentan dengan pelecehan seksual. Mengingat hal itu, maka pada pekerjaan tersebut diperlukan orang yang betul-betul matang dari aspek kepribadian dan emosi. Jaminan tidak adanya diskriminasi juga diberikan setelah negara-negara meratifikasi perjanjian-perjanjian internasional dan menghilangkan segala perundang-undangan, peraturan dan praktek yang bersifat diskriminatif berkenaan dengan penikmatan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya.

Pelanggaran-pelanggaran terhadap hak dasar tenaga kerja menunjukkan belum akuratnya sistem pengawasan dan pemberian sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran. Dengan terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak dasar tenaga kerja oleh perusahaan menunjukkan tenaga kerja berada pada posisi lemah dan rentan terhadap berbagai pelanggaran oleh pelaku usaha. Aspek lain yaitu perusahaan kurang merasa berkewajiban menghormati hak-hak tenaga kerja di lingkungan perusahaannya. Patut diketahui sejak awal perkembangan hukum perburuhan hingga saat ini, masih ada pekerja dan perusahaan yang belum memahami pentingnya penghormatan terhadap HAM, pekerja bahkan tidak mengetahui eksistensi aturan tersebut, akibatnya terjadi pelanggaran hak-hak dasar pekerja tersebut. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1 Bagaimana Bentuk Pelanggaran Hak-hak Dasar Tenaga Kerja Oleh Pihak Perusahaan

dikaitkan dengan hak asasi manusia? 2 Bagaimana Upaya Pemerintah Sulawesi Utara Dalam Perlindungan dan Penjaminan Hak-hak Tenaga kerja?

b. Metode Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ilmiah diperlukan pendekatan yang tepat sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Metode penelitian yang digunakan termasuk jenis penelitian yuridis normatif yang di dalamnya meneliti dan mempelajari norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, khususnya yang berkaitan dengan obyek penelitian. Berdasarkan pendekatan tersebut, penelitian ini meliputi lingkup penelitian inventarisasi hukum positif yang merupakan kegiatan pendahuluan dari seluruh proses yang dilakukan dalam penelitian. Untuk melengkapi dan mendukung serta memperjelas analisis terhadap peraturan perundang-undangan diteliti juga tulisan-tulisan dari para ahli yang terdapat dalam kepustakaan.

1. Sumber Bahan Kajian Hukum

Penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (sesuai dengan karakter penelitian normatif), baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder secara kritis melalui proses klasifikasi secara logis sistematis sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dalam bentuk peraturan perundang-undangan, khususnya yang mengatur atau berkenaan dengan pokok masalah yang dibahas dalam penelitian. Sedang bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut: Bahan hukum primer, dan Sekunder berupa: Peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yang berlaku tanggal 27 Pebruari 1993 sebagai pelaksanaan Undang-undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992. Selain dari bahan hukum primer juga diperlukan bahan hukum sekunder yaitu literatur ilmu hukum, tulisan-tulisan hukum lainnya yang relevan dengan Penelitian ini.

⁵ F. M, Salam, *Peradilan HAM di Indonesia*, Pustaka Bandung, 2002, hlm. 8.

2. Teknik Analisis

Bahan-bahan hukum yang akan dikaji yaitu berupa peraturan perundang-undangan, dan dikomparasikan dengan data yang diperoleh dari kantor BPJS yang dikumpulkan dengan cara melakukan kajian dan inventarisasi selanjutnya mengkaitkan isinya dengan bahan-bahan hukum berupa literatur hukum. Bahan hukum yang telah diperoleh kemudian diolah dan dianalisis secara yuridis normatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelanggaran Terhadap Hak-hak Dasar Tenaga Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan masih banyak terjadi pelanggaran Hak-hak dasar tenaga kerja oleh perusahaan di Sulawesi Utara. Pelanggaran-pelanggaran tersebut sebagai akibat dari kuatnya dominasi Perusahaan terhadap tenaga kerja dan ketergantungan tenaga kerja terhadap pekerjaannya sehingga pekerja takut di PHK. Dari gambaran diatas terlihat khusus di Sulawesi Utara terutama Kota Manado masih banyak pelanggaran Hak-hak Konstitusional pekerja oleh perusahaan yang tidak ditindak oleh instansi yang terkait. Penyelenggaraan sistem jaminan sosial berdasarkan asas antara lain asas kemanusiaan yang berkaitan dengan martabat manusia. Pasal 2 UNDANG-UNDANG Nomor 40 Tahun 2004 menentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan masih terjadi pelanggaran hak hak dasar tenaga kerja oleh Perusahaan-perusahaan swasta yang ada di Sulawesi Utara khususnya di Kota Manado dengan perincian pelanggaran perusahaan dalam bentuk.

1. Pembatasan (Civil Right) Dalam Berserikat dan Berkumpul.

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Asas Keadilan Sosial mengamanatkan bahwa semua warga negara mempunyai hak yang sama dan bahwa semua orang sama di hadapan hukum. Oleh karena itu warga negara haruslah memiliki kedudukan yang sama dalam hukum tidak memandang laki-laki atau pun wanita. Hal ini

berarti meletakkan kedudukan yang sederajat dalam perspektif hak asasi manusia. Perlu dilakukan pengaturan agar risiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap tenaga kerja perlu dihindari atau minimal dikurangi, karena tenaga kerja Indonesia di luar negeri dapat saja dijadikan objek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Indonesia telah meratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan 1979 dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984, namun karena kebijakan umum serta berbagai peraturan yang ada saat ini masih mencerminkan kuatnya nilai-nilai patriarkhi, sehingga dalam pelaksanaannya pun banyak terjadi diskriminasi dan eksploitasi.⁶Tenaga kerja harus dihormati dan dijamin hak-haknya termasuk di dalamnya hak ekonomi, sosial dan budaya serta hak-hak sipil dan politik.⁷ Hak tenaga kerja merupakan tanggungjawab pemerintah untuk menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial. Setiap orang yang mengalami pelanggaran hak asasi manusia, dilindungi oleh hukum untuk menuntut keadilan sesuai dengan mekanisme penegakan hukum sebagaimana telah diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Kebebasan dasar dan hak-hak dasar yang disebut hak-hak asasi manusia melekat secara kodrati sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, pengingkaran terhadap hak tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan. Oleh karena itu Negara, pemerintah atau organisasi apapun mengemban kewajiban untuk mengakui dan melindungi hak asasi manusia. Hal ini berarti hak asasi manusia selalu menjadi titik tolak dan tujuan dalam penyelenggaraan kehidupan

⁶ N, Katjasungkana, *Hukum dan Perempuan di Indonesia*, dalam Ihromi, T.O., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung, hlm. 2000, hlm. 85.

⁷ Karo Karo, Iwan.S, *Hak Wanita Adalah Hak Asasi Manusia*, dalam Ihromi, T, O., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung. 2000, hlm. 238.

masyarakat, bangsa dan bernegara.⁸

Penindasan dan perlakuan sewenang-wenang oleh Perusahaan terhadap pekerja merupakan suatu kenyataan yang memperlihatkan bahwa hak-hak tersebut belum dimiliki oleh mereka. Banyak pembantu rumah tangga dan tenaga kerja wanita Indonesia sering dijadikan sapi perahan oleh pihak-pihak tertentu.⁹Selain itu adanya kecenderungan yang sering terjadi dalam perdagangan perempuan dan anak yakni; Oleh karena itu diskriminasi terhadap wanita tidak dapat dibenarkan.¹⁰Pasal 1 dan 2 Deklarasi Universal tentang Hak-hak Asasi Manusia 1948 menegaskan bahwa semua orang dilahirkan memiliki martabat dan hak-hak yang sama atas semua hak dan kebebasan sebagaimana ditetapkan oleh deklarasi tanpa membedakan baik dari segi ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal-usul kebangsaan atau sosial, hak milik, kelahiran, atau kedudukan lain. Kebebasan Pekerja untuk mengikuti serikat pekerja merupakan amanat Konstitusional yang tidak bisa dihalangi oleh perusahaan atau pimpinan perusahaan. Dari berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada, dapat dicatat, aspek perlindungan hukum ketenagakerjaan mengatur perlindungan sejak sebelum ada hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja dan setelah hubungan kerja berakhir.

2. Diskriminasi Dalam Jaminan Sosial Bagi Pekerja Tidak Tetap

Semua tenaga kerja sama kedudukannya karena setiap tenaga kerja adalah warga negara yang harus dijamin dan dilindungi. Pemerintah sejak Undang-undang No.3 tahun 1992 mengatur jaminan bagi warga Negara sebagai pekerja Jenis Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran. Dalam meningkatkan pelayanan jamsostek tak hentinya melakukan

terobosan melalui sistem online guna menyederhanakan sistem layanan dan kecepatan pembayaran klaim hari tua Pada prinsipnya jaminan sosial ketenagakerjaan terus berubah sesuai dengan tuntutan kebutuhan tenaga kerja. Pada era tahun dua ribuan sistem penjaminan sosial tenaga kerja dikenal dengan Jamsostek dan Askes seiring dengan perkembangan muncul sistem penjaminan dengan sistem BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Pemikiran mendasar yang melandasi transformasi penyelenggaraan jaminan sosial adalah sebagai berikut:

3. Tidak diikutkannya Pekerja Tidak Tetap dalam jaminan Sosial

Diskriminasi masih terjadi antara pekerja tetap maupun tidak tetap PKWT dan PKWTT dalam jaminan sosial dan kesejahteraan. Perkembangan jaminan terhadap warga Negara sebagai pekerja muncul BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UNDANG-UNDANG No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1

⁸ F. M, Salam, *Peradilan HAM di Indonesia*, Pustaka Bandung, 2002, hlm. 8.

⁹ H. A. W. Widjaja, *Penerapan Nilai-nilai Pancasila & HAM di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm. 92.

¹⁰ T. O. I. Ihromi, Sulistyowati I, dan S.L., *Achie, Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung, 2000, hlm. xxi.

Juli 2015.

4. Tidak ada jaminan kesehatan bagi Pekerja lembur yang sakit

Jaminan kesehatan seharusnya diberikan ekstra bagi pekerja lembur dan malam hari pelayanan kesehatan BPJS mempunyai sasaran didalam pelaksanaan akan adanya sustainability operasional dengan memberi manfaat kepada semua yang terlibat dalam BPJS, pemenuhan kebutuhan medik peserta, dan kehati-hatian serta transparansi dalam pengelolaan keuangan BPJS. Perlu perhatian lebih mendalam dalam pelaksanaan terhadap system pelayanan kesehatan (Health Care Delivery System), system pembayaran (Health Care Payment System) dan system mutu pelayanan kesehatan (Health Care Quality System). Mengingat pelaksanaan BPJS dikeluarkan melalui Undang-Undang dimana bersifat mengatur sedangkan proses penetapan pelaksanaan diperkuat melalui surat keputusan atau ketetapan dari pejabat Negara yang berwenang seperti peraturan pemerintah dan peraturan presiden setidaknya minimal 10 regulasi turunan harus dibuat untuk memperkuat pelaksanaan jaminan social yang berkeadilan. Saat ini masalah banyak yang muncul dari implementasi terkait dengan pemerataan jaminan.

5. Kerja lembur sebagai kerja paksa yang tidak ada jaminan.

Berbagai aturan hukum dalam bentuk Undang-Undang Peraturan Presiden Keputusan Menteri maupun peraturan-peraturan lain telah ditetapkan untuk mengaktifkan sistem jaminan hukum terhadap jaminan sosial Hukum memperlakukan semua orang sama tanpa perbedaan yang didasari atas ras (keturunan), agama, kedudukan sosial dan kekayaan. Perumusan hak dan kedudukan warga negara di hadapan hukum ini merupakan penjelmaan dari salah satu sila Negara Republik Indonesia yakni sila keadilan sosial.¹¹ Dengan demikian kedudukan seorang warga negara dalam hukum di Indonesia yang merupakan republik demokratis berlainan sekali dengan negara yang berdasar supremasi, maupun dengan

negara berdasar agama, negara dengan sistem kerajaan atau Negara kapitalis.¹²

B. Upaya-Upaya Perlindungan Dan Penjaminan HAM Tenaga Kerja

Upaya-upaya Telah dilakukan Pemerintah untuk penjaminan Hak Asasi Manusia khususnya Tenaga Kerja lewat penjaminan dan perlindungan hak sipil dan ekonomi. Pada prinsipnya adalah upaya penjaminan dan perlindungan bagi tenaga kerja terkait hak sipil dan hak ekonomi dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang akibat kecelakaan kerja. Perlindungan HAM masih terfokus pada perlindungan hak sipil dan ekonomi sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja Pada era reformasi.

Penjaminan hak sipil (civil right) dilakukan Pemerintah dengan mereformasi hukum ketenagakerjaan dengan pembaharuan sistem perundang-undangan. Tiga buah undang-undang, yaitu UNDANG-UNDANG Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UNDANG-UNDANG Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja; Jaminan Kematian; Jaminan Hari Tua; Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Aspek jaminan yang paling penting bagi tenaga kerja menyangkut jaminan melaksanakan pekerjaan dimana ketika tenaga kerja berada di tempat kerja segala resiko harus ditanggung oleh BPJS Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima JaminanKecelakaan Kerja. Biaya yang ditanggung oleh BPJS seperti biaya pengangkutan lewat ambulance, biaya pemeriksaan dokter, biaya rehabilitasi. Adapun rincian biaya rehabilitasi seperti santunan berupa uang yang meliputi: Santunan

¹¹ Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan, Get. Ke 1, Pusat Studi Wawasan Nusantara*, Hukum dan Pembangunan Bekerjasama dengan PT. Alumni, Bandung, 2002, hlm. 180.

¹² *Ibid.*

sementara tidak mampu bekerja; Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya; Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; Santunan kematian. Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjakepada Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) setempat dan Badan PenyelenggaraJaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam. Pengusaha wajib melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER)dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalamwaktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaanoleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerjakepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.

Iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian, dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha. Iuran jaminan haritua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan. Perhitungan besarnya jaminan kecelakaan kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan peraturan.

b. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diberikan pada pekerja/buruh yang meninggal bukan sebagai akibat dari kecelakaan kerja.Santunan kematian ini diberikan kepada keluarga atau ahli waris pekerja/buruh. Jaminan kematian meliputi:

- 1) Biaya pemakaman;
- 2) Santunan berupa uang.

Besarnya iuran jaminan kematian adalah 0.3% dari upah pekerja/buruh per bulan, dan ditanggung oleh pengusaha. Besarnya santunan kematian yang diberikan oleh jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) adalah sebesar Rp 5.000.000.-. Sedangkan besarnya santunan untuk biaya pemakaman adalah sebesar Rp. 1.000.000,-. Asuransi jiwa adalah perjanjian tentang pembayaran uang dengan nikmat dari

premi dan yang berhubungan dengan hidup atau matinya seseorang termasuk juga perjanjian asuransi kembali uang dengan pengertian catatan dengan perjanjian dimaksud tidak termasuk perjanjian asuransi kecelakaan (yang masuk dalam asuransi kerugian) berdasarkan Pasal I a Bab I Staatblad 1941 - 101). Dalam asuransi jiwa (yang mengandung SAVING) penanggung akan tetap mengembalikan jumlah uang yang diperjanjikan, kepada tertanggung. Kalau tertanggung meninggalkan dalam massa berlaku perjanjian, atau pada hakekatnya merupakan suatu bentuk kerja sama antara orang-orang yang menghindarkan atau minimal mengurangi risiko yang diakibatkan oleh risiko kematian (yang pasti terjadi tetapi tidak pasti kapan terjadinya), risiko hari tua (yang pasti terjadi dan dapat diperkirakan kapan terjadinya, tetapi tidak pasti berapa lama) dan risiko kecelakaan (yang tidak pasti terjadi, tetapi tidak mustahil terjadi). Kerjasama mana dikoordinir oleh perusahaan asuransi, yang bekerja atas dasar hukum bilangan besar (the law of large numbers), yang menyebarkan risiko kepada orang-orang yang mau bekerjasama. Yang termasuk dalam program asuransi jiwa seperti: asuransi untuk pendidikan, pensiun, investasi, tahapan, kesehatan.

c. Jaminan HariTua

Jaminan hari tua diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mencapai usia pensiun. Selain itu diberikan juga kepada pekerja/buruh yang mengalami cacat tetap yang ditetapkan oleh dokter.Jaminan hari tua juga dapat diambil oleh pekerja/buruh setelah melewati 5 tahun diputuskan hubungan kerjanya.Jaminan hari tua dapat diambil sekaligus, atau dapat diambil secara dicicil.Jaminan hari tua yang diberikan pada pekerja/buruh terdiri dari jumlah tabungan ditambah dengan hasil pengembangan. Besarnya iuran Jaminan hari tua adalah 5,7% dari upah sebulan, dengan komposisi 3,7% ditanggung oleh pengusaha dan 2 % ditanggung oleh pekerja/buruh. Hak-hak tenaga kerja di tempat bekerja perlu ditunjang oleh berbagai faktor seperti; perundang-undangan yang memadai, peran aparat hukum dan sarana prasarana penunjang yang efektif.Ketiga faktor ini saling terkait untuk memberikan jaminan

kepastian hukum, pencegahan, pengawasan dan penegakan hukum yang efektif apabila terjadi pelanggaran hak asasi manusia terhadap tenaga kerja. Selain itu peningkatan kemampuan sumberdaya manusia bagi tenaga kerja memerlukan dukungan kelembagaan dan fasilitas penunjang yang cukup memadai agar wanita dapat mengembangkan karirnya secara profesional dalam jenis-jenis pekerjaan yang sama. Negara wajib memberikan dukungan fasilitas yang dituangkan dalam program-program peningkatan kualitas tenaga kerja wanita di Indonesia

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah merupakan bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Jaminan pemeliharaan kesehatan bersifat dasar yang diberikan kepada tenaga kerja dan keluarganya maksimum dengan 3 orang anak. Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi pelayanan: peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan.

Asuransi jiwa adalah perjanjian tentang pembayaran uang dengan nikmat dari premi dan yang berhubungan dengan hidup atau matinya seseorang termasuk juga perjanjian asuransi kembali uang dengan pengertian catatan dengan perjanjian dimaksud tidak termasuk perjanjian asuransi kecelakaan (yang masuk dalam asuransi kerugian) berdasarkan Pasal I a Bab I Staatblad 1941 - 101). Dalam asuransi jiwa (yang mengandung SAVING) penanggung akan tetap mengembalikan jumlah uang yang diperjanjikan, kepada tertanggung. Kalau tertanggung meninggalkan dalam masa berlaku perjanjian, atau pada hakekatnya merupakan suatu bentuk kerja sama antara orang-orang yang menghindarkan atau minimal mengurangi risiko yang diakibatkan oleh risiko kematian (yang pasti terjadi tetapi tidak pasti kapan terjadinya), risiko hari tua (yang pasti terjadi dan dapat diperkirakan kapan terjadinya, tetapi tidak pasti berapa lama) dan risiko kecelakaan (yang tidak pasti terjadi, tetapi tidak mustahil terjadi). Kerjasama mana

dikoordinir oleh perusahaan asuransi, yang bekerja atas dasar hukum bilangan besar (the law of large numbers), yang menyebarkan risiko kepada orang-orang yang mau bekerjasama. Yang termasuk dalam program asuransi jiwa seperti: asuransi untuk pendidikan, pensiun, investasi, tahapan, kesehatan.

Apabila ingin mendapatkan penggantian rugi ongkos perawatan,sebisanya merawat ke rumah sakit yang telah ditunjuk oleh asuransi tenaga kerja.Di rumah sakit menyediakan formulir surat penagihan pembayaran pengobatan,pada waktu pertama kali memeriksakan ke rumah sakit,dan formulir surat tersebut diserahkan,maka permohonan asuransi tenaga kerja telah terbuat,tidak perlu membayar apa pun sampai perawatannya selesai.Bila menggunakan asuransi kesehatan masyarakat nasional atau asuransi kesehatan swasta(pribadi) juga harus memohon asuransi kecelakaan tenaga kerja.Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Bentuk-bentuk pelanggaran tentang Hak-hak dasar ketenagakerjaan di Sulawesi Utara di Perusahaan ada 4 bentuk yaitu :
 - a) Pelanggaran terhadap hak berserikat dan berkumpul (civil right),
 - b) Pelanggaran masih terjadi perlakuan yang diskriminatif terhadap pekerja tetap dan pekerja kontrak,
 - c) Hak untuk tidak diberlakukan kerja paksa oleh perusahaan tetapi masih terjadi kerja lembur yang tidak dibayar dan
 - d) hak atas persamaan upah baik laki-laki maupun perempuan. Terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak dasar tenaga kerja karena lemahnya pengawasan pemerintah provinsi terhadap perusahaan yang melakukan

pelanggaran. Aspek lain tidak adanya tindakan tegas berupa sanksi bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran berupa penghentian operasional kegiatan perusahaan.

2. Upaya perlindungan terhadap hak-hak dasar tenaga kerja telah dilakukan oleh pemerintah daerah Sulawesi Utara berupa jaminan sosial bagi tenaga kerja yang bekerja sama dengan BPJS tenaga kerja, jaminan kesehatan bagi tenaga kerja tentang perlindungan resiko kecelakaan dan kesehatan kerja yang secara rinci dan teknis ada 4 model jaminan yang dilakukan oleh pemerintah daerah Sulawesi Utara terhadap tenaga kerja yaitu : Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Tapi pada kenyataannya dengan terjadinya kecelakaan kerja yaitu runtuhnya jalan tol Manado-Bitung Pemerintah Daerah belum bertanggungjawab terhadap pengawasan Perusahaan yang memperkerjakan pekerja dalam proyek-proyek besar di Sulawesi Utara.

B. Saran

1. Masih terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak dasar tenaga kerja oleh perusahaan memerlukan peningkatan pengawasan terhadap tenaga kerja yang bekerja terhadap perusahaan baik oleh pemerintah daerah maupun komisi perlindungan hak asasi manusia di daerah. Untuk itu diperlukan aturan khusus berupa PERDA tentang kewajiban bagi perusahaan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja agar tenaga kerja yang bekerja merasa aman dan terlindungi.
2. Upaya-upaya perlindungan terhadap hak-hak dasar tenaga kerja telah dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara untuk itu diperlukan konsistensi pengawasan ketenaga-kerjaan di Provinsi Sulawesi Utara agar tenaga kerja terlindungi.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Achmad , 2005, Keterpurukan Hukum di Indonesia Penyebab dan Solusinya,

Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Ciawi-Bogor.

- Anonim, 2003. Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industri Pancasila, Bina Cipta, Jakarta.
- Arifin, Syamsul, Buku Panduan K3 dari ILO, Indonesia ILO Publishing 2015.
- Arinanto, Satya 2005, Hak Asasi Manusia dalam Transisi Politik di Indonesia, Cet. II, Pusat Studi Hukum Tata Negara , Jakarta, hlm. 2.
- Ashton, Philip Dan Soeseno M. Frans, Hukum Hak Asasi Manusia, Penerbit Pusat Studi Hukum Hak Azasi Manusia Universitas Islam Indonesia Jakarta.
- Asikin, Zainal H. Wahab Agusfian, Lalu Husni, Asyhadie Zaeni, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 1993).
- Asriwijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Asyhadie, Zaeni. 2007, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007).
- Asyhadie, Zaeni H. Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Azhari, Tahir M 1992. Negara Hukum. Bulan Bintang : Jakarta.
- Azhary, Tahir M 1995. Negara Hukum Indonesia Analisis Yuridis Normatif Tentang Unsur-Unsurnya. UI-Press: Jakarta.
- Bambang Dwiloka, Rati Riana, Teknik Menulis Karya Ilmiah, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2005).
- Budiono, 1995. Hukum Perburuhan di Indonesia, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Cassese, A., 1994. Hak Asasi Manusia di Dunia Yang Berubah, (Human Rights in a Changing World) (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed. I, Get. I, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Davies, P. 1994, Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai, (Penerjemah), A. Rahman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Davidson, Scott. 1994, Hak Asasi Manusia Sejarah, Teori dan Praktek dalam Pergaulan Internasional, Terjemahan,

- Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Dipoyudo, Kirdi. Keadilan Sosial, diterbitkan oleh Percetakan CV. Rajawali, Jakarta, 1985.
- Djunaidi, 2004. Perjanjian Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Djumialdji, F.X.Perjanjian Kerja, (Jakarta, Penerbit Sinar Grafika, 2005).
- F. M, Salam.Peradilan HAM di Indonesia, Pustaka Bandung, 2002.
- Hadjon, Philipus. 1987. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia Sebuah Study Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. PT. Bina Ilmu : Surabaya.
- Halim, Ridwan H. 1990,Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- H. A. W. Widjaja, Penerapan Nilai-Nilai Pancasila & HAM di Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2000.
- Husni. Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta.2000.
- Husni, Lalu. 2004,Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui dan Di Luar Pengadilan, PT. RajaGratindc Persada.
- Jehani, Libertus. Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK, (Jakarta : Penerbit VisiMedia, 2006).
- Karo Karo, I.S, Hak Wanita Adalah Hak Asasi Manusia, dalam Ihromi, T, O., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita, Alumni, Bandung. 2000.
- Khakim, A.,Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung : PT. Citra Aditya).
- _____,Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung.2004.
- Kordi, Gufran M. HAM Tentang Hak Sipil Politik Ekonomi Sosial Budaya dan Umum Diterbitkan Oleh Graha Ilmu cetakan pertama Yogyakarta, 2013.
- Kusumaatmadja, Mochtar, Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan, Get. Ke 1, Pusat Studi Wawasan Nusantara, Hukum dan Pembangunan Bekerjsama dengan PT. Alumni, Bandung, 2002.
- Lihat Mukadimah Universal HAM (Universal Declaration of Human Rights (UDHR)) tahun 1948.Disetujui dalam resolusi Majelis Umum PBB 217a (III) 10 Desember 1948.
- Mahmud, P. 2006,Penelitian Hukum, Grafmdo Group, Jakarta.
- Manan, Bagir. 2006, Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia, Alumni, Bandung, hlm. 2.
- Masriani, Y.T. 2009,Pengantar Hukum Indonesia, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, November.
- Muladi. 2005, Hak Asasi Manusia Hakekat, Konsep dan Implikasi dalam Prespektif Hukum dan Masyarakat, PT. RefikaAditama, Bandung, hlm 6.
- Muljadi, K. dan O. Widjaja. 2003,Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- N, Katjasungkana. Hukum dan Perempuan di Indonesia, dalam Ihromi, T, O., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita, Alumni, Bandung.
- Panduan Bantuan Hukum di Indonesia, YLBH, 2007, Jakarta.
- Podhisito, C.Theoretical Terminological and Philosophical Issue in Qualitative Research, dalam Atting et Qualitative Research Methods.
- Rachmad, 1991. Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha, Fikahati Aneka, Jakarta.
- Rokhani, E. 2004, Pengetahuan Dasar Hak-Hak Pekerja/Buruh, Yakoma PGI, Jakarta.
- Salim HS. penerapan Teori Hukum pada penelitian tesis dan disertasi diterbitkan oleh PT Raja Grafindo Jakarta 2013.