

PERLINDUNGAN HAK ASASI TENAGA KERJA DALAM HUKUM POSITIF INDONESIA

Engku Fiboda ¹⁾, Eduardus E. S. Kusuma ²⁾, Firdi Hardana ³⁾, Asmak UI Hosnah ⁴⁾

Fakultas Hukum Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia ^{1,2,3,4)}

Corresponding Author:

daksagamapariwara@gmail.com ¹⁾, eduardushk@gmail.com ²⁾,
firdihardana4@gmail.com ³⁾, asmak.hosnah@unpak.ac.id ⁴⁾

History:

Received: 25 Januari 2024

Revised : 10 Maret 2024

Accepted: 14 Mei 2024

Published: 31 Mei 2024

Publisher: Fakultas Hukum Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

Attribution-NonCommercial-ShareAlikeCCBY-NC-SA



Abstrak

Dalam artikel ini, penulis mengkaji hukum positif Indonesia yang melindungi hak asasi pekerja. Hak asasi manusia mencakup hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, kondisi kerja yang aman, dan hak untuk berorganisasi dan melakukan perundingan kolektif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berperan penting dalam mengatur hak-hak pekerja yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil. Artikel ini juga membahas definisi hak-hak pekerja, seperti hak untuk mendapatkan pekerjaan, hak istirahat dan cuti, hak perawatan dan pengobatan, serta hak atas keterangan upah. Perlindungan hak asasi tenaga kerja di Indonesia diatur oleh sejumlah undang-undang yang mencakup masa sebelum bekerja, masa kerja, dan aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Terdapat pula perubahan substansi dalam hukum ketenagakerjaan yang mencerminkan perkembangan sosial, ekonomi, dan politik. Hak asasi tenaga kerja juga menjadi faktor penting dalam upaya menarik investasi ke Indonesia. Artikel ini memberikan kesimpulan tentang perlindungan hak asasi tenaga kerja dalam hukum positif Indonesia dan menawarkan sejumlah saran, seperti pemantauan dan penegakan hukum yang ketat, peningkatan kesadaran pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, serta reformasi hukum yang responsif terhadap perubahan dalam dunia kerja. Perlindungan hak buruh migran dan penghapusan diskriminasi di tempat kerja juga menjadi fokus penting.

Kata Kunci: Tenaga Kerja; Hak Asasi Tenaga Kerja; Hukum Positif

Abstract

The protection of worker rights under Indonesia's positive law is covered in this article. An environment that is reasonable and fair for workers must prioritize respect for labor rights. Law Number 13 of 2003 which regulates employment

basically regulates workers' rights, including the right to fair wages, reasonable working hours, safe working conditions, and the ability to organize and carry out collective bargaining. This page also contains definitions of workers' rights, such as freedom to work, rest and relax, receive health and medical services, and know their income. Protection of workers' rights in Indonesia is regulated by a number of laws that regulate pre-employment, working hours, and occupational health and safety. There have also been changes in the substance of labor law that reflect social, economic, and political developments. Labor rights also play a crucial role in attracting investment to Indonesia. This article concludes with an overview of labor rights protection in Indonesia's positive law and offers several recommendations, such as strict law enforcement and monitoring, increased worker awareness, the creation of safer and healthier work environments, and legal reforms that are responsive to changes in the world of work. The protection of migrant workers' rights and the elimination of workplace discrimination are also essential focal points.

Keywords: Labor; Labor Rights; Positive Law

PENDAHULUAN

Hak asasi tenaga kerja adalah salah satu bagian penting dari pada upaya membentuk lingkungan kerja yang adil serta berkeadilan di Indonesia. Sebagai sebuah negara yang menganut paham demokrasi dan supremasi hukum, perlindungan hak asasi tenaga kerja merupakan suatu aspek penting dalam sistem hukum positif Indonesia (Basuki 2020).

Melestarikan hak-hak pekerja adalah tujuan utama undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memuat banyak ketentuan yang mengatur hal tersebut. Dengan memberikan perlindungan sesuai dengan Pasal 5 undang-undang tersebut, yang menetapkan bahwa setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang baik, bebas dari diskriminasi berdasarkan gender, ras, etnis, agama, atau aliran politik, bergantung pada minat dan keterampilan tenaga kerja. Hal ini juga mengandung gagasan bahwa penyandang disabilitas harus diperlakukan sama.

Artikel ini memiliki substansi terkait dengan perlindungan hak asasi tenaga kerja dalam konteks hukum positif Indonesia, menyoroti peran pentingnya dalam mewujudkan hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, artikel ini juga akan mengeksplorasi perkembangan terkini dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta tantangan yang masih dihadapi dalam menerapkan dan memastikan perlindungan hak asasi tenaga kerja yang efektif.

Perlindungan hak asasi tenaga kerja adalah landasan utama untuk memastikan bahwa setiap pekerja memiliki hak yang dihormati dan terlindungi saat menjalani aktivitas pekerjaan mereka. Artikel ini akan menguraikan peraturan dan mekanisme hukum yang telah diterapkan di Indonesia untuk melindungi hak asasi tenaga kerja, termasuk hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, kondisi kerja yang aman, serta hak untuk

berorganisasi dan melakukan negosiasi kolektif. Di samping itu, artikel ini juga akan mencermati isu-isu krusial seperti penghapusan diskriminasi di tempat kerja, perlindungan hak buruh migran, dan pemenuhan hak-hak perempuan dalam dunia kerja.

Selain itu, kita juga akan menjelajahi perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia seiring dengan perubahan sosial, ekonomi, dan politik yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Bagaimana undang-undang ketenagakerjaan diperbarui dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan perekonomian yang berubah? Apakah perubahan ini telah membantu meningkatkan perlindungan hak asasi tenaga kerja atau malah sebaliknya? Dalam menghadapi era globalisasi dan tantangan baru yang muncul seiring perkembangan teknologi artikel ini juga akan membahas bagaimana hukum ketenagakerjaan Indonesia beradaptasi untuk menjawab perubahan dalam dunia kerja, seperti fenomena pekerja platform digital dan perubahan pola kerja yang semakin beragam.

Dengan pemahaman yang mendalam tentang kerangka hukum positif yang mengatur hak asasi tenaga kerja di Indonesia, serta kesadaran akan tantangan yang perlu diatasi, kita dapat bersama-sama mencari solusi untuk memastikan bahwa setiap tenaga kerja di Indonesia memiliki perlindungan yang memadai dan dapat menjalani pekerjaan mereka dengan martabat dan kesejahteraan yang layak. Artikel ini bertujuan untuk menjadi panduan yang informatif dan mendalam, yang mendorong pembaca untuk berpikir kritis tentang masalah perlindungan hak asasi tenaga kerja di Indonesia dan peran kita dalam menjaga keadilan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian pada penelitian ini ialah mencakup analisis hukum normatif dan penelitian kepustakaan. Pengumpulan, penilaian, dan analisis dokumen hukum terkait seperti undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, dan literatur hukum terkait—adalah tujuan utama penelitian ini (Muhammad Syahrudin 2022).

Analisis hukum normatif digunakan untuk mengidentifikasi kerangka hukum yang mengatur hak asasi tenaga kerja di Indonesia dan untuk memahami perkembangan hukum terkini dalam hal ini. Disamping dari pada itu, dilakukan juga penelitian berbasis kepustakaan dengan maksud untuk mengumpulkan data dan informasi dari sumber-sumber literatur penelitian terkait dengan topik ini.

Data yang diperoleh dari sumber-sumber ini kemudian dianalisis dan disusun sedemikian rupa untuk mendukung pembahasan dalam artikel ini. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk memahami kerangka hukum yang mengatur hak asasi tenaga kerja di Indonesia dan memberikan pemahaman yang mendalam tentang isu-isu yang terkait dengan perlindungan hak asasi tenaga kerja dalam konteks hukum positif Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengertian Tenaga Kerja

Adapun yang dimaksud dengan “tenaga kerja” dalam Bab I Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mempunyai potensi untuk melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar suatu hubungan kerja formal, untuk menghasilkan barang-dagangan atau layanan yang dibutuhkan masyarakat.

Dalam konteks ini, "tenaga kerja" merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk berkontribusi dalam proses produksi barang atau layanan yang memenuhi kebutuhan masyarakat, tanpa memandang apakah mereka terlibat dalam pekerjaan formal atau informal. Penjelasan ini memberikan gambaran lebih luas tentang siapa yang termasuk dalam definisi "tenaga kerja" menurut peraturan tersebut dan memberikan pandangan yang lebih inklusif tentang peran mereka dalam menghasilkan nilai ekonomi.

b. Hak Asasi Tenaga Kerja

Dalam Konteks Undang-Undang KUHPerduta, hak-hak pekerja diatur dalam beberapa pasal, yaitu pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c, yang memiliki peran penting dalam memastikan hak-hak dasar para pekerja.

- 1) Hak untuk menerima upah adalah aspek fundamental dalam hak-hak pekerja. Setiap individu memiliki kebutuhan hidup yang memerlukan biaya, yang dapat dipenuhi melalui bekerja sendiri atau untuk orang lain. Bekerja untuk pihak ketiga, baik itu bekerja sebagai pegawai atau buruh di sektor swasta, memungkinkan individu untuk memperoleh upah yang mendukung kehidupan mereka. Upah, dengan cara apapun, merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau pegawai. Dalam konteks ini, gaji juga merupakan tanggung jawab pemerintah dalam menetapkan upah minimum bagi perusahaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa setiap pekerja menerima cukup uang untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Ini adalah salah satu cara pemerintah memberikan perlindungan kepada pekerja.
- 2) Hak istirahat dan cuti merupakan hak penting lainnya. Hak ini memberikan pekerja peluang untuk mengatasi kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya istirahat dan cuti yang diatur, diharapkan semangat kerja pekerja tetap stabil. Ini termasuk hak cuti tahunan selama dua belas hari kerja dan cuti panjang selama dua bulan setelah bekerja untuk perusahaan selama enam tahun. Hak pekerja untuk mendapatkan perawatan dan pengobatan adalah hal yang sangat penting dalam memastikan kesejahteraan pekerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial mengatur tentang program perlindungan Jamsostek yang memberikan perlindungan bagi pekerja jika terjadi sakit, cedera, atau bahkan kematian.
- 3) Hak karyawan untuk mendapatkan sertifikat merupakan faktor tambahan yang penting. Informasi tentang jenis pekerjaan yang diselesaikan dan lamanya masa kerja disertakan dalam sertifikat ini. Sertifikat ini sangat penting karena merupakan persyaratan bagi

karyawan saat mencari pekerjaan baru dan harus sesuai dengan riwayat pekerjaannya.

Hak-hak dasar dan perlindungan pekerja dalam kerangka ketenagakerjaan berkelanjutan merupakan salah satu subyek penting yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Namun dengan adanya Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi, terjadi perubahan dan tindakan terkait perlindungan pekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa melindungi lapangan kerja harus menjadi perhatian utama dalam menarik investasi ke Indonesia. Suhrawardi menekankan hak-hak esensial yang harus dijamin oleh pengusaha bagi para pekerja mereka, dengan menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara.

- a) Hak untuk mendapatkan pekerjaan berarti bahwa setiap individu memiliki hak dasar untuk mengakses peluang pekerjaan, bebas dari segala bentuk diskriminasi atau praktik perekrutan yang tidak adil. Ini menekankan prinsip kesempatan yang setara dan akses ke pasar kerja, tanpa memandang jenis kelamin, etnisitas, ras, agama, atau afiliasi politik seseorang. Hak ini bertujuan untuk menciptakan pasar kerja yang inklusif di mana talenta dan kualifikasi menjadi satu-satunya kriteria dalam seleksi.
- b) Hak untuk menerima upah sesuai dengan yang disepakati dalam kontrak kerja sangat penting untuk menjamin keadilan ekonomi. Karena hak ini, pekerja harus dibayar sesuai dengan syarat dan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja mereka. Ketentuan ini melindungi pekerja dari pemotongan upah yang tidak adil, pembayaran yang kurang, atau perubahan yang tidak adil terhadap gaji yang telah disepakati. Ini berkontribusi pada stabilitas keuangan dan kesejahteraan tenaga kerja.
- c) Hak untuk diperlakukan dengan layak dalam lingkungan kerja menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang penuh hormat, aman, dan bermartabat. Ini mengimplikasikan bahwa semua pekerja harus diperlakukan dengan hormat, tanpa memandang posisi atau latar belakang mereka. Hak ini mencakup pencegahan segala bentuk pelecehan, intimidasi, atau perlakuan tidak adil di tempat kerja. Lingkungan kerja yang layak dan penuh hormat tidak hanya meningkatkan semangat kerja karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan mengakui dan melindungi hak-hak ini, pengusaha turut serta dalam membantu menciptakan pasar kerja yang adil dan setara, yang menghasilkan suasana hormat, keadilan, dan martabat bagi semua pekerja. Menegakkan prinsip-prinsip ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja di mana individu dapat berkembang dan berkontribusi secara efektif bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Hak atas jaminan sosial, terutama dalam hal risiko yang mungkin dihadapi oleh pekerja saat menjalankan tugas mereka.

c. Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja

Secara hukum, menurut Abdul Hakim, konsep perlindungan tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menekankan perlunya memberikan perlindungan kepada setiap pekerja. Pasal ini menjamin bahwa setiap pekerja, tanpa memandang gender, ras, kebangsaan, agama, atau afiliasi politik, mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.

Perlindungan ini juga mencakup prinsip pemberian perlakuan yang sama terhadap individu yang mungkin memiliki disabilitas. Di samping itu, Pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memastikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh dipenuhi tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, atau aliran politik.

Dengan demikian, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan dasar hukum yang kuat untuk melindungi hak asasi tenaga kerja dan memastikan kesetaraan dalam kesempatan kerja, serta menekankan pentingnya pengusaha mematuhi prinsip-prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini, perundang-undangan tersebut memberikan dasar hukum yang kuat untuk melindungi hak asasi pekerja dan mempromosikan kesetaraan dalam dunia kerja.

d. Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Menurut Hukum Positif Indonesia

Menurut Abdul. Khakim (2003), peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja di Indonesia antara lain Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 yang mengubah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Terakhir, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak asasi tenaga kerja dengan lebih detail.

Modifikasi besar-besaran juga telah dilakukan terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini pertama berkaitan dengan waktu sebelum bekerja, atau pra-kerja. Hal ini mencakup penempatan tenaga kerja lokal dan luar negeri serta pembukaan lapangan kerja dan perolehan tenaga kerja. Kedua, peraturan yang berkaitan dengan masa kerja, seperti peraturan yang berkaitan dengan hubungan kerja, sangatlah penting karena peraturan tersebut menjadi landasan undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan sejumlah istilah penting dengan jelas. Misalnya, upah diartikan sebagai hak pekerja atau buruh untuk menerima imbalan berupa uang sesuai dengan perjanjian, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya. Selain itu, orang yang bekerja atau bekerja dan memperoleh upah dengan cara lain disebut pekerja atau buruh. Seseorang, bisnis, atau organisasi lain yang mempekerjakan individu dengan imbalan gaji atau tunjangan lainnya dikenal sebagai pemberi kerja. Pengusaha juga dapat berupa perorangan, badan hukum, atau organisasi yang mengelola usahanya sendiri, usaha yang bukan miliknya, atau organisasi yang diwakilinya dan beroperasi secara internasional. Selanjutnya,

“perusahaan” digambarkan sebagai segala jenis usaha yang dapat dimiliki atau dikendalikan oleh pemerintah, seperti korporasi sosial dan perusahaan lain yang manajemennya membayar gaji karyawan atau tunjangan lainnya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 memberikan peraturan perundang-undangan yang komprehensif mengenai hak dan tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja.

Konvensi ini menyoroti hak setiap pekerja atas perlindungan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk perlindungan moral dan kesusilaan, penghormatan terhadap martabat manusia, dan nilai-nilai agama. Pasal 86 juga menunjukkan perlindungan pekerjaan sebagai upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal melalui keselamatan dan kesehatan kerja yang terjaga. Selanjutnya sebagaimana diamanatkan Pasal 87, setiap usaha harus mempunyai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu dengan sistem manajemennya.

Peraturan pemerintah menentukan ketentuan tambahan yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem ini. Kebebasan buruh dan pekerja untuk melihat gajinya melalui buku penggajian perusahaan diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 40, yang juga memberikan pembatasan ketat terhadap keistimewaan tersebut. Jika permintaan informasi tidak dapat dipenuhi, pekerja/buruh atau kuasa yang ditunjuk dapat meminta bantuan dari pengawas ketenagakerjaan. Seluruh informasi tersebut wajib dirahasiakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu, kerangka legislatif yang kuat untuk membela hak asasi pekerja dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja telah ditetapkan melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya undang-undang dalam membela hak-hak pekerja dan menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Artikel ini membahas perlindungan hak asasi tenaga kerja dalam konteks hukum positif Indonesia. Hak asasi manusia bagi pekerja sangat penting untuk mewujudkan tempat kerja yang adil dan adil di Indonesia. Landasan hukum yang kuat diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur ketenagakerjaan untuk melindungi hak asasi pekerja, termasuk hak atas kompensasi yang adil, jam kerja yang dapat diterima, lingkungan kerja yang aman, dan kemampuan untuk berorganisasi dan terlibat dalam perundingan bersama.

Artikel ini juga menguraikan berbagai hak pekerja yang dijamin dalam undang-undang, termasuk hak mendapatkan pekerjaan, hak atas upah yang sesuai, hak istirahat dan cuti, hak perawatan dan pengobatan, serta hak mendapatkan surat keterangan. Perlindungan hak asasi tenaga kerja di Indonesia diatur oleh serangkaian undang-undang, dan hukum positif telah berkembang seiring dengan perubahan sosial, ekonomi, dan politik. Pentingnya perlindungan tenaga kerja dalam upaya menarik investasi ke

Indonesia juga ditekankan, menunjukkan bahwa hak asasi tenaga kerja memainkan peran penting dalam perkembangan ekonomi negara.

B. Saran

- 1) Perlu terus mendorong pemantauan dan penegakan hukum yang ketat terhadap pelanggaran hak asasi tenaga kerja untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati.
- 2) Perlu ada upaya untuk meningkatkan kesadaran pekerja akan hak-hak mereka dan cara untuk melindungi hak-hak tersebut. Pendidikan dan pelatihan yang relevan bisa menjadi langkah awal.
- 3) Pemerintah dan pengusaha harus bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman, yang mencakup mematuhi peraturan dan pedoman yang berlaku.
- 4) Diperlukan reformasi hukum yang terus-menerus untuk menjawab perubahan dalam dunia kerja, termasuk fenomena pekerja platform digital dan perubahan pola kerja yang semakin beragam.
- 5) Pemerintah dan pengusaha juga harus berfokus pada penghapusan diskriminasi di tempat kerja dan perlindungan hak buruh migran.
- 6) Perlu pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan dan penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran hak asasi tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Udiyo. 2020. "Merunut Konstitusionalisme Hak Atas Pelayanan Kesehatan Sebagai Hak Asasi Manusia." *Jurnal Hukum Caraka Justitia* 1(1): 21–41.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung.
- Lubis, Suhrawardi K. 2000. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta.
- Mahmud, Muhammad, dan Rahmad. "Analisis Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja." *Tahqiq*, Vol 15, No. 1 (2021): 77-88.
- Muhammad Syahrums, S T. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum: Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi Dan Tesis*. CV. Dotplus Publisher.
- Supomo, Imam. 2001. *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturanperaturan*. Jakarta.