
PEMENUHAN HAK PEKERJA DITINJAU DARI CITA HUKUM BANGSA INDONESIA

Oleh

Mahesa Pramana¹, Salmon Ginting², Achmad Fitriani³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Ilmu Hukum, Universitas Jayabaya

Email: ¹mahesapramana@gmail.com, ³fitriani.achmad@gmail.com

Article History:

Received: 09-07-2024

Revised: 17-07-2024

Accepted: 12-08-2024

Keywords:

Pemenuhan Hak Pekerja,
Cita Hukum

Abstract: Suatu alasan mendasar yang mempengaruhi terjadinya perselisihan perburuhan diikuti dengan demo-demo para buruh di Indonesia, adalah peraturan perundang-undangan mengenai Cipta Kerja yang tidak berpihak kepada kesejahteraan para buruh di Indonesia, terutama mengenai PKWT dan PKWTT yang diikuti dengan tidak adanya kesamarataan mengenai upah buruh minimum provinsi dan kabupaten. Permasalahan ini penyebab terjadinya perselisihan dan perlu dicarikan jalan keluarnya melalui pemenuhan hak-hak pekerja dengan tidak mengesampingkan hak-hak perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa upaya pemerintah dalam memenuhi hak pekerja sesuai dengan koridor hukum yang berlaku atau cita hukum di Indonesia. Kedua, landasan-landasan yang menjadi pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial (PHI) di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 dan peraturan lainnya. Pemenuhan hak pekerja ini dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh maupun meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, yang diklasifikasikan apabila memenuhi karakteristik berikut yakni bekerja pada atau untuk pengusaha/ perusahaan, imbalan kerjanya dibayar oleh pengusaha/perusahaan, dan secara resmi terang-terangan dan terus-menerus mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud sebagai tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karenanya, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Adanya perlindungan tersebut diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Bercermin pada makna tenaga kerja tersebut di atas, menunjukkan bahwa keberadaan tenaga kerja sangat bermanfaat ditinjau dari berbagai aspek, baik itu aspek dari tenaga kerja itu sendiri, pengusaha/perusahaan, dan manfaatnya bagi pemerintah, sebagai berikut:²

1. Manfaat keberadaan tenaga kerja bagi Pekerja,

Manfaat dari keberadaan tenaga kerja bagi pekerja itu sendiri yaitu pekerja mempunyai aktivitas positif yang menghasilkan dan mampu memenuhi kebutuhannya untuk diri pribadi maupun keluarganya, meskipun belum mencapai tingkat sejahtera.

2. Manfaat keberadaan tenaga kerja bagi Pengusaha/Perusahaan,

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, karenanya manajemen dituntut dapat meng-optimalkan peranan tenaga kerja yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan perusahaan dapat memenangi persaingan. Salah satu strategi generik perusahaan yang mudah diterapkan setiap perusahaan yaitu dengan menekan biaya sehingga perusahaan dapat efisien dalam operasinya untuk dapat meningkatkan atau memaksimalkan keuntungan perusahaan.

3. Manfaat keberadaan tenaga kerja bagi Pemerintah.

Keberadaan tenaga kerja bermanfaat bagi Pemerintah karena di satu sisi mengurangi jumlah pengangguran, dan meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja itu sendiri. Di sisi lain, meningkatnya jumlah tenaga kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan pemasukan negara dari sumber non pajak.

Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan bahwa keberadaan tenaga kerja menjadi faktor krusial dalam dunia industri, tanpa tenaga kerja pemilik usaha tidak bisa menjalankan bisnisnya dengan baik. Di sisi lain, tenaga kerja juga tidak bisa bertindak seenak hatinya ketika melaksanakan kewajiban di tempat kerja. Oleh karena itu, perlu ada hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pemilik usaha dengan tenaga kerja. Apalagi, Indonesia merupakan negara yang berlandaskan hukum, semua aturan yang menyangkut hak dan kewajiban warga negara harus memiliki hukum tertulis yang jelas. Landasan utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak lain adalah Undang-Undang Dasar 1945. Berpedoman pada UUD 1945, setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak. Karenanya hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia harus dipatuhi oleh semua warga negara.

Secara sosiologis, posisi pekerja di Indonesia tidak pernah bebas sebagai pencari kerja yang kurang memiliki keterampilan (*unskill labor*) yang dipersyaratkan oleh dunia kerja. Di satu sisi, mereka terpaksa bekerja pada orang lain (majikan) dan di sisi lain, majikan memiliki

¹ Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 2.

² <https://republika.co.id/berita/ekonomi/bisnis-global/17/10/09/oxjm77383-migrasi-pekerja-akan-memberikan-keuntungan-bagi-ekonomi-asean>.

otoritas untuk menentukan persyaratan pekerja. Dalam konteks hubungan pribadi dengan pribadi (pekerja dengan majikan) disebutnya sebagai kelemahan struktural. Ketidakseimbangan hubungan pekerja dan majikan tercermin saat seseorang melamar pekerjaan yang tanpa disadari calon pekerja tidak berani menentukan persyaratan kerja, misalnya gaji/upah yang diinginkan. Kondisi ini mengandung risiko saat majikan/ pengusaha tidak menyetujui lamarannya karena si pelamar tidak memiliki posisi *bargaining* yang kuat untuk tawar-menawar dalam menentukan kebutuhannya.

Sejalan dengan begitu besarnya kontribusi keberadaan tenaga kerja baik itu bagi pekerjanya sendiri, pengusaha/perusahaan, dan juga pemerintah, menunjukkan bahwa keberadaan tenaga kerja di Indonesia sangatlah berarti. Dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, maka ditetapkan hari buruh / tenaga kerja sedunia yang diperingati setiap tanggal 1 Mei atau yang dikenal *May Day*.

Hari buruh atau *may day* yang diperingati setiap tanggal 1 Mei dijadikan sebagai hari buruh Internasional, di Indonesia merupakan awal dari perjuangan buruh karena menjadi sesuatu yang baru yaitu menjadi hari libur nasional. Sejak 1995, hari buruh mulai diperingati di berbagai kota di Indonesia secara rutin tuntutan persoalan jam kerja. Namun, saat ini peningkatan kesejahteraan buruh menjadi hal yang dikedepankan. Misalnya penolakan Rancangan Undang-undang yang dinilai merugikan, kelayakan upah hingga penghapusan sistem alih daya (*outsourcing*).

Selain faktor tersebut di atas, ada beberapa tuntutan yang menjadi penyebab tenaga kerja (buruh) melakukan aksi unjuk rasa, yaitu:³

1. Risiko menjadi pekerja kontrak selamanya

Mengacu pada draf final RUU Cipta Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law tidak mengatur lamanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sementara dalam aturan sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PKWT paling lama tiga tahun dan diperpanjang 1-2 tahun. Menurut Subhan, dengan aturan ini buruh berisiko terjebak dalam PKWT selamanya.

2. Bertambahnya alasan PHK

Perusahaan makin mudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa perlu adanya surat peringatan atau SP 1-3. PHK bisa langsung dilakukan bila perusahaan menganggap pekerja melakukan pelanggaran. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law, pekerja bisa kena PHK jika perusahaan melakukan efisiensi.

3. Tidak ada upah minimum kabupaten/kota

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law, Gubernur bisa menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi. Aturan ini berisiko mengakibatkan buruh dibayar murah, apalagi ketentuan hanya cocok untuk wilayah tertentu. Untuk DKI Jakarta tidak masalah karena tidak ada Kabupaten/Kota, untuk di luar DKI Jakarta itu membahayakan sekali.

4. Tidak adanya Pesangon

Masalah lain yang menjadi perhatian adalah pesangon, yang menjadi hak pekerja jika tidak lagi bekerja. Dengan tidak diaturnya durasi PKWT dalam Undang-Undang Cipta

³ <https://food.detik.com/info-kuliner/d-5206281/penyebab-demo-buruh-kemarin-diikuti-karyawan-pabrik-makanan>

Kerja Omnibus Law, pekerja berisiko tidak dapat pesangon karena statusnya sebagai pegawai kontrak bukan tetap. Pesangon biasanya diberikan pada pegawai yang berstatus karyawan tetap.

5. Masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA)

Masuknya tenaga kerja asing (TKA) ke Indonesia dinilai semakin mengkhawatirkan terlebih kewajiban berbahasa Indonesia bagi para TKA telah dihapuskan. Karenanya pemerintah diharapkan untuk melindungi pekerja lokal dari ancaman PHK dengan perbaikan regulasi serta mempersulit TKA masuk ke Indonesia dengan syarat yang lebih ketat, terlebih di tengah ancaman PHK yang semakin besar pada pekerja lokal.⁴

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian penciptaan kesempatan kerja merupakan masalah mendasar bagi kehidupan bangsa Indonesia. Kesempatan kerja tidak hanya mempunyai arti ekonomi, tetapi juga mempunyai arti kemanusiaan, yaitu menumbuhkan harga diri. Ini mempertegas bahwa setiap upaya pembangunan harus diarahkan pada penciptaan lapangan kerja, sehingga setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan dan menuju kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.⁵ Sedangkan “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.⁶

Dari apa yang tertuang di atas dapat diambil suatu makna bahwa manusia merupakan titik pusat dari segala pembangunan dan juga merupakan sasaran pembangunan yang ingin dibangun harkat dan martabatnya. Disisi lain manusia adalah sumberdaya pembangunan yang paling utama diantara sumber-sumberdaya lain yang harus terus dibangun kemampuan dan kekuatannya sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan. Dalam konteks ini pembangunan tenaga kerja mempunyai arti strategis, karena manusia sebagai pelaksana dan penggerak dalam pembangunan di Indonesia.⁷

Angkatan kerja yang produktif (umur 20-40 tahun) merupakan akar terbentuknya manusia mandiri, manusia yang dapat menolong dirinya sendiri serta membangun keluarga sejahtera. Telah banyak dikemukakan oleh berbagai kalangan bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah nasional yang berkepanjangan sejak orde baru sampai sekarang.⁸ Dalam pengamalan pelaksanaan pembangunan selama ini, terlihat nyata bahwa pertumbuhan angkatan kerja yang cukup pesat kurang diimbangi dengan penciptaan kesempatan kerja sehingga terjadi pengangguran yang berakumulasi setiap tahun.

Dari hasil penelusuran peneliti menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang ada di DKI Jakarta tahun 2019 sebanyak 5.157.878 orang dan yang bekerja sebanyak 4.83.6977

⁴ Septian Deny, “Ini 3 Faktor Penyebab Demo Buruh”, dalam <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2306683/ini-3-faktor-penyebab-demo-buruh>.

⁵ Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 point 1.

⁶ *Ibid.*, point 2.

⁷ Yunan Heri dan I Putu Sriartha, *Kontribusi Tenaga Kerja Indonesia terhadap Kondisi Ekonomi Rumah Tangga di Desa Jerowaru NTB*, dalam *Jurnal Pendidikan Geografi Undiksha*, Volume 7, Number 2, Agustus 2019, hlm.84.

⁸ Aris Ananta, *Ciri Demografi Kualitas Penduduk Dalam Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: Lembaga Demografi FEUI, 2018), hlm.93.

orang.⁹ Dalam hal ini, angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Berdasarkan data yang didapat dari Jakarta Dalam Angka yang diterbitkan oleh BPS DKI Jakarta, jumlah angkatan kerja yang ada di DKI Jakarta sebanyak 5.157.878 orang. Kelompok umur yang memiliki jumlah penduduk bekerja paling banyak adalah kelompok umur 30-34 tahun sebanyak 729.843 orang. Kelompok umur yang memiliki jumlah penduduk pengangguran paling banyak adalah kelompok umur 25-29 tahun sebanyak 71.560 orang.¹⁰

Berikut di bawah ini tabel pertumbuhan penduduk dan jumlah pekerja di wilayah DKI Jakarta.

Tabel 1. Penduduk Berumur 15 Tahun menurut Kelompok Umur dan Jenis Kegiatan



Sumber: Statistik Ketenagakerjaan DKI Jakarta, 2019.

⁹ <http://statistik.jakarta.go.id/statistik-ketenagakerjaan-dki-jakarta-2019/>.

¹⁰ *Ibid.*,

Tabel 2. Penduduk Berumur 15 Tahun menurut Kota/Kab. dan Jenis Kegiatan



Sumber: Statistik Ketenagakerjaan DKI Jakarta, 2019.

Jumlah pencari kerja di DKI Jakarta tahun 2019 sebanyak 30.338 orang dengan pencari kerja terdaftar laki-laki (16.601 orang) lebih banyak dibandingkan dengan pencari kerja terdaftar perempuan (13.737 orang). Jumlah pencari kerja terdaftar meningkat dari tahun 2018 sebanyak 26.514 orang. Sebanyak 34.038 lowongan kerja terdaftar yang ada sepanjang tahun 2019 dan didominasi oleh lowongan kerja untuk pekerja laki-laki (19.142 lowongan). Jumlah lowongan kerja terdaftar di tahun 2019 lebih banyak jika dibandingkan dengan tahun 2018 sebanyak 25.132 lowongan. Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah pencari kerja terdaftar dan lowongan kerja terdaftar. Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja sebanyak 20.004 orang dengan 11.302 orang untuk pekerja laki-laki dan 8.702 orang untuk pekerja perempuan.

Permasalahan tersebut di atas (pada Tabel 1 sampai 3) menjadi suatu fenomena bagi bangsa Indonesia di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan fenomena lainnya yang lebih krusial adalah fenomena yang menjadi tuntutan buruh selama ini kurang atau bahkan tidak pernah direspon sepenuhnya oleh pemerintah sehingga sering terjadi aksi-aksi unjuk rasa oleh para buruh / tenaga kerja di Indonesia.

Permasalahan atau perselisihan hubungan tenaga kerja dengan pengusaha/perusahaan menjadikan suatu problematika yang tidak ada ujungnya, meskipun sudah ada beberapa peraturan perundang-undangan yang melandasi penyelesaian perburuhan / ketenagakerjaan di Indonesia.

Pada hakikatnya, inti dari tuntutan buruh (*das sein* penelitian) ini adalah:¹¹

1. Pengakuan kesetaraan derajat buruh dalam memperoleh hak sesuai amanat UUD 1945.
 Dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 tentunya jelas menyebutkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dalam pasal tersebut sudah jadi tugas Negara untuk menjamin, bahwa setiap warga berhak atas pekerjaan yang layak, serta penghidupan yang sesuai. Itulah tajuk utama mengapa

¹¹ Hasil rangkuman peneliti dari berbagai sumber google.

- para buruh setiap tahunnya dengan semangat menyuarakan aspirasi mereka pada pemerintah. Karena memang itulah hak dasar yang sudah dijanjikan.
2. Fasilitas dan juga kepastian jam kerja yang mereka dapatkan.
Jika berkaca dari bagaimana sejarah 1 Mei menjadi aksi hari buruh pada tahun 1886, di mana terjadi demonstrasi untuk memprotes kebijakan bekerja 20 jam sehari menjadi 8 jam sehari. Hal tersebut akhirnya membuat kebijakan 5 hari kerja dengan aturan sehari adalah 8 jam bekerja.
Berkaca dari kondisi tersebut, sudah selayaknya penegakan aturan tentang jam kerja menjadi fokus bagi berbagai perusahaan. Lebih dari itu, adanya peningkatan fasilitas yang menunjang kesehatan bagi buruh juga menjadi perhatian. Apalagi sudah menjadi fakta bahwa buruh memegang peranan paling potensial atas produksi yang dihasilkan perusahaan.
 3. Keamanan dan Keselamatan mereka dalam bekerja
Keamanan dalam hal ini tentu kaitannya dengan bagaimana perusahaan mengutamakan kesehatan dan keselamatan karyawannya. Hal tersebut bisa dilihat mengenai bagaimana komitmen dan aturan perusahaan dalam memberikan keamanan dasar bagi karyawannya.
Hal-hal tersebut secara sederhana seharusnya dapat terlihat dari beberapa hal, seperti apakah perusahaan para buruh bekerja sudah menerapkan alat pelindung diri (APD) sesuai bidang kerjanya, serta memberikan pelatihan mengenai keselamatan kerja secara cukup. Pemerintah merespon kewajiban pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja mengikutkan karyawan di program BPJS. Pengawasan dan penerapan hal itu dari perusahaan kepada buruh harus benar-benar diawasi supaya kesehatan dan keselamatan kerja buruh dapat dimanfaatkan.
 4. Penghargaan atas kerja keras buruh
Hal ini menjadi titik krusial bagi buruh, karena akan mengacu soal seperti apa penghargaan yang bakal mereka dapatkan. Sebagian besar waktu dan tenaga yang mereka korbankan tentunya ingin mereka nikmati tidak hanya untuk saat ini, tapi juga di hari tua mereka.
Penelitian ini bertujuan *pertama*, untuk mengetahui dan menganalisa upaya pemerintah dalam memenuhi hak pekerja sesuai dengan koridor hukum yang berlaku atau cita hukum di Indonesia. *Kedua*, landasan-landasan yang menjadi pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial (PHI) di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian Yuridis Normatif, dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep, dan pendekatan kasus yakni kasus pemenuhan hak-hak pekerja di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Upaya Pemerintah dalam Memenuhi Hak Pekerja sesuai dengan Cita Hukum di Indonesia

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama.

Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Terdapat beberapa hak pekerja yang mendasar dan harus dijamin guna pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan cita hukum bangsa Indonesia, meskipun dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi, sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:¹²

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul
Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.¹³
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.¹⁴
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Pekerja wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.¹⁵

¹² A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, (Yogyakarta: Kanisius, 2018), hlm.162-166.

¹³ *Ibid.*, hlm.163.

¹⁴ *Ibid.*, hlm.165.

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm.81

- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan semacamnya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
- g. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.
- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.¹⁶

Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.¹⁷ Soepomo membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja, masing-masing: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁸

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.¹⁹ Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik.

¹⁶ *Ibid.*,

¹⁷ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2019), hlm..121.

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 11.

¹⁹ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, (Surabaya: UGM Press, 2015), hlm.41.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.²⁰

2. Landasan-landasan Pertimbangan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Terdapat beberapa landasan (filosofis, sosiologis, dan yuridis) yang menjadi pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial (PHI) di Indonesia. Landasan-landasan dimaksud yaitu:²¹

a. Landasan Filosofis

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Karena itu, negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam Pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Memperhatikan kondisi Indonesia saat ini yang menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah usia produktif yang sangat tinggi tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, banyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan.

Rendahnya kualitas SDM membuat pencari kerja tidak dapat bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau perusahaan. Di sisi lain, harus diakui ketersediaan lapangan pekerjaan sangat terbatas. Bertitik tolak dari kondisi tersebut, maka Pemerintah harus melakukan berbagai upaya strategis

²⁰ Abdul Hakim, *Op.cit.*, hlm.123.

²¹ *Ibid*, hlm.124.

dalam rangka memenuhi hak-hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945.

b. Landasan Sosiologis

Tingginya angka penduduk usia produktif jika dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, maka akan memberikan keuntungan besar bagi negara terutama di sektor perekonomian. Namun, jika tidak maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi Indonesia, seperti tingkat kemiskinan akan meningkat dengan pesat yang disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang kurang atau tenaga kerja yang kualitasnya masih rendah sehingga masyarakat banyak yang menjadi pengangguran. Hal ini mengakibatkan tenaga kerja tersebut menjadi tidak produktif sehingga angka beban tanggungan menjadi tinggi.

Kondisi Indonesia saat ini menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah usia produktif tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, banyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan. Rendahnya kualitas SDM membuat pencari kerja tidak dapat bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau perusahaan. Di sisi lain, harus diakui ketersediaan lapangan pekerjaan sangat terbatas.

Selama ini, Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap tingginya tenaga kerja di Indonesia, namun belum menunjukkan hasil sesuai dengan harapan. Hal tersebut dikarenakan berbagai upaya selama ini dilakukan masih bersifat Parsial. Sementara persoalan penciptaan lapangan kerja bersifat kompleks dan multi aspek antara lain investasi, usaha mikro kecil dan menengah, pendidikan dan ketenagakerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap tingginya jumlah tenaga kerja sebagai dampak bonus demografi yang diperoleh Indonesia diperlukan upaya yang sesuai dengan karakteristik persoalan yang dihadapi dalam penciptaan lapangan pekerjaan.

c. Landasan Yuridis

Upaya penciptaan lapangan pekerjaan secara garis besar dilakukan melalui mendorong peningkatan investasi di Indonesia; dan mengembangkan sektor UMK melalui dukungan riset dan inovasi sehingga UMK dapat berkembang dan mampu bersaing di dunia usaha. Upaya dimaksud perlu dilakukan secara komprehensif dan menyeluruh mengingat berbagai kebijakan terkait investasi, UMK yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan terutamanya dalam Undang-undang.

Sebagai rujukan, penulis menawarkan 4 (empat) negara yang berhasil meningkatkan kesejahteraan pekerjanya, sehingga mampu berkembang dan maju dengan pesat tanpa karyawan lembur, meliputi:²²

1. Jerman

Memiliki jam kerja rata-rata selama 35 jam dalam sepekan, Jerman termasuk negara maju yang sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

²² <https://www.cermati.com/artikel/4-negara-yang-berhasil-maju-tanpa-karyawan-harus-lembur>.

Bagaimana tidak, bukan hanya jam kerjanya saja yang singkat, namun negara ini juga memberikan cuti tahunan yang terbilang panjang untuk para karyawannya, yakni antara 24 hingga 30 hari per tahunnya. Ini bahkan tidak termasuk cuti yang diakibatkan sakit atau karena sedang merawat anggota keluarga yang sedang sakit.

Bukan hanya itu saja, Jerman juga memiliki sistem kerja *home office* yang memungkinkan karyawannya bekerja dari rumah, dalam sebulan seorang karyawan dapat mengambil 4 kali *home office*. Dari sejumlah kebijakan di atas dan ditambah dengan tidak adanya lembur, kinerja para karyawan di negara ini bahkan jauh lebih baik dan produktif. Hal ini bisa dilihat dari kestabilan ekonomi dan berbagai sektor lainnya di Jerman, di mana negara ini memang menjadi salah satu negara yang sulit diterjang oleh gejolak ekonomi dunia.

2. Belanda

Hampir sama dengan Jerman, negara maju yang satu ini juga hanya menerapkan jam kerja sekitar 34 jam per minggunya. Namun jangan ditanya, jumlah pendapatan rata-rata di negara ini bahkan termasuk salah satu yang paling besar di dunia. Bukan hanya itu saja, Belanda juga memberikan masa cuti yang terbilang cukup panjang bagi karyawannya.

Negara ini memiliki sejumlah kebijakan yang baik bagi para karyawannya, bahkan bagi para karyawan yang bekerja paruh waktu juga memiliki hak yang sama di dalam kebijakan tersebut. Namun meskipun hanya memiliki jam kerja yang terbatas, statistik menunjukkan bahwa produktivitas negara Kincir Angin ini termasuk salah satu yang tertinggi di dunia.

Meski rata-rata penduduknya hanya bekerja selama 4 hari dalam sepekan, namun negara ini tentu menjadi salah satu negara termaju di dunia. Hal ini bisa dilihat dari kesejahteraan penduduknya, dan juga kestabilan perekonomian mereka sepanjang tahun.

3. Inggris

Berbeda dengan sejumlah negara maju lainnya yang pada umumnya hanya menerapkan jam kerja yang lebih singkat per pekannya, Inggris justru memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk bisa bekerja di mana saja. Bukan hanya itu saja, negara ini juga memberikan kemudahan karyawannya untuk bisa bekerja sesuai dengan jam kerja yang mereka inginkan.

Fleksibel dan lebih bebas, begitu kira-kira sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan-peusahaan di Inggris, sehingga karyawannya dapat bekerja dengan lebih maksimal dan terhindar dari stress. Namun meskipun demikian, produktivitas negara ini tetap tinggi, sebab kinerja karyawannya juga bisa maksimal.

4. Swedia

Kerja 6 jam saja dalam sehari? Ini tentu angka yang sangat kecil, sebab dalam sepekan hanya akan mencapai 30 jam kerja saja. Meski begitu, negara maju yang satu ini tetap menjalankan kebijakan tersebut dan membuktikan bahwa kinerja karyawan di Swedia tetap baik dan bahkan menjadi jauh lebih baik dari sebelumnya.

Kebijakan pemerintah Swedia yang sedikit kontroversial ini, ternyata mampu membawa negara tersebut lebih maju dengan tingkat stress pekerja yang sangat rendah. Kinerja para karyawan di sana lebih positif, hal ini bisa dilihat dari produktifitas mereka yang semakin tinggi setelah adanya kebijakan baru tersebut. Hal tersebut bahkan masih ditambah dengan sejumlah cuti yang cukup panjang setiap tahunnya, sehingga karyawan di negara ini memiliki tingkat stress yang terbilang sangat rendah.

Tidak hanya bebas lembur, sebagian karyawan di Swedia bahkan hanya bekerja paruh waktu saja, namun negara ini bisa tetap maju dan memiliki tingkat kesejahteraan yang sangat tinggi bagi penduduknya.

Keberhasilan keempat negara tersebut dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya dan tanpa pernah ada aksi-aksi unjuk rasa yang berlangsung di negara, dapat menjadi cermin bagi pemerintah Indonesia sehingga aksi-aksi unjuk rasa di Indonesia tidak pernah terjadi kembali.

KESIMPULAN

1. Pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 dan peraturan lainnya. Pemenuhan hak pekerja ini dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santuan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh maupun meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.
2. Ketiga landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis, dapat menjadi pertimbangan bagi praktisi hukum di bidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial (PHI) di Indonesia. Di sisi lain, Indonesia dapat menjadikan keempat negara tersebut di atas agar dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya dan tanpa pernah ada aksi-aksi unjuk rasa yang berlangsung di negara republic Indonesia.

SARAN

1. Hendaknya para pihak yang bersengketa, harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan. Di sisi lain, para pihak juga harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku.
2. Agar tidak terulang kembali perselisihan perburuhan di Indonesia yang sering diikuti demo-demo buruh setiap tahunnya, hendaknya pemerintah beserta stakeholders terkait untuk membuat solusinya sehingga perselisihan perburuhan ataupun tenaga kerja di Indonesia tidak akan terulang lagi dengan mencontoh negara-negara (Jerman, Belanda, Inggris dan Swedia) yang berhasil menyelesaikan perselisihan perburuhan di negaranya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Sonny Keraf, 2018, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius.
- [2] Ananta, Aris, 2018, *Ciri Demografi Kualitas Penduduk Dalam Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: Lembaga Demografi FEUI
- [3] Hakim, Abdul, 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- [4] Heri, Yunan dan I Putu Sriartha, 2019, *Kontribusi Tenaga Kerja Indonesia terhadap Kondisi Ekonomi Rumah Tangga di Desa Jerowaru NTB*, dalam Jurnal Pendidikan Geografi Undiksha, Volume 7, Number 2, Agustus.
- [5] Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2015, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press.
- [6] Wijayanti, Asri, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika. UUD 1945.
- [7] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [8] <https://republika.co.id/berita/ekonomi/bisnis-global/17/10/09/oxjm77383-migrasi-pekerja-akan-memberi-keuntungan-bagi-ekonomi-asean>.
- [9] <https://food.detik.com/info-kuliner/d-5206281/penyebab-demo-buruh-kemarin-diikuti-karyawan-pabrik-makanan>
- [10] <http://statistik.jakarta.go.id/statistik-ketenagakerjaan-dki-jakarta-2019/>.
- [11] <https://www.cermati.com/artikel/4-negara-yang-berhasil-maju-tanpa-karyawan-harus-lembur>
- [12] Septian Deny, “Ini 3 Faktor Penyebab Demo Buruh”, dalam <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2306683/ini-3-faktor-penyebab-demo-buruh>.