

PERANAN HUKUM DALAM RANGKA PENINGKATAN PERLINDUNGAN PEKERJA

A. Pendahuluan

Setiap orang membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya tetapi juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasi diri sehingga seorang merasa hidupnya lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya. 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 negeri (sekarang aparatur sipil negara) atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja.¹

Mengingat pentingnya pekerjaan tersebut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemabusiaan. Di sisi lain kesempatan kerja di dalam negeri tidak seluas angkatan kerja.

Besarnya angkatan kerja yang tersedia dan cenderung meningkat dari tahun sangat membebani pemerintah, karena harus mengupayakan langkah-langkah penanggulangannya agar tersedia lapangan kerja yang cukup bagi mereka. Terlebih lagi dari sebagian besar tenaga kerja tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskillabour* sehingga posisi tawar mereka adalah rendah. Kurangnya lapangan kerja yang

¹ Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang DiPHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Jurnal legality, Volume 13 Nomor 1 Maret-Agustus 2005, hlm. 98

tersedia dan kondisi pekerja dapat menimbulkan gangguan terhadap ketertiban di tengah-tengah masyarakat.

Upaya penyediaan lapangan kerja yang cukup baik secara kuantitatif maupun kualitatif merupakan bagian dari pembangunan ketenagakerjaan yang mempunyai banyak dimensi dan ketertiban². Keterkaitan dimaksud tidak hanya terhadap kepentingan pekerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja akan tetapi juga berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu masalah perlindungan terhadap kepentingan pekerja tanpa mengorbankan kepentingan *stakeholders* lainnya menjadi perhatian. Pemerintah sepanjang waktu. Beberapa produk perundang-undangan di masa lalu menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja, sistem hubungan kerja dan sistem hubungan industrial yang menyisakan perbedaan kedudukan dan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja.

Dalam rangka mengejar pertumbuhan ekonomi salah satunya melalui industrilisasi membawa akibat meletakkan posisi pemilik modal sebagai pelopor dan basis pendukung bagi keberhasilan pembangunan nasional sebaliknya menempatkan pekerja/buruh pada posisi pemancing sektor penarik investasi sehingga nilai pekerja Indonesia lebih rendah daripada nilai pekerja luar negeri.³ Kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan seolah-olah kurang memperhatikan nasib pekerja. Hal ini ditunjang dengan adanya adanya doktrin stabilitas yang semakin memperlemah posisi tawar buruh. Meskipun dewasa ini kondisi dan daya tawar pekerja sudah mengalami beberapa perbaikan namun di beberapa sektor tertentu upaya perbaikan tersebut masih belum

² Bagian Penjelasan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta*, Jurnal Prespektif Hukum, Fakultas Hukum Universitas Hkng Tuah, Vol 2 No.2

signifikan dan lebih perlu lebih ditingkatkan. Sebagaimana diketahui untuk kepentingan penanaman modal dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional diperlukan keamanan dan sosial. Untuk mencapai stabilitas dimaksud tidak jarang dilakukan dengan menekan para pekerja agar tidak mempergunakan hak-haknya secara baik termasuk tidak memperkenankan hak mogok.⁴

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha/majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh. Pekerja/buruh dipandang sebagai obyek. Pekerja/buruh dianggap sebagai faktor ektren yang berkedudukan sama dengan pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.⁵ Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum propinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Majikan enggan meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

Secara sosiologis kedudukan pekerja/buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, pekerja/buruh terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.⁶ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

⁴ Erman Rajaguguk, *Butir-butir Hukum Ekonomi*, Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi FH UKI 2011, hlm.404.

⁵ HP.Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (codetermination)*, makalah disampaikan pada orasi dan panel diskusi tanggal 20 September 2000, FH UI, Jakarta, hlm.3.

⁶ *Ibid.* hlm. 6

Dari uraian di atas dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku ?

B. Tujuan Penulisan

Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

C. Pembahasan

1. Para Pihak dalam Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari pengertian tersebut diketahui dalam hubungan kerja terlibat pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Pekerja merupakan salah satu pihak dalam perjanjian kerja yang pada umumnya merupakan individu yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Pengertian tersebut bersifat umum namun mempunyai makna yang cukup luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima imbalan atau upah.⁷

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyebutkan dalam Pasal 1 angka 2 bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Hukum Perdata i.c Titel 7A Pasal 1601a

⁷ Jonker Sihombing, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Indonesia menurut Ketentuan Perundang-undangan yang Berlaku*, Jurnal Law Review, FH UPH, Volume XII No.1 Juli 2012 hlm.4.

KUH Perdata yang dimaksud dengan pekerja/buruh hanya mereka yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah dan bekerja di bawah perintah.

Sedangkan pengertian pengusaha dimaksudkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 adalah

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana disebutkan dalam huruf a dan b di atas yang berkedudukan di luar negeri.

Selain memberikan pengertian pengusaha sebagaimana yang disebutkan tersebut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian mengenai pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tujuan diadakannya pengaturan atas pemberi kerja ini dimaksudkan menghindari orang yang bekerja pada pihak lain namun tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja yang berada di sektor informal.

Kedua belah pihak yakni pekerja/buruh dan pengusaha pemberi kerja merupakan pihak yang terlibat langsung dalam hubungan kerja dan menjadi determinan terjadinya hubungan kerja tersebut. Dengan hubungan kerja dimaksudkan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁸ Perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja.

⁸ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pola hubungan kerja antara pekerja /buruh dan pengusaha tidak terlepas dari faktor sistem perekonomian yang dianut oleh sebuah negara.⁹ Selain itu pola hubungan dimaksud dipengaruhi pula oleh nilai-nilai yang hidup dan berkembang di masyarakat setempat. Sebagai contoh dapat dikemukakan bahwa sebuah pekerjaan mempunyai arti yang sangat penting dalam kehidupan seseorang, sehingga setiap orang akan selalu membutuhkan pekerjaan. Selain itu pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri beserta anggota keluarganya.¹⁰ Pekerjaan dapat pula dilihat sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri. Seorang akan merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya sendiri, keluarganya, maupun lingkungannya apabila telah mempunyai pekerjaan yang mapan yang dapat menghidupi keluarganya.¹¹ Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada setiap orang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati oleh siapapun. Secara konstitusional ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan perlindungan bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan bagi seluruh warga negaranya. Oleh karena itu peran pengusaha atau pemberi kerja sangat signifikan untuk menciptakan lapangan kerja bagi mereka yang memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan kerja dimaksud.

Pola hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha kemudian bergeser mengikuti dinamika politik dan ekonomi yang berkembang, dan sadar atau tidak sadar telah melibatkan pihak lain dalam hubungan kerja dimaksud seperti Pemerintah dan Serikat pekerja. Bagi Indonesia yang telah ikut dalam percaturan ekonomi internasional dan pasar global sedikit

⁹ Judiantoro, *Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja*, Ringkasan Disertasi Doktor, Program Pascasarjana FH UI, 2010, hlm.93.

¹⁰ Ismantoro Dwi Yuwono, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar Negeri*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2011, hlm.11.

¹¹ *ibid*

banyak telah ikut menundukkan diri pada aturan-aturan hubungan industrial yang berlaku di negara lain. Hal ini telah membangkitkan kesadaran politis para pekerja/buruh akan hak-haknya.¹²

2. Peran hukum dalam memberikan perlindungan bagi Pekerja.

Untuk mendapatkan gambaran tentang ruang lingkup perlindungan yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan perlu diketahui bahwa ruang lingkup perlindungan itu selalu berkembang. Hal itu sejalan dengan tuntutan akan kehidupan yang lebih layak dan lebih bermutu akibat dari semakin meningkatnya tingkat kecerdasan dan kesadaran pekerja/buruh. Perkembangan itu sendiri diamanatkan Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dalam anak kalimat yang berbunyi:

“...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”

Selama ini perlindungan itu telah berkembang dan akan berkembang terus menurut waktu, tempat, materi, dan subyek. Menurut ukuran waktu, perlindungan yang semula difokuskan pada perlindungan selama hubungan kerja sedang berlangsung telah meluas kepada pemberian setelah purna kerja yaitu setelah hubungan kerja berakhir.¹³ Perkembangan perlindungan tenaga kerja menurut kurun waktu juga ke arah sebaliknya yaitu pemberian perlindungan sebelum ada hubungan kerja. Perkembangan perlindungan menurut kurun

¹² Agusmidah, *Dilematika Hukum ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Softmedia, Medan 2011, hlm 21.

¹³ HP.Rajagukuguk, *Peran Hukum Dalam Rangka Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dan Perkembangan Usaha*, Obor, Jakarta, 2000, hlm.106.

waktu semakin mendesak untuk dapat dikembangkan ke arah sebaliknya yaitu perlindungan sebelum ada hubungan kerja (pra kerja).

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha. Secara yuridis pekerja/buruh mempunyai kedudukan yang sama dengan pengusaha namun secara sosial ekonomi pekerja/buruh berada di pihak yang lemah dibandingkan pengusaha.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu:¹⁴

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

D. Kesimpulan

Secara normative peraturan perundang-undangan yang berlaku telah memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja/buruh. Undang-Undang Dasar Negara Republik

¹⁴ Zainal Asikin, et al. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.5.

Indonesia Tahun 1945 telah mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Sebagai pihak yang lemah posisinya dalam hubungan kerja, idealnya Pemerintah memberikan perlindungan dengan lebih banyak memihak kepada kepentingan pekerja dalam hal terjadi sengketa dalam hubungan kerja. Hal ini dalam rangka upaya penegakan hak-hak pekerja/buruh kearah hubungan yang lebih manusiawi.

Daftar Pustaka

Agusmidah, *Dilematika Hukum ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Softmedia, Medan, 2011.

Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta*, Jurnal Prespektif Hukum, Fakultas Hukum Universitas hang Tuah, Vol 2 No.2

Erman Rajaguguk, *Butir-butir Hukum Ekonomi*, Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi, FH UI, 2001.

HP.Rajagukuguk, *Peran Hukum Dalam Rangka Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dan Perkembangan Usaha*, Obor, Jakarta, 2000.

HP.Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, makalah disampaikan pada orasi dan panel diskusi tanggal 20 September 2000, FH UI, Jakarta..

Ismantoro Dwi Yuwono, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar Negeri*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2011.

Jonker Sihombing, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Indonesia menurut Ketentuan Perundang-undangan yang Berlaku*, Jurnal law Review, FH UPH, Volume XII No.1 Juli 2012.

Judiantoro, *Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja*, Ringkasan Disertasi Doktor, Program Pascasarjana FH UI, 2010.

Zainal Asikin, et al. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.