

**TINJAUAN HUKUM TENTANG  
PERLINDUNGAN BAGI TENAGA KERJA  
SEKTOR UMKM DIHUBUNGKAN DENGAN  
PRECARIOUS WORK  
(KONDISI KERJA BERBAHAYA)<sup>1</sup>**

**Rahel Syerin Moku<sup>2</sup>**

[rahelmokalu25@gmail.com](mailto:rahelmokalu25@gmail.com)

**Ronald J. Mawuntu<sup>3</sup>**

**Deasy Soeikromo<sup>4</sup>**

[deasys@unsrat.ac.id](mailto:deasys@unsrat.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan bagi tenaga kerja sektor UMKM dan untuk mengetahui kebijakan seperti apa yang diberikan apabila terdapat suatu kondisi *precarious work* dalam suatu UMKM. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja UMKM terdapat pada 3 (tiga) aspek yaitu aspek ekonomis, aspek Kesehatan, dan aspek keselamatan kerja, tanpa memberikan kepentingan yang lebih besar pada salah satu aspek. 2. Kebijakan yang diberikan apabila tenaga kerja sedang berada pada suatu kondisi *precarious work* atau kondisi kerja berbahaya adalah tenaga kerja dapat mengajukan permintaan kepada atasannya untuk memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, dan apabila dalam hubungan kerjanya dengan pengusaha terjadi perselisihan maka dapat dilakukan penyelesaian melalui tahapan baik secara litigasi maupun non litigasi.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, UMKM, *Precarious Work*.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 angka 2 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal tersebut menjadikan masalah

ketenagakerjaan menjadi permasalahan yang penting dan patut untuk dijadikan perhatian baik oleh pemerintah maupun masyarakat umum, karena ketenagakerjaan sangat melekat dengan kehidupan masyarakat. Dalam suatu hubungan kerja sering ditemukan suatu keadaan yang tidak sesuai khususnya bagi tenaga kerja dalam pemenuhan hak-haknya oleh pemberi kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, tenaga kerja yang bekerja pada sektor UMKM kerap kali tidak memperoleh perlindungan hukum, padahal dari data yang ada UMKM menyerap tenaga kerja paling banyak di Indonesia. Dalam hal ini, 97% dari daya serap dunia usaha terhadap tenaga kerja pada tahun 2020 adalah UMKM.<sup>5</sup> Jumlah yang tidak sedikit tersebut memberikan tanggung jawab lebih bagi pelaku UMKM dalam mewujudkan cita bangsa Indonesia yaitu melindungi dan menyejahterakan setiap warga negara.

Dalam dunia Internasional terdapat suatu istilah *Precarious Work*, yaitu suatu kondisi kerja tanpa standar dimana pekerja dibayar dengan upah yang minim, tidak dijamin keamanannya, tidak memiliki kelangsungan pekerjaan yang stabil dan hal ini pun berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan keluarga yang jadinya tidak dapat terpenuhi.<sup>6</sup> *Precarious Work* yang merupakan suatu kondisi kerja berbahaya, yaitu suatu kondisi kerja dimana pekerja berada pada lingkungan kerja yang tidak aman atau mengancam nyawanya dan bahkan tidak memperoleh perlindungan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Data dari International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa setiap tahun terdapat lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja, kemudian lebih dari 160 juta pekerja terkena penyakit karena bahaya di tempat kerja, bahkan 1,2 juta rata-rata orang meninggal dunia tiap tahunnya merupakan akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja.<sup>7</sup>

Dalam hal ini juga kondisi kerja berbahaya tidak hanya berbicara mengenai kecelakaan kerja yang terjadi tetapi juga pada kondisi yang mengancam kehidupan dari seorang pekerja. Kondisi kerja berbahaya ini juga dapat ditemui pada salah satu UMKM yang berbentuk usaha mebel yang ada di dusun Sumberjo Desa Tlogosari, Kecamatan Giritontro, Kabupaten Wonogiri, dimana pada usaha tersebut ditemukan belum menerapkan

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 19071101067

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>5</sup> [bkpm.go.id](http://bkpm.go.id), “Upaya Pemerintah Untuk Memajukan Umkm Indonesia”, <https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/upaya-pemerintah-untuk-memajukan-umkm-indonesia>, diakses 07/12/2022

<sup>6</sup> [Gajimu.com](http://gajimu.com), “Precarious Work: Kondisi Kerja Tidak Aman”, <https://gajimu.com/tips-karir/Tentang-wanita/precarius-work-kondisi-kerja-tidak-aman>, diakses 29 Oktober 2022

<sup>7</sup> *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, International Labour Organization Jakarta, 2013, <https://www.ilo.org>, diakses pada 7 Maret 2023

konsep kesehatan dan keselamatan kerja, para pekerjanya tidak disediakan alat pelindung diri dalam melaksanakan pekerjaan mereka padahal pekerjaan pada usaha ini termasuk berbahaya bagi kesehatan dan juga keselamatan dari pekerja, yang dalam hal ini merupakan salah satu aspek perlindungan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja.<sup>8</sup>

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam hal ini isinya tidak diubah oleh PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 mengenai isinya, menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja sektor UMKM?
2. Bagaimana kebijakan hukum yang diberikan apabila ditemukan suatu kondisi *Precarious Work* dalam UMKM?

## C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang telah dipilih oleh penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian yuridis normatif.

# PEMBAHASAN

## A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Sektor UMKM

Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) selalu diiringi dengan bertambahnya jumlah pekerja yang bekerja pada sektor tersebut semakin meningkat, sehingga menjadikan UMKM sebagai usaha yang menyerap tenaga kerja paling banyak khususnya di Indonesia. Jumlah tersebut memberikan peluang yang lebih besar bagi pekerja untuk hak-haknya sebagai manusia terpenuhi, tetapi hal ini bisa juga menjadi peluang semakin banyak pekerja yang hak-haknya tidak terpenuhi.

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan hak-hak pekerja ini tidak dapat terpenuhi diantaranya yaitu minimnya pengetahuan dari pekerja mengenai hak-hak yang harus dirinya terima, kesengajaan dari pelaku UMKM (Pengusaha) dengan tidak mengikuti peraturan yang

ada mengenai kewajibannya dalam pemenuhan hak pekerja, juga karena faktor ketidaksengajaan dimana hal ini bisa terjadi karena kondisi usaha yang tidak stabil menjadi hambatan dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja pada suatu usaha tertentu dan kurangnya peran pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap usaha-usaha ini. Dalam hal ini Indonesia yang merupakan negara hukum berkonsep *rechtsstaat*, menjadikan perlindungan hukum sebagai salah satu upaya yang diberikan untuk terpenuhinya hak-hak yang dimiliki oleh masing-masing pihak, khususnya bagi tenaga kerja.

Perlindungan hukum merupakan jaminan hak dan kewajiban manusia dalam memenuhi kepentingan dirinya sendiri maupun kepentingan dalam bermasyarakat.<sup>9</sup> Perlindungan hukum terbagi atas dua bentuk perlindungan yaitu perlindungan preventif yang diberikan berupa peraturan atau regulasi yang memuat ketentuan-ketentuan yang ditujukan untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, dan perlindungan represif yaitu perlindungan yang diberikan atau ditujukan pada penyelesaian apabila telah terjadi suatu permasalahan hukum.

Ditinjau dari segi hukum positif yang ada di Indonesia yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau *Burgerlijk Wetboek*, perlindungan terhadap tenaga kerja telah termuat pada buku ketiga yaitu perikatan, dimana perikatan ini bersumber dari Undang-Undang dan bisa juga lahir karena adanya suatu perjanjian. Perjanjian sendiri berdasarkan pada Pasal 1313 KUHPerdata merupakan suatu perbuatan dua orang atau lebih yang saling mengikatkan dirinya, sehingga apabila kedua orang tersebut membuat perjanjian maka perjanjian tersebut menjadi Undang-Undang bagi mereka yang memperjanjikannya, sehingga sebagaimana hubungan kerja lahir dari adanya suatu perjanjian dari pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja, maka hak dan kewajiban dari keduanya juga harus dipenuhi oleh masing-masing pihak.

Dalam pembuatan suatu perjanjian kedua pihak diberikan kebebasan untuk menentukan hal-hal yang diperjanjikannya sesuai dengan kesepakatan dari para pihak, namun kebebasan ini sering menjadi titik yang melemahkan salah satu pihak. Perlu diingat bahwa dalam pembuatan suatu perjanjian tidak hanya semata-merta memberikan kebebasan kepada para pihak tetapi juga dalam KUHPerdata pada Pasal 1320 memberikan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, yakni perjanjian akan sah apabila kedua pihak sepakat, kedua pihak cakap,

<sup>8</sup> Kompasiana.com, "Pentingnya Penerapan K3 pada UMKM Mebel Sesuai Potensi Bahaya dan Risiko", <https://www.kompasiana.com/wahyuajik97/63e26b3d936a2d37811afb52/pentingnya-penerapan-k3-pada-umkm-mebel-sesuai-potensi-bahaya-dan-risiko>, diakses 19 April 2023

<sup>9</sup> Aris Prio Agus Santoso, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PUSTAKABARUPRESS, Yogyakarta, 2021, hal. 107

suatu hal tertentu dan sebab yang halal. Sebab yang halal ini berarti bahwa perjanjian tersebut dibuat dengan tujuan yang tidak melanggar atau bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis, perlindungan tenaga kerja yang bekerja pada sektor UMKM sangat minim kita temukan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah, dimana substansi dari pada Undang-Undang tentang UMKM ini lebih berfokus pada pengaturan mengenai proses-proses ataupun prosedur dalam pendirian dan pengembangan suatu UMKM, sehingga untuk perlindungan bagi tenaga kerja yang bekerja pada UMKM akan lebih banyak ditemukan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dimana peraturan-peraturan yang diatur dalam Undang-Undang ini tidak hanya berlaku untuk sektor usaha tertentu, tetapi berlaku juga pada sektor Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Usaha Menengah.

Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap tindakan pengusaha/atasan memiliki tujuan diantaranya:<sup>10</sup>

1. Perlindungan hukum dalam rangka menjamin terpenuhinya hak-hak tenaga kerja
2. Perlindungan hukum dalam rangka mencegah terjadinya Tindakan yang merugikan hak-hak tenaga kerja
3. Perlindungan hukum menyediakan akses bagi tenaga kerja untuk menghentikan Tindakan pelanggaran, mendapatkan ganti kerugian atau Tindakan pemulihan atas pelanggaran haknya
4. Perlindungan hukum dalam menjamin tersedianya ganti kerugian atau Tindakan pemulihan terhadap hak tenaga kerja yang telah dirugikan

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja diberikan dengan memperhatikan aspek-aspek yang ada pada kehidupan dari tenaga kerja, yakni perlindungan yang diberikan dengan memperhatikan aspek ekonomis, kesehatan dan juga keselamatan kerja.

Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan, dan bahkan beberapa pasal mengenai pengupahan dihapus, diantaranya yaitu Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 96 dan Pasal 97. Perubahan terhadap

beberapa ketentuan yang memuat tentang perlindungan pengupahan lainnya dapat ditemukan pada Pasal 81 angka 27 sampai dengan angka 39 PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 ini. Pasal 81 angka 31 PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 jo. Pasal 90 dan 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyisipkan 2 (dua) pasal diantara Pasal 90 dan 91 dengan adanya tambahan Pasal 90A dan 90B, dimana Pasal 90B memberikan ketentuan khusus bagi usaha mikro dan kecil dalam hal penetapan upah pada kedua usaha tersebut yang bersifat meringankan pengusaha dengan tetap memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga seharusnya dalam hubungan kerja tidak lagi terdapat permasalahan mengenai upah dan faktor kondisi usaha yang tidak stabil tidak lagi menjadi alasan apabila usaha tersebut menerapkan peraturan juga perundang-undangan yang ada.

Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kewajiban dari pengusaha, sebagaimana pada Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.”

Kata “wajib” pada isi pasal tersebut memberikan ketegasan pada pemberi kerja bahwa perlindungan tersebut harus diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja, atau dalam hal ini tidak ada suatu hal yang dapat dijadikan alasan untuk pemberi kerja tidak memberikan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.

Mengenai perlindungan ini, berbeda dengan perlindungan dalam aspek ekonomis, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja memiliki jumlah pasal yang lebih sedikit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini. Hal yang sama juga akan ditemukan pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, karena pada PERPPU ini ketentuan mengenai perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja tidak diubah, sehingga ketentuan mengenai Kesehatan dan keselamatan kerja yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku. Dalam hal ini, kedua perlindungan ini sering disatukan sebagaimana pada Pasal 86 memberikan perlindungan bagi pekerja atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

<sup>10</sup> Aris Santoso, Op-Cit hal. 110

Ketentuan lainnya yaitu pada Pasal 87 yang mewajibkan suatu usaha untuk menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang sesuai dengan manajemen dari usaha tersebut yang juga diatur dalam peraturan khusus yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Perapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Substansi dari kedua pasal ini seperti hanya memberikan inti atau pokok dari Perlindungan atas Kesehatan dan Keselamatan kerja, dimana keduanya tidak menguraikan bagaimana itu Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara spesifik.

Keselamatan Kerja terdapat Undang-Undang tersendiri yang khusus mengatur hal ini yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada suatu tempat kerja sebagaimana pada Pasal 2 ayat (2), yang beberapa diantaranya biasanya berbentuk UMKM yaitu tempat kerja yang:<sup>11</sup>

- a. dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan; (Pasal 2 ayat (2) huruf a)
- b. dilakukan usaha: pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan; (Pasal 2 ayat (2) huruf d)
- c. dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting; (Pasal 2 ayat (2) huruf k).

Pasal 4 Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja memberikan penjelasan mengenai syarat-syarat keselamatan kerja. Berdasarkan pasal tersebut, dapat dikatakan bahwa substansi dari Undang-Undang ini seharusnya sudah cukup untuk memberikan gambaran kepada Pelaku Usaha mengenai hal-hal yang harus dipersiapkannya sesuai dengan kebutuhan tempat usahanya.

Para pengamat hukum pada dewasa ini sering memperdebatkan keberadaan dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dimana ada yang berpendapat bahwa Undang-Undang ini sudah tidak relevan dengan keadaan saat ini, tetapi ada juga yang masih memandang keberadaan dari Undang-Undang ini masih relevan dengan dinamika saat ini.<sup>12</sup> Terlepas dari pendapat-pendapat tersebut, sebenarnya yang seharusnya

dijadikan fokus tidak hanya pada substansi dari Undang-Undang tetapi penerapan dari setiap ketentuan yang ada pada Undang-Undang tersebut. Hal ini dikarenakan realisasi dari Undang-Undang ini bahkan belum dilaksanakan dengan baik oleh para pihak, dimana masih terdapat banyak sekali kecelakaan kerja. Penerapan dari Keselamatan Kerja ini bahkan sering tidak terlalu dianggap sebagai keharusan, dimana apabila tidak merasa diperlukan maka fasilitas seperti alat pelindung diri tidak disediakan, dan bahkan dianggap hanya membuang-buang biaya.

Penerapan keselamatan kerja pada dasarnya memang tidak hanya menjadi kewajiban dari pengusaha, tetapi juga merupakan kewajiban dari tenaga kerja untuk mendukung penerapan dari keselamatan kerja ini terealisasikan, sebagaimana pada Pasal 13 yang memberikan kewajiban bagi setiap pihak untuk mentaati semua petunjuk keselamatan dan menggunakan alat-alat pelindung diri yang diwajibkan. Alat pelindung diri diantaranya yaitu:<sup>13</sup>

1. Alat pelindung kepala bagian atas: Topi pelindung/pengaman (*safety helmet*)
2. Alat pelindung muka: *Safety glasses, Face Shields, Goggles*
3. Alat pelindung penglihatan: Kacamata
4. Alat pelindung telinga: Tutup telinga (*Ear muf*), Sumbat telinga (*Ear plugs*)
5. Alat pelindung pernafasan: Masker, Respirator.

Penerapan terhadap pasal ini membutuhkan terlebih dahulu penerapan dari Pasal 14 yang memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk memastikan lingkungan tempat usahanya yang akan menjadi tempat bagi tenaga kerja menjalankan pekerjaannya telah memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, juga dengan menyediakan alat pelindung diri bagi setiap pekerja yang akan bekerja pada tempat usahanya. Tidak jarang juga didapati pelaku usaha yang sering menunda penyediaan fasilitas keselamatan kerja, dimana pemikiran bahwa selagi belum terjadi kecelakaan, maka penerapan dari keselamatan kerja belum diperlukan. Hal itu menjadikan tahapan pencegahan sering diabaikan atau dilewatkan oleh pelaku usaha, atau juga menjadikan penerapan dari Keselamatan Kerja ini hanya sebagai bentuk penanganan saja.

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja memberikan pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dimana:

<https://isafetymagazine.com/sebagian-pihak-nilai-uu-no-1-1970-tidak-relevan/>, diakses 13 Maret 2023

<sup>13</sup> Ricky Perdana Poetra, Pengantar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), CV. Tohar Media, Makassar, 2021, hal. 34

<sup>11</sup> Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

<sup>12</sup> isafetymagazine.com, "Sebagian Pihak Nilai UU No.1/1970 Tidak Relevan",

“Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja”

diikuti dengan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang berbunyi:

“Penerapan SMK3 bertujuan untuk:

- a. meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas”

Dapat dilihat bahwa tujuan dari penerapannya bukan hanya apabila telah terjadi kecelakaan kerja, tetapi untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, oleh karena itu tahapan pencegahan tidak boleh dilewatkan oleh pengusaha untuk menerapkan keselamatan kerja agar terciptanya kondisi yang aman bagi pekerja. Ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 dinilai mampu menjadi pedoman bagi suatu usaha dalam penerapan Keselamatan Kerja, akan tetapi yang disayangkan dari Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 yaitu pemberlakuannya yang hanya mewajibkan pada Usaha yang memiliki pekerja paling sedikit 100 (seratus) orang, atau mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi, sesuai yang disebutkan dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah ini, sehingga untuk UMKM yang umumnya memiliki jumlah pekerja yang lebih sedikit tidak diwajibkan oleh Peraturan ini mengenai penerapannya.

Apabila melihat pada UMKM akan ditemukan juga kondisi-kondisi kerja yang berbahaya terhadap tenaga kerja. Kondisi kerja berbahaya seperti pada proses produksi produk yang menggunakan mesin-mesin ataupun alat yang tajam, pada usaha mebel yang dalam proses pembuatannya berbahaya bagi pekerja apabila tidak menggunakan alat pelindung diri seperti masker dan sarung tangan, kemudian pada usaha pencucian mobil yang biasanya pada pembersihan bagian mesin dibawah mobil yang berbahaya terhadap pekerja karena memposisikan pekerja berada pada bagian bawah mobil, sehingga hal ini beresiko apabila penyangga atau penahan mobil yang digunakan tidak kokoh atau tidak berfungsi dengan baik, dan masih terdapat kondisi-kondisi berbahaya lainnya yang ada pada UMKM. Dalam hal ini, terhadap suatu UMKM ternyata diperlukan juga suatu perlindungan yang

merujuk pada keselamatan kerja dari seorang pekerja pada sektor UMKM.

Berhubungan dengan hal tersebut, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang pemberlakuannya tidak hanya terbatas pada suatu usaha tertentu saja dalam hal ini memberikan titik cerah mengenai penerapan keselamatan kerja sebagaimana pada Pasal 3 ayat (1) huruf a yang memberikan salah satu tujuan keselamatan kerja yaitu untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan, sehingga tujuan yang sama juga berlaku pada penerapan keselamatan kerja disektor UMKM. Undang-Undang ini juga memberikan ketentuan pada Pasal 12 dimana tenaga kerja memperoleh hak untuk meminta kepada atasannya agar melaksanakan semua syarat keselamatan dan Kesehatan kerja yang diwajibkan, tidak hanya itu, Undang-Undang ini juga memberikan hak bagi pekerja untuk menyatakan keberatannya melakukan pekerjaan apabila tidak terdapat syarat-syarat keselamatan pada tempat kerjanya yang diwajibkan oleh Undang-Undang.

Berdasarkan hal-hal tersebut, apabila suatu UMKM ditemukan tidak memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja maka tenaga kerja berhak untuk merealisasikan isi dari Pasal 12 ini sebagai bentuk perlindungan terhadap dirinya untuk memperoleh keselamatan kerja. Kita juga dapat mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang memberikan hak yang sama kepada semua tenaga kerja, sehingga bagi tenaga kerja yang bekerja pada sektor UMKM juga memperoleh hak yang sama sebagai tenaga kerja dengan mengacu pada perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang baik dari segi ekonomis, kesehatan maupun keselamatan kerja.

## **B. Kebijakan Hukum Yang Diberikan Apabila Ditemukan Suatu Kondisi *Precarious Work* Dalam UMKM**

*Precarious Work* sebagai suatu kondisi kerja yang berbahaya, erat kaitannya dengan perlindungan hukum dari aspek kesehatan dan keselamatan kerja, dimana pekerja tidak memperoleh perlindungan sebagaimana yang diberikan Undang-Undang mengenai hal ini. Dalam hal ini Pemerintah yang bertanggung jawab atas perlindungan (*protection*) terhadap hak asasi manusia melalui Undang-Undang juga ikut mengupayakan keadilan terhadap tenaga kerja yang berada pada kondisi ini dengan memberikan kebijakan berupa sanksi kepada UMKM apabila tidak melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya khususnya dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja.

Mengenai pelanggaran terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja suatu Usaha dikenakan

sanksi sesuai dengan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (Sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), apabila suatu usaha melanggar Pasal 35 ayat (3).

Sanksi administratif kemudian diberikan apabila suatu usaha melakukan pelanggaran terhadap Pasal 87 mengenai penerapan sistem manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja, dimana Pasal 81 angka 70 PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberian sanksi administratif masih tetap ada pada usaha yang melanggar Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kebijakan yang juga diberikan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 pada Pasal 12 yaitu memberikan hak bagi pekerja untuk meminta pada pihak tempat kerjanya untuk memenuhi persyaratan keselamatan kerja yang ada, namun tentunya bagi pekerja yang berada pada kondisi seperti ini tidak mudah untuk bertindak karena posisinya yang merupakan “bawahan” dari pengusaha dan bahkan hal ini dapat mengakibatkan terjadinya perselisihan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam kondisi *Precarious Work*, jenis perselisihan yang terjadi adalah perselisihan hak, dimana Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian:

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusa-haan, atau perjanjian kerja bersama,”

Perselisihan hak lainnya juga dapat terjadi apabila pihak pemberi kerja tidak mau bertanggungjawab atas kecelakaan yang terjadi pada tenaga kerja pada saat melakukan pekerjaannya, hal ini tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Undang-Undang kepada pemberi kerja, sehingga layaknya sebagai pedoman masyarakat dalam bertindak, Undang-Undang juga mengatur hal-hal yang memberikan kesempatan untuk pekerja dapat mengupayakan apa yang menjadi haknya dalam bekerja dan juga mengupayakan perlindungan untuk hak-haknya dapat terjamin.

Dalam Pasal 28D Ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan: “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, kepastian keadilan yang adil dan perlakuan

yang sama dihadapan hukum”, yang dalam pasal ini mengatur tentang hak setiap orang diperlakukan sama di depan hukum, jadi untuk mengambil suatu tindakan hukum setiap orang memiliki hak pengakuan yang adil, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum sama di hadapan hukum.

Dalam hal apabila terjadi perselisihan dalam suatu hubungan kerja Pemerintah memberikan kebijakan bagi tenaga kerja untuk menyelesaikannya melalui beberapa upaya hukum yang dapat ditempuh dengan tahapan-tahapannya. Tahapan-tahapan tersebut antara lain:

### 1. Tahapan Perundingan Bipartit

Dalam mekanisme penyelesaian perselisihan, upaya yang pertama dilakukan adalah perundingan bipartit, karena pada tahapan ini penyelesaian perselisihan dilakukan dengan pertemuan dari kedua pihak yang berselisih yang akan melakukan musyawarah untuk memperoleh mufakat dari kedua pihak. Perundingan bipartit ini ketentuannya terdapat pada Pasal 1 angka 10 UU PPHI, yang berbunyi:

“Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”

Apabila setelah dilakukan tahapan perundingan bipartit dan kedua pihak masih belum menemukan titik tengah dari permasalahannya, maka akan dilakukan tahapan selanjutnya.

### 2. Tahapan Mediasi

Tahapan mediasi dilakukan apabila kedua pihak pada perundingan bipartite masih belum menemukan kata mufakat dalam hasil perundingannya. Pengertian dari mediasi sendiri dapat ditemukan pada Pasal 1 angka 11 UU PPHI yaitu:

“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Mengenai anjuran mediator, anjuran ini bersifat tidak mengikat atau belum mempunyai kekuatan hukum tetap untuk dieksekusi sehingga dapat diterima atau ditolak oleh para pihak atau salah satu

pihak.<sup>14</sup> Dalam hal apabila anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak, maka dapat dilanjutkan penyelesaiannya di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat sesuai dengan Pasal 14.

### 3. Tahapan Konsiliasi

Tahapan penyelesaian perselisihan dengan Konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang telah terdaftar pada instansi bidang ketenagakerjaan. Tujuan dari tahapan ini, sebagaimana tujuan dari penyelesaian perselisihan, maka yang akan dicapai dalam tahapan ini adalah kesepakatan.

### 4. Arbitrase

Arbitrase merupakan tahapan final terhadap upaya hukum yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih, dimana setelah melewati tahapan sebelumnya dan masih belum terdapat kesepakatan dari para pihak mengenai penyelesaiannya, maka tahapan arbitrase dilakukan untuk memperoleh putusan final terhadap perselisihan, dan dalam hal ini juga putusan yang ada pada tahapan ini bersifat mengikat para pihak.

Dalam Pasal 1 angka 15 UU PPHI berbunyi:

“Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.”

Dalam menghadapi perselisihan dalam suatu hubungan kerja sebisa mungkin para pihak menghindari yang namanya penyelesaian melalui pengadilan atau yang dikenal dengan penyelesaian melalui jalur litigasi. Hal ini dikarenakan pada proses litigasi terdapat:<sup>15</sup>

1. Masalah waktu, tenaga, dan biaya
2. Masih adanya “citra buram pengadilan”
3. Selalu adanya ketidakpuasan terhadap putusan hakim dari pihak yang kalah untuk melakukan upaya hukum
4. Persoalan rumitnya keputusan

apalagi untuk perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan tenaga kerja yang ada pada sektor UMKM, tahapan ini terlalu berat untuk dilakukan sehingga lebih baik untuk menyelesaikannya

melalui tahapan-tahapan non litigasi khususnya bipartit. Apabila dalam tahapan-tahapan sebelumnya para pihak belum puas dengan keputusan yang didapat, maka dalam hal inilah jalur pengadilan atau litigasi dilaksanakan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja UMKM terdapat pada 3 (tiga) aspek yaitu aspek ekonomis, aspek Kesehatan, dan aspek keselamatan kerja, tanpa memberikan kepentingan yang lebih besar pada salah satu aspek.
2. Kebijakan yang diberikan apabila tenaga kerja sedang berada pada suatu kondisi *Precarious Work* atau kondisi kerja berbahaya adalah tenaga kerja dapat mengajukan permintaan kepada atasannya untuk memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, dan apabila dalam hubungan kerjanya dengan pengusaha terjadi perselisihan maka dapat dilakukan penyelesaian melalui tahapan baik secara litigasi maupun non litigasi.

### B. Saran

1. Diperlukan kesadaran yang lebih mengenai penerapan terhadap Undang-Undang yang ada dari Pelaku UMKM mengenai tanggungjawabnya terhadap perlindungan yang harus diberikan kepada tenaga kerja dan juga peranan dari Pemerintah untuk memperluas pengawasannya hingga pada usaha-usaha kecil, selain itu mengingat minimnya pengaturan mengenai perlindungan bagi keselamatan kerja bagi tenaga kerja sektor UMKM, maka ada baiknya bagi Pemerintah untuk menyediakan regulasi yang lebih memadai dalam mengatur mengenai perlindungan bagi tenaga kerja yang bekerja pada sektor UMKM secara khusus.
2. Kebijakan pemerintah telah memberikan berbagai pilihan kepada tenaga kerja apabila dirinya berada pada kondisi berbahaya, akan tetapi dalam penyelesaian suatu permasalahan hukum suatu hubungan kerja lebih dianjurkan untuk menyelesaikannya melalui upaya hukum secara non litigasi khususnya bipartit yang pelaksanaannya dilakukan dengan musyawarah sehingga yang hasilnya bersifat saling menguntungkan (*win-win solution*).

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hal.121

<sup>15</sup> Abdul Khakim, Op-Cit Hal. 97

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Anonymous, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Tim Redaksi BIP, Bhuana Ilmu Populer, 2019.
- Asyhadie, H. Zaeni and Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur: PRENADAMEDIA GROUP, 2019.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja Cetakan ke-4*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Hamdani. *Mengenal Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Lebih Dekat*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020.
- Hasanah, Nuramalia, Saparuddin Muhtar and Indah Muliastari. *Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Depok: RAJAWALI PERS, 2020.
- Kenner, Jeff, Izabella Florzack and Marta Otto. *Precarious Work*. Cheltenham: Edwar Elgar Publishing Limited, 2019.
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2015.
- Lityaningsih, Erna and Alansori Apip. *Kontribusi UMKM Terhadap Kesejahteraan Masyarakat*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI), 2020.
- Poetra, Ricky Perdana. *Pengantar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*. Makassar: CV. Tohar Media, 2021.
- Santoso, Aris Prio Agus. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Hubungan Industrial*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2021.

### Jurnal:

- Damai, Dea Fadillah, Surryanto Djoko Waluyo and Aris Arif Mundayat. "Karakter Generasi Milenial Prekariat di Lingkungan Ekonomi Kreatif Dalam Upaya Mendukung Ketahanan Ekonomi (Studi Kasus Kemampuan Karyawan di RGB Creative Digital Media)." *Ekonomi Pertahanan: Jurnal Kajian Akademisi dan Literasi Ilmu Ekonomi* 5.2 (2019): 229-244.
- Hamzani, Achmad Irwan, "Mengggagas Indonesia Sebagai Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya", *Yustisia Jurnal Hukum*, Volum 3, Nomor 3,
- Harahap, M. Syahnun, "Perbedaan Konsepsi Rechtstaat dan Rule Of Law Serta Perkembangan dan Pengaruhnya Terhadap

Hukum Administrasi Negara", *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Volume 5, Nomor 1, (2014): 48-54

- Herdiana, Dadan and Abdul Hadi. "Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum." *Prosiding Senantias I* (2020): 317-326.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 50 (2021): 290-303. 5 Desember 2022. <<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mh>>.
- Kahfi, Abdul. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Jurisprudentie* 2.1 (2016): 66.
- Khalid, Zuhriati and Sugih Ayu Pratitis. "Aspek Perlindungan Tenaga Kerja Sektor UMKM Di Kota Medan." *Law Jurnal I* (2021): 13-30.
- Pinori, Josepus J. "Tenaga Kerja Anak Yang Melakukan Pekerjaan Yang Membahayakan Keselamatan dan Kesehatan Anak." *Lex Administratum* Vol. 3 No. 6 (2015): 205-214.
- Rondonuwu, Diana. "Tinjauan Yuridis Terhadap Kelemahan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Lex Et Societatis* (2018): 81-86. 6 Desember 2022.
- S, Laurensius Arliman. "Perlindungan Hukum UMKM Dari Eksploitasi Ekonomi Dalam Rangka Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat." *Jurnal Rechtsvinding* 6 (2017): 387-402.

### Peraturan:

- Undang-Undang Dasar Negara RePublik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja



**Website:**

- bkpm.go.id, “Upaya Pemerintah Untuk Memajukan Umkm Indonesia”, <https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/upaya-pemerintah-untuk-memajukan-umkm-indonesia>, diakses 07/12/2022
- djkn.kemenkeu.go.id, “Kesehatan dan Keselamatan Kerja itu Penting”, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-cirebon/baca-artikel/13078/Kesehatan-dan-Keselamatan-Kerja-itu-Penting.html>, diakses 7 Maret 2023
- Ekonomi.bisnis.com, “KECELAKAAN KERJA: Ternyata Gaji Muktar, Pekerja Tewas Terjepit Lift, Masih di Bawah UMR”, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20150220/12/404501/kecelakaan-kerja-ternyata-gaji-muktar-pekerja-tewas-terjepit-lift-masih-di-bawah-umr>, diakses 25 Februari 2023
- Gajimu.com, “Precarious Work: Kondisi Kerja Tidak Aman”, <https://gajimu.com/tips-karir/Tentang-wanita/precarius-work-kondisi-kerja-tidak-aman>, diakses 29 Oktober 2022
- Ilo.org, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia”, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_120561.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120561.pdf), diakses 7 Maret 2023
- Ilo.org, “Mengintegrasikan K3 ke dalam usaha mikro, kecil dan menengah di Indonesia”, [https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS\\_645324/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_645324/lang--en/index.htm), diakses 1 Maret 2023
- Info-hukum.com, “Teori Negara Hukum”, <https://info-hukum.com/2019/04/20/teori-negara-hukum/>, diakses 7 Maret 2023
- isafetymagazine.com, “Sebagian Pihak Nilai UU No.1/1970 Tidak Relevan”, <https://isafetymagazine.com/sebagian-pihak-nilai-uu-no-1-1970-tidak-relevan/>, diakses 13 Maret 2023
- Kompasiana.com, “Pentingnya Penerapan K3 pada UMKM Mebel Sesuai Potensi Bahaya dan Risiko”, <https://www.kompasiana.com/wahyuajik97/63e26b3d936a2d37811afb52/pentingnya-penerapan-k3-pada-umkm-mebel-sesuai-potensi-bahaya-dan-risiko>, diakses 19/04/2023
- Safety Sign Indonesia, “Meningkatkan K3 Pada UMKM dengan Program WISE, Bagaimana Caranya?”, <https://safetysignindonesia.id/meningkatkan-k3-pada-umkm-dengan-program-wise-bagaimana-caranya/>, diakses 7 Maret 2023