

**ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN
TENTANG PERLINDUNGAN BURUH/PEKERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003¹**

Oleh : **Christin Lady Matindas²**

Dosen Pembimbing

Josina E. Londa, SH, MH

Nixon S. Lowing, SH, MH

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah hakikat, sifat, prinsip dan objek perlindungan buruh/tenaga kerja dan bagaimanakah Analisis hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yaitu untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha, sedangkan tujuan hukum ketenagakerjaan adalah memberdayakan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah, memberikan perlindungan dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. 2. Perlindungan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis serta menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta tanpa diskriminasi disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Kata kunci: Analisis Hukum, ketenagakerjaan, perlindungan Buruh/Pekerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja melalui aturan perundangan yang berlaku adalah suatu norma yang harus

ditaati dalam kehidupan manusia. Perlindungan terhadap buruh/tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya dengan tetap memperjuangkan perkembangan kemajuan dunia usaha.³

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi : Pekerja/Buruh adalah tulang punggung perusahaan. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁴

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsart, NIM. 14071101564

³ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, ahl53.

⁴ Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997, hal 75.

(swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja. Setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat sehingga secara yuridis perlu diberikan perlindungan dan setiap pengusaha wajib untuk memberikan hak dan kewajiban kepada tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit dan aliran politik. Karena itu dalam pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan, bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.⁵

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan karena dalam asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan disebutkan semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah hakikat, sifat, prinsip dan objek perlindungan buruh/tenaga kerja?
2. Bagaimanakah Analisis hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif.⁶ Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Metode Kepustakaan (*Library Research*), yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mempelajari buku-buku literatur, perundang-undangan, putusan pengadilan

dan yurisprudensi, bahan-bahan lainnya dalam majalah dan surat kabar, yang berkaitan dengan materi pokok yang kemudian digunakan untuk mendukung pembahasan skripsi.

2. Metode Komparasi (*Comparative Research*), yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mengadakan perbandingan antara pendapat atau teori dari ahli hukum yang satu dengan ahli hukum yang lain untuk mendapatkan kesimpulan-kesimpulan guna mendukung pembahasan skripsi.

Kedua metode dan teknik pengolahan data tersebut diatas, dilakukan secara bergantian bilamana perlu untuk mendukung pembahasan skripsi ini.

PEMBAHASAN

A. Hakikat, Tujuan, Prinsip Hukum Ketenagakerjaan Dan Objek Perlindungan Tenaga Kerja

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Landasan idiil pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan landasan konstitusionalnya adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual.

Asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas keterpaduan dengan koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah-daerah, artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan

⁵Lihat ,UU No 13 Tahun 2003 pasal 4 huruf c.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta,2004, hal 13.

pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Secara yuridis, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

Artinya bahwa Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Artinya bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁷

B. Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Perlindungan buruh/pekerja mencakup beberapa norma dan norma-norma tersebut dapat dijelaskan antara lain:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Atas dasar itu dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti peraturan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *Veilegheids Reglement* Stbl Nomor 406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan.⁸ Walaupun namanya undang-undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerjapun akan tercapai.

Beberapa dasar hukum keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan, Peredaran, Penyimpanan, dan Penggunaan Pestisida.

⁷Rachmat Trijono, *Op-cit*, hal24.

⁸ *Ibid*, hal 148.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1975 tentang Keselamatan Kerja Penggunaan Bahan Radiasi.⁹

2. Perlindungan pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.

a. Perlindungan pekerja/buruh perempuan.¹⁰

- Pengusaha dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun (Pasal 76 ayat 1).
- Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya, baik bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat 2).
- Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat 3) wajib ; memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat 4).
- Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan

dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

- Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Sebagai tindak lanjut Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

b. Perlindungan anak

Pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah delapan belas tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 antara menegaskan :

- Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68)
- Ketentuan Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara tiga belas tahun sampai dengan lima belas tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat 1).
- Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan (Pasal 69 ayat 2) :
 1. Izin tertulis dari orang tua atau wali
 2. Perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua atau wali
 3. Waktu bekerja maksimum tiga jam sehari

⁹ Lihat, Pasal 2 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970.

¹⁰ Lihat, Pasal 76 ayat 1,2,3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970.

4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
 5. Keselamatan dan kesehatan kerja
 6. Adanya hubungan kerja yang jelas dan
 7. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).
 - Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).
 - Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat 1), meliputi segala pekerjaan :
 1. Dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya.
 2. Yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian.
 3. Yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dan/atau
 4. Yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Sedangkan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-235/Men/2003 sebagai berikut:¹¹

1. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak

- a. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya.

Pekerjaan tersebut meliputi pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan, dan perbaikan.

(1) Mesin-mesin

- Mesin perkakas, seperti mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, dan mesin skrap.
- Mesin produksi, seperti mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, dan mesin pengisi botol.

(2) Pesawat

- Pesawat uap, seperti ketel dan bejana uap.
- Pesawat cairan panas, seperti pemanas air dan pemanas oli.
- Pesawat pendingin dan pesawat pembangkit gas karbit.
- Pesawat angkat dan angkut, seperti keran angkat, pita transport, escalator, gondola, *forklift* dan *loader*.
- Pesawat tenaga, seperti mesin diesel, turbin, motor bakar gas, dan pesawat pembangkit listrik.

(3) Alat berat, seperti traktor, pemecah batu, *grader*, pencampur aspal, dan mesin pancang.

(4) Instalasi, seperti instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, dan saluran listrik.

(5) Peralatan lainnya, seperti tanur, dapur peleburan, lift, dan perancah.

(6) Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya.

- b. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya.

Pekerjaan tersebut meliputi :

(1) Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik

¹¹ Lihat, Keputusan Menaker dan Transmigrasi Nomor Kep-235/Men/2003.

- Pekerjaan di bawah tanah, di bawah air, atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (*confined space*), misalnya, sumur dan tangki.
 - Pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter.
 - Pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt.
 - Pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas.
 - Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrem atau kecepatan angin yang tinggi.
 - Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran melebihi nilai ambang batas (NAB).
 - Pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut, dan menggunakan bahan radioaktif.
 - Pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion.
 - Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu.
 - Pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.
- (2) Pekerjaan yang mengandung bahan kimia
- Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pejanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya.
 - Pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut, dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksit, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenik, dan/atau teratogenik.
 - Pekerjaan yang menggunakan asbestos.
 - Pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan, dan/ atau mengangkut pestisida.
- (3) Pekerjaan yang mengandung bahaya biologis
- Pekerjaan yang terpajan dalam kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya, pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamaan kulit, dan pencucian getah/karet.
 - Pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan, dan pengepakan daging hewan.
 - Pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan, seperti pemerah susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang.
 - Pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian.
 - Pekerjaan penangkaran binatang buas.
- c. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya.
- Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi, atau jalan
 - Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu.
 - Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban di atas 12 kg untuk anak laki-laki dan di atas 10 kg untuk anak perempuan.
 - Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci.
 - Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan di lepas pantai atau di perairan laut dalam.
 - Pekerjaan yang dilakukan di daerah terisolir dan terpencil.

- Pekerjaan di kapal.
 - Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
 - Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00-06.00.
2. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak
- Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat, atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi.
 - Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.
3. Perlindungan penyandang cacat.
- Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bentuk perlindungan tersebut, seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri.

3. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menurut ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 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 tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

4. Perlindungan Upah

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi

makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah, dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan.

5. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja

Menurut Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Pada prinsipnya mogok kerja (*strike*) merupakan hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan seperti yang tercantum dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena salah satu pihak tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Pengertian tertib dan damai disini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Sedangkan penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan seperti yang dinyatakan dalam pasal 146 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yaitu untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan

tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha, sedangkan tujuan hukum ketenagakerjaan adalah memberdayakan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah, memberikan perlindungan dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

2. Bentuk Perlindungan buruh/pekerja mencakup beberapa aturan antara lain :

- Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tercantum di dalam pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- Perlindungan pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat diatur di dalam pasal 67 ayat 1, pasal 68, 69 ayat 1 dan 2, pasal 72, pasal 73, pasal 74 ayat 1, pasal 76, pasal 81 ayat 1, pasal 82 ayat 1 dan 2, pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep- 235 / Men/2003 Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Perlindungan Upah diatur dalam pasal 77 ayat 1, pasal 78 ayat 2, pasal 85 ayat 2 dan 3, pasal 88 ayat 1 pasal 90 ayat 1, pasal 93 ayat 1, pasal 94, pasal 95 ayat 1,2 dan ayat 4, pasal 95 ayat 4 dan pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.
- Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja diatur dalam pasal 137, pasal 146 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan Perburuhan, Undang-Undang

Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum serta Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

B. Saran

Tujuan perlindungan tenaga kerja harus menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis serta menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta tanpa diskriminasi disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Pengusaha dan tenaga kerja wajib melaksanakan dan mentaati serta menghormati ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan yang berlaku. Pemerintah mengawasi jalannya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan agar setiap pihak tidak dirugikan dengan mempertimbangkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Budiono Rachmad Abdul, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT RajaGrafindo, Persada, Jakarta, 1997.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2010.
- Ichsan Achmad, *Hukum Perdata*, PT Pembimbing Masa, Jakarta, 1969.
- Khakim A, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya, Bandung, 2009.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Projodikoro Wirjono, *Bunga Rampai Hukum*, PT Ikhtiar Baru, Jakarta, 1974.
- Purwacaraka Purnadi dan Soerjono Soekanto, *Perihal Kaedah Hukum*, Alumni, Bandung, 1978.
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis(BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Sembiring Joses Jimmy, *Legal Officer. Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki*,

- Ketenagakerjaan & Masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Simorangkir, *Pelajaran Hukum Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1972.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.
- Soekanto Soerjono & Mamudji Sri, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.
- Trijono Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.
- Tutik Triwulan Titik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2006.