

PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Niru Anita Sinaga
dan
Tiberius Zaluchu
anita_s1naga@yahoo.com

Abstrak

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM). Perlindungan hukum telah diatur pada: Pembukaan UUD 1945 yaitu berdasarkan Pancasila; UUD 1945 yaitu: Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2, Pasal 33; Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya. Secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas dan seimbang, namun pada praktek sering dalam keadaan tidak seimbang sehingga menimbulkan masalah. Untuk mengatasinya dibutuhkan suatu solusi agar dapat diterima semua pihak dengan baik, dirasakan ada manfaatnya, mempunyai kepastian hukum dan memberi perlindungan bagi semua pihak. Pembahasan dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. 2. Hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif. Perlindungan hukum diberikan sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Hak-Hak Pekerja.

Abstract

One of the background of the birth of Law Number 13 Year 2003 on Manpower is because some existing laws and regulations have placed workers at a disadvantage in the employment service and the industrial relation system that accentuates the different positions and interests so it is deemed to be no longer in accordance with the needs of the present and future demands. The birth of Law Number 13 Year 2003 on Manpower is expected to: Enforce the issue of protection and guarantee of labor; Implementing various international instruments on labor rights that have been ratified; As members of the United Nations (UN) uphold and implement the Universal Declaration of Human Rights (HAM). Legal protection has been set on: The Preamble of the 1945 Constitution is based on Pancasila; Of the 1945 Constitution namely: Article 27 paragraph 2, Article 28 D paragraph 1, paragraph 2, Article

33; Law Number 13 Year 2003 on Manpower, and other regulations. The juridical position of the workers is free and balanced, but in practice often in a state of imbalances that cause problems. To overcome this required a solution to be accepted by all parties well, felt there are benefits, have legal certainty and provide protection for all parties. The discussion in this research is: 1. How the implementation of legal protection on workers' rights in labor relations in Indonesia. 2. Barriers and efforts to be taken in providing legal protection to workers' rights in employment relations in Indonesia. The method used is normative juridical. Legal protection is provided in accordance with Pancasila and the 1945 Constitution.

Keywords: Legal Protection, Workers' Rights.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan.

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.¹Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM).

Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945

¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, Penjelasan bagian Umum, hal. 119.

(UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain: Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan;

Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui dan membahas lebih dalam tentang: Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia dan Hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia dalam penelitian yang berjudul: ***“PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA”***

Rumusan Masalah

Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan diatas, tujuan dan manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia?

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

Manfaat Penelitian

Secara teoritis:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya kepada materi yang menyangkut hukum ketenagakerjaan secara umum dan masalah perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia secara khusus.
2. Dapat digunakan sebagai landasan untuk menyelesaikannya permasalahan dibidang ketenagakerjaan, sehingga memberikan perlindungan hukum hak-hak bagi pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. .

Manfaat praktisnya:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan kepada regulator atau pemerintah khususnya dalam membuat regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan guna meningkatkan perlindungan hukum hak-hak bagi pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dengan memberikan gambaran bagi pembaca terutama dibidang hukum, baik para mahasiswa fakultas hukum maupun masyarakat tentang pentingnya perlindungan hukum hak-hak bagi pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Serta implikasinya terhadap penyelesaian masalah yang timbul berkaitan dengan ketenagakerjaan sehingga memberikan perlindungan hukum terhadap hak- hak bagi pekerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan menginventarisasi, mengkaji dan menganalisis serta memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia². Spesifikasi Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis yang merupakan penelitian untuk menggambarkan alur komunikasi ilmiah dan menganalisa masalah yang ada yang akan disajikan secara deskriptif).³Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder adalah antara lain mencakup bahan-bahan pustaka yang terkait penelitian, data sekunder mencakup: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.⁴ Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka. Studi pustaka merupakan penelaahan terhadap bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data dianalisis secara normatif-kualitatif.

Kerangka teori

Kerangka teori adalah pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis. Hal mana dapat menjadi masukan eksternal bagi penulis.⁵ Pada hakikatnya, teori merupakan serangkaian proposisi atau keterangan yang saling berhubungan dan tersusun dalam sistem deduksi, yang mengemukakan penjelasan atas sesuatu gejala.⁶ Umumnya terjadi tiga elemen dalam suatu teori. *Pertama*, penjelasan

² Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, hal. 13.

³ *Ibid*, hal. 30.

⁴ *Ibid*, hal. 13.

⁵ M Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 1994, hal. 80.

⁶ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Bandung: alumni, cetakan ke-2, 2000, hal.16.

tentang hubungan antar berbagai unsur dalam suatu teori. *Kedua*, teori menganut sistem deduktif, yaitu sesuatu yang bertolak dari suatu yang umum (abstrak) menuju suatu yang khusus dan nyata. *Ketiga*, bahwa teori memberikan penjelasan atas segala yang dikemukakannya. Dengan demikian, untuk kebutuhan penelitian, maka fungsi teori adalah mempunyai maksud/tujuan untuk memberikan pengarahannya kepada penelitian yang akan dilakukan.⁷

a. Grand Theory: Asas keadilan

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi keadilan bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan.

b. Middle Range Theory: Asas Keseimbangan

Dalam hubungan ketenagakerjaan diperlukan keseimbangan antara pemberi kerja dan penerima kerja, sehingga tercapai tujuan bersama.

c. Applied Theory: Asas perlindungan.

Agar tujuan ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi para pihak terutama pekerja melalui sarana hukum yang ada, dengan kata lain menjamin terpenuhinya hak-hak dari pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hal-Hal Pokok Dalam Ketenagakerjaan.

1. Pengertian, tujuan, dan sifat hukum ketenagakerjaan

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau

organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.⁸ Menurut Moleenar, Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. G. Lavenbach, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, Hukum Ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.⁹

Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰ Dari perumusan tersebut diatas dapatlah diambil kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut; serangkaian peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis bahwa

⁷ Duane R. Monette Thomas J. Sullivan, Cornell R. Dejong, *Applied Social Research*, Chicago, San Francisco: halt, Reinhart and Winston Inc. 1989, hal.31.

⁸ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 1.

⁹ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, hal. 2.

¹⁰ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan, Op. Cit.*, Pasal 1 ayat 3.

peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah.¹¹

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹²

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan

- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹³

Sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata adalah karena mengatur kepentingan perorangan, dalam hal ini antara pekerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri terdapat atau diatur didalam KUHPerdata Buku Ke III. Bersifat publik (pidana), adalah : Dalam hal-hal tertentu atau pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan dan Adanya sanksi-sanksi atau aturan hukum didalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

2. Perjanjian kerja

Dalam KUH Perdata, pengertian perjanjian kerja dapat kita lihat pada Pasal 1601 huruf a KUHPerdata berbunyi: “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam pasal ini hubungan yang terjadi adalah hubungan kerja antara buruh dengan majikan, hal ini terjadi karena adanya perjanjian kerja. Buruh melakukan pekerjaan di bawah pimpinan atau petunjuk majikan. Dalam Pasal tersebut terdapat 3 hal pokok, yaitu: Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh buruh, upah diberikan langsung oleh majikan, posisi siburuh berada pada posisi tidak seimbang (berada dibawah perintah si majikan).

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah: Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang

¹¹Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara, Cetakan Pertama, 1987, hal. 1.

¹²Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, Pasal 2-3.

¹³ *Ibid*, Pasal 4.

dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhoring*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Sedangkan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah: suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama mengkehendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan.¹⁴ Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah: “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Jenis perjanjian kerja

Perjanjian kerja dibagi 2 yaitu jenis:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah: perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

Syarat sahnya perjanjian kerja: 1. Kesepakatan kedua belah pihak; 2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; 3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; 4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum; Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Keempat syarat sahnya perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, yaitu harus dipenuhi semuanya agar perjanjian kerja tersebut sah. Syarat

pertama dan kedua disebut syarat *subyektif*, menyangkut subyek atau pelaku dari perjanjian. Sedangkan syarat yang ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat *obyektif* karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat *subjektif* tidak dipenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim. Demikian juga apabila syarat *objektif* tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya kembali seperti keadaan semula (dianggap tidak pernah terjadi perjanjian).

Unsur-unsur perjanjian kerja. Beberapa unsur dari perjanjian kerja adalah: Adanya unsur pekerjaan; Adanya unsur perintah; Adanya waktu tertentu dan Adanya unsur upah.

Berakhirnya perjanjian kerja

Berakhirnya perjanjian kerja diatur pada Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja berakhir apabila: pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- 2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- 3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

¹⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 1995. hal. 63.

- 4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- 5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan.¹⁵

3. Hubungan hukum para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim, hubungan kerja ialah: Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.¹⁶

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha.¹⁷

Pasal 1 ayat (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa

¹⁵ Sedjun Manulang, *Op. Cit.*, edisi revisi, 2003, hal. 95.

¹⁶ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 25.

¹⁷ Aloysius Uwiyono, *makalah* disampaikan dalam Seminar Sehari Tentang *Outsourcing* PascaPutusan Mahkamah Konstitusi, Kantor Hukum Haryo Wibowo SH dan GMT Insititute Of Property Management, Jakarta, 6 Maret 2012.

hubungan kerja adalah: “Hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan menimbulkan ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja”.¹⁸

Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim, Perjanjian Kerja adalah: “ perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”.¹⁹

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Di Indonesia Dan Pelaksanaannya.

1. Alasan dan dasar perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan

¹⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 45.

¹⁹ Abdul Khakim, *Op.Cit.* hal. 55.

perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi²⁰. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD '45

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. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar

pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:²¹

- 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

²⁰ Ketut Sendra, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, hal.18-19.

²¹ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.

- berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.²²
- 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.²³
 - 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. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.²⁴
 - 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.²⁵

Dalam KUHPerduta ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa:

- a. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- b. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya.

Hak pengusaha, antara lain:

- a. Membuat peraturan dan perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini karena peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta

²² *Ibid*, hal. 168

²³ *Ibid*, hal. 169-170.

²⁴ *Ibid*, hal. 170.

²⁵ *Ibid*, hal. 171.

memaksimalkan hak pengusaha/majikan dan meminimalkan kewajiban pengusaha/majikan.²⁶

Namun peraturan dan perjanjian tersebut tetap mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

- b. Hak untuk melakukan PHK. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165.²⁷
- c. Penutupan perusahaan. Penutupan perusahaan didasarkan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 105 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)²⁸
- e. Berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.²⁹

Kewajiban pengusaha adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja seperti yang diuraikan diatas, antara lain: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

2. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di Indonesia

Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah: ³⁰ Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; Untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak 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.

Soepomo membagi 3 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.³¹

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.³²

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

²⁶ H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung, 2009, hal. 89.

²⁷ *Ibid*, hal. 120.

²⁸ *Ibid*, hal. 272.

²⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit.*, Pasal 64.

³⁰ Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik*, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hal.19.

³¹ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal. 61.

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11.

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. 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.³³

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.³⁴ Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam *convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam

Industri dan Perdagangan) bagian Penjelasan.

Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif.³⁵ Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

C. Hambatan Dan Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Di Indonesia.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: 1. Faktor regulasi. Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya. 2. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa pentingnya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah

³³ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press, 2005, hal. 41.

³⁴ Abdul Hakim, *Op.Cit.*, hal. 123.

³⁵ Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008, hal. 52.

penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja. 3. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan. 4. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya: Kemampuan dalam hal finansial, belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain: 1. Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik. 2. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak. 3. Para pihak yang terlibat dalam

hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha, misalnya : Memberikan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pekerja berkenaan dengan pekerjaannya; Penting keselamatan dan kesehatan kerja antara lain menyediakan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta; Memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti tahunan, disamping itu juga diberikan upah sesuai ketentuan yang ada. Begitu juga sebaliknya dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Karena pekerja tanpa pengusaha/pemberi kerja tidak ada artinya. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja/ dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

III. PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang

ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap 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. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

2. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang

kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas: Dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

Saran

1. Para pihak harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan.
2. Para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku.
3. Hendaklah pemerintah menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Buku

1. Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
2. Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
3. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

4. A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998.
5. Duane R. Monette Thomas J. Sullivan, Cornell R. Dejong, *Aplied Social Research*, Chicago,
6. Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004. San Fransisco: halt, Reinhart and Winston Inc. 1989
7. Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara, Pertama, 1987.
8. H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung, 2009.
9. Jehani, Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, 2008.
10. Lubis, M Solly, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 1994.
11. Manulang, Sedjun, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987.
12. Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008.
13. Prinst, Darwin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.
14. Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta: UGM Press, 2005.
15. Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*, Jakarta: UI-Press, Cetakan Ketiga, 1983.
16. Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Bandung: alumni, cetakan ke-2, 2000
17. Subekti, R, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 1995.

Peraturan Perundang-undangan

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.

Disertasi /Makalah

1. Aloysius Uwiyono, Makalah disampaikan dalam Seminar Sehari Tentang *Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi*, Kantor Hukum Haryo Wibowo SH dan GMT Insitute Of Property Management, Jakarta, 6 Maret 2012.
2. Ketut Sendra, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013.