

PERLINDUNGAN HAK BURUH DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS: PT PAHALA EXPRESS)

Rachel Wahyunita Theodor Manurung, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Author Corresponding:
Rachel Wahyunita Theodor Manurung

Abstract.

The creation of Law Number 13 of 2003 concerning Employment is the result of the ideals of Indonesian law, because before the existence of regulations related to labor, other regulations governing labor had positioned workers in positions that were very disadvantaged in terms of provision related to job placement and several systems. Industrial relations really give rise to inconsistencies between positions and obligations, therefore it is no longer possible or in accordance with the needs related to the laws desired by workers in the present and also in the future. It is hoped that the emergence of Law Number 13 of 2003 will solve the problem of protection and guarantees for workers. Law Number 13 of 2003 aims to promote human rights as best as possible. In the research I researched, we also discussed violations committed by PT Pahala Express against its workers, namely by not paying its workers according to UPK provisions. This is included in the violation of Law Number 13 of 2003.

Keywords: Legal Protection of Labor Rights

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, tujuan diadakannya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjaga supaya para buruh atau tenaga kerja tetap dimanusiakan. Untuk dapat mewujudkan keadilan dalam bagian ketenagakerjaan bisa dilakukan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang dimiliki oleh pengusaha atau pemberi kerja atau majikan.

Perlakuan tidak sesuai terhadap buruh atau pekerja masih banyak sekali ditemukan di negara Indonesia. Pemilik perusahaan atau bisnis juga masih banyak yang tidak peduli terhadap nilai-nilai sosial sehingga tempat serta upah kerja yang sesuai standar bagi para buruh masih menjadikan bagian yang sulit didapatkan oleh angkatan kerja di negara Indonesia. Tidak ditaatinya peraturan terhadap hak-hak tertulis buruh juga harus menjadi salah satu perhatian

masyarakat, termasuk Pemerintah Indonesia. Masalah-masalah perburuhan terdiri dari : ketidakpastian kerja, ketimpangan terhadap relasi kerja, terdapatnya pekerjaan yang dipaksakan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan upah yang bisa dikatakan layak atau sesuai kinerja buruh. Indonesia telah meratifikasi ICESCR serta ICCPR ditanggal 30 September 2005. Pada bulan Oktober 2005, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sudah menyetujui agar UU No 11/2005 yang berisi persetujuan terkait Hak Ekonomi, Sosial, serta Budaya. UU No 12 Tahun 2005 berisi Hak Sipil serta Politik.

Tahapan pembangunan buruh sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat penempatan yang dianggap penting sekali. Tiap-tiap Warga Negara Indonesia (WNI) kedudukannya dianggap setara tanpa terkecuali dipandangan hukum serta pemerintahan di Indonesia, dan harus menjunjung tinggi hukum serta pemerintahan tanpa adanya paksaan dan tanpa terkecuali seperti isi Pasal 27 (1) UUD 1945. Tiap-tiap warga negara tidak dipandang seperti anak-anak, dewasa, pria serta wanita bisa memperoleh perlindungan dalam bentuk hukum serta didalam bagian ketenagakerjaan. Pandangan HAM berpendapat manusia diciptakan tidak ada bedanya, setara serta memiliki kebebasan (free and equal). Hal tersebut dilatar belakangi pendapat atau dugaan tidak diperbolehkan perbedaan perlakuan secara jenis kelamin, ras, suku, agama, warna kulit, agama, dan lain sebagainya. Di dalam pekerjaan tidak dipandang apakah buruh tersebut laki-laki ataupun perempuan, mereka mempunyai hak untuk bekerja yang tidak beda agar mendapatkan pekerjaan serta upah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditulis dengan tujuan supaya kita dapat mengetahui pelanggaran-pelanggaran apa saja yang dialami oleh pekerja atau buruh dalam bidang ketenagakerjaan. Pelanggaran HAM yang terjadi dapat diketahui melalui cara studi kasus, supaya informasi yang disampaikan ke publik dapat diterima dengan jelas dan baik. Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji, menganalisis, dan memahami hukum sebagai peraturan yang mengatur kehidupan manusia. Penelitian ini juga menggunakan bahan hukum berupa Perpu, serta bisa didapatkan baik dari norma serta kaidah didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak buruh menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003?

Tujuan dari berlakukannya hukum ketenagakerjaan, gunanya memproteksi para buruh terhadap kekuasaan yang dimiliki oleh pemilik perusahaan atau pekerjaan, para buruh juga masih tetap mendapatkan keadilan

sosial yang memang seharusnya mereka miliki, dan bertujuan supaya para pengusaha atau majikan tidak bersikap sewenang-wenang kepada para buruh, yang dimana mereka adalah pihak yang tidak memiliki kuasa. Perlindungan terhadap buruh bisa terlaksanakan dengan sempurna dengan cara memberi tahu dengan benar, sopan, bahkan dengan perlakuan sesuai HAM proteksi terhadap tubuh, sosial serta ekonomi sesuai kaidah.¹

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikatakan “Tiap buruh punya kesempatan yang tidak dibeda-bedakan dalam memperoleh pekerjaan”. Disana dinyatakan memberikan proteksi bahwa tiap buruh berhak atas kesempatan yang tidak dibeda-bedakan didalam memiliki pekerjaan serta kehidupan yang sesuai tanpa adanya diskriminasi perbedaan kelamin, dan lain sebagainya sesuai minat serta bakat buruh yang dimiliki, termasuk juga bagi orang yang dikatakan disabilitas atau memiliki kekurangan. Kemudian Pasal 6 juga dikatakan bahwa pemilik usaha diwajibkan melimpahkan hak serta kewajiban kepada para buruh tanpa diskriminasi.

Terdapat tokoh bernama Soepomo yang membuat 3 jenis perlindungan terhadap buruh, ialah Perlindungan Ekonomis, ialah perlindungan buruh terhadap upah yang sesuai, dan apabila buruh tersebut bisa bekerja diluar dari jam kerjanya; Perlindungan Sosial, ialah perlindungan buruh terhadap kesehatan, serta kebebasan hak untuk mengikuti sebuah organisasi, yaitu perlindungan buruh atas keamanan serta keselamatan kerja.²

Perjanjian kerja juga harus dibuat di awal adanya kesepakatan tentang pekerjaan. Perjanjian kerja bersifat wajib dan diciptakan tertulis untuk disepakati masing-masing pihak. Apabila pihak perusahaan tidak membuat hal tersebut yang disepakati, maka harus tetap memberikan sebuah pekerjaan terhadap buruh, serta membuat relasi kerja dengan PKWTT yaitu buruh tetap.³ Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tujuan pembangunan ketenagakerjaan, seperti :

- a. Memperlakukan para buruh secara kemanusiaan;
- b. Memberikan kesamaan kesempatan kerja sesuai skala daerah serta nasional;
- c. Memberikan perlindungan para buruh;

¹ A. Sonny Keraf, *ETIKA BISNIS, TUNTUTAN DAN RELEVANSINYA*, Edisi Baru, (Yogyakarta: Kanisius, 1998). hal. 162-172.

² Abdul Hakim, *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA, BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003). hal. 61.

³ Nyoman Putu Budiarta & Desak Gede Dwi Arini, *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003*, Jurnal Analogi Hukum, Vol. 2 No. 1. Tahun 2020. hal. 124-128.

- d. Menaikkan kesejahteraan buruh serta keluarga.

Perjanjian kerja disuatu waktu tertentu juga dilandaskan berdasarkan :

- a. Panjangnya Waktu;
- b. Berakhirnya Pekerjaan;

Pasal 88 (3) terkait pembayaran upah, ialah :

- a. Upah Terkecil;
- b. Upah pekerjaan diluar jam kerja;
- c. Upah tidak hadir kerja akibat adanya halangan;
- d. Upah tidak hadir kerja akibat adanya kegiatan diluar pekerjaan;
- e. Upah menggunakan waktu libur pekerjaannya;
- f. Jenis pemberian upah;
- g. Denda;
- h. Jenis yang bisa dibayarkan lewat upah;
- i. Besaran upah;
- j. Pesangon;
- k. Upah pajak penghasilan.

Bagaimana sanksi yang dapat dikenakan terhadap PT Pahala Express?

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disaat bekerja serta juga pemberian bayaran, pemilik usaha tidak diperbolehkan memberikan secara asal disaat menghitung upah buruh yang akan dibayarkan masing-masing nantinya, sehingga harus sesuai dengan Perpu di pasal 88 (3) yang sudah disebutkan sebelumnya. Serta di Pasal 90 juga dikatakan bahwa pemilik usaha tidak boleh memberikan upah kepada para buruh dibawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pasal 95 (2) juga dikatakan pemilik usaha yang dikatakan lalai dan upah yang seharusnya diberikan disaat waktu pemberian upah tersebut dikatakan telat maka bisa dikenakan denda sesuai dengan perhitungan tertentu dari bayaran seorang buruh. Dan dalam ayat 4 dikatakan Perusahaan pailit berdasarkan Perpu yang sudah ada, maka upah serta hak lain buruh adalah utang yang harus dibayarkan terlebih dahulu.

Jadi pada kasus yang dilakukan oleh PT Pahala Express dapat kita ketahui bahwa sanksi yang dapat diberikan adalah mendapatkan denda sesuai jumlah berdasarkan upah dari buruh. Dan pemerintah yang berwenang dapat menentukan denda yang diberikan kepada perusahaan, hal ini terdapat di dalam Pasal 95 (3), yaitu pemerintah memberikan denda kepada pemilik usaha kepada buruh dalam bentuk pemberian upah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Undang-Undang Ketenagakerjaan ada karena adanya pemikiran melindungi para buruh dari kewenang-wenangan yang dimiliki oleh para pengusaha, yang dimana dapat kita ketahui bahwa pekerja atau buruh adalah pihak yang lemah. Keadilan bagi para pekerja dan buruh juga sangat dibutuhkan. Perlindungan terhadap para pekerja atau buruh juga terdapat dalam anenia 4 UUD 1945. Dalam penegakan perlindungan terhadap buruh dan pekerja juga perlu lebih diperhatikan oleh Pemerintah, hal ini dapat bertujuan supaya para pengusaha terhindar dari hal-hal yang melanggar kewajiban yang seharusnya mereka penuhi.

Dengan cara menjalin hubungan yang harmonis antara pihak yang bersangkutan dalam bidang ketenagakerjaan dapat lebih mempererat karena saling membutuhkan. Dan para pihak harus lebih paham dengan kewajiban yang mereka punya supaya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, saling memenuhi hak yang dipunya. Pemrintah diharapkan dapat meningkatkan pembinaan dan pengawasan dalam penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- dr. Suratman, S. M. (2018). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
- Budiarta, N. P., & Dwi Arini, D. G. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 2 No. 1, 124-128.
- Hakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Pt Citra Aditya Bakti.
- Keraf, A. S. (1998). *Etika Bisnis, Tuntutan Dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Banjarani, D. R., & Andreas, R. (2019). Pelaksanaan Dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi Ilo. *Jurnal Penelitian Ham Vol*, 10(1).
- Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.
- Pedju, R. (2016). Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*, 4(8).

- Mogi, E. G. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 5(2).
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128.
- Firnanda, S. I. F. B. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Pt Bentoel Malang).
- Wawondatu, A. C. (2021). Perlindungan Pekerja Di Masa Pandemi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 9(3).