

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Direksi Pengusaha PT X Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Reva Medina

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum
Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
revamedinaa@gmail.com

Abstract— Legal protection of workers is part of the employer's obligation to fulfill workers' rights. But in reality at PT X the rights of workers to get the same treatment without discrimination from employers are still ignored by employers. The work has a very important meaning in life. Every person must need a job and legal relations in a job as the rights and obligations of one party dealing with the rights and obligations of the other party between the employer and his workers. The method used in this study uses a normative juridical approach, namely research conducted by examining data or library materials, namely the Manpower Act and various types of literature and research specifications, namely analytical descriptive in the form of analyzing applicable legal provisions and analyzed using theories relevant to the legal protection of labor. The results of the study concluded that the legal protection of workers against acts of discrimination in a company is still not maximally fulfilled in accordance with the rules contained in Law No. 13 of 2003 concerning Labor. And it is necessary to increase the enforcement of sanctions and the knowledge of workers themselves about the rights that must be obtained in order to create prosperity to realize company goals.

Keywords— *Legal Protection, Labor, Labor Protection*

Abstrak— Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bagian dari kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak sebagai pekerja. Namun pada kenyataannya di PT X hak-hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha masih terabaikan oleh pengusaha. Pekerjaan itu memiliki makna yang sangat penting dalam kehidupan. Setiap orang pasti membutuhkan suatu pekerjaan dan hubungan hukum dalam suatu pekerjaan sebagai hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain antara pengusaha dengan pekerjanya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian dilakukan dengan cara meneliti data atau bahan pustaka yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan berbagai macam literatur dan spesifikasi penelitian yaitu deskriptif analitis berupa penganalisaan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan dianalisis menggunakan teori-teori yang relevan dengan perlindungan hukum tenaga kerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan diskriminasi disuatu perusahaan masih kurang terpenuhi secara maksimal sesuai dengan aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta perlu ditingkatkan penegakan sanksi dan pengetahuan pekerja sendiri tentang hak yang harus

diperoleh agar terciptanya kesejahteraan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian dilakukan dengan cara meneliti data atau bahan pustaka yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan berbagai macam literatur dan spesifikasi penelitian yaitu deskriptif analitis berupa penganalisaan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan dianalisis menggunakan teori-teori yang relevan dengan perlindungan hukum tenaga kerja.

Kata Kunci— *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja*

I. PENDAHULUAN

Tiap Negara pasti memiliki peraturan yang berbeda untuk mengatur mengenai urusan pekerjaan, karena pada dasarnya pekerjaan merupakan hal yang harus diatur di setiap Negara. Di Indonesia perlindungan bagi pekerja tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen keempat Pasal 27 ayat (2) yang berisikan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu Indonesia juga memiliki Undang-Undang khusus mengenai ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan tujuan dibuatnya Peraturan Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan untuk mengadakan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka sifat aturan-aturan dalam undang-undang tersebut adalah memaksa dengan ancaman pidana. Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan ini adalah untuk mewujudkan ketenagakerjaan yang adil, karena peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatan, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya.

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Pada dasarnya Undang-undang Dasar 1945 menjamin setiap tenaga kerja untuk memiliki hak yang sama tanpa

adanya perbedaan hak atau diskriminasi. Hal tersebut termuat dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Artinya negara melalui pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan harus menjamin melalui instrument hukumnya untuk mewujudkan hal tersebut agar tercapai. Selain itu setiap perusahaan ataupun pelaku usaha harus dapat berlaku adil kepada seluruh tenaga kerja yang ada.

Dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan; dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Pada konsiderans huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Ketentuan mengenai diskriminasi juga dipertegas dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Selanjutnya dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi”.

Indonesia merupakan salah satu anggota negara dalam organisasi International Labour Organization (ILO) yang dibuktikan oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.111 concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation (Konvensi Ilo Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan). Pada pokok-pokok Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan juga secara tegas melarang setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan termasuk dalam memperoleh pelatihan dan keterampilan yang didasarkan atas kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa diskriminasi merupakan perbuatan yang secara tegas dilarang untuk dilakukan dalam suatu lingkup pekerjaan dan negara harus turut serta untuk melakukan tindakan atau langkah-langkah maupun pengawasan agar tindakan diskriminasi dapat terhapuskan.

Permasalahan yang dihadapi negara hukum kesejahteraan dalam bidang ketenagakerjaan adalah berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau disebut dengan hubungan kerja, saat ini tidak lagi merupakan masalah yang terkait antara kedua belah pihak saja, tetapi masuknya peran Negara yang

disebut hubungan industrial. Yang dipengaruhi situasi dan kondisi negara, baik dari aspek ekonomi, sosial, politik, pertahanan dan keamanan, bahkan budaya. Masuknya negara dalam pengaturan hubungan kerja, berarti tidak semata-mata hubungan keperdataan tetapi sudah diintervensi dengan hukum publik, yaitu hukum administrasi negara dan hukum pidana. Hal ini disebabkan banyaknya urusan dalam pelaksanaan hubungan kerja yang berhubungan dengan kepentingan publik dan turut campurnya pemerintah dalam urusan privat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka perumusan permasalahan yang akan diteliti adalah “Bagaimana hubungan hukum antara direksi dengan pekerja di PT X Airlines ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?” Dan “Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan direksi pengusaha PT X ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?”

Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami hubungan hukum antara direksi dengan para pekerja di maskapai penerbangan PT X ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan direksi pengusaha PT X ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

II. LANDASAN TEORI

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke empat Pasal 1 ayat (3) yang berisi: Negara Indonesia adalah Negara hukum, maka sudah sewajarnya Negara Republik Indonesia menjunjung tinggi hukum dan memberikan rasa keadilan bagi seluruh warganya khususnya bagi mereka yang membutuhkan perlindungan hukum. Berdasarkan isi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke empat diatas, maka seluruh warga Negara Indonesia berhak mendapat perlindungan hukum.

Dalam Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan bagian dari Hubungan Industrial Pancasila yang mendasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat.

Hubungan Hukum (diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, yang terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan

masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hubungan Hukum Antara Direksi Dengan Pekerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berkaitan dengan hal tersebut penulis di dalam BAB pembahasan ini akan menganalisis bagaimana hubungan hukum antara direksi dengan pekerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Soeroso, pada prinsipnya hukum mengatur hubungan antara orang satu dengan yang lainnya. Semua hubungan dalam masyarakat tidak mungkin di lepaskan dari hukum. Oleh karena itu Hubungan hukum ialah hubungan antara dua atau lebih subyek hukum. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban yang lain.

Dalam Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh.

Hubungan kerja hanya lahir karena ada perjanjian kerja. Perjanjian melahirkan perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lainnya dinamakan buruh atau pekerja. Digunakannya perkataan hubungan kerja, menunjukkan bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh mengenai kerja. (Abdul rahmad budiono, 1995:25)

Selanjutnya, mengenai hak-hak para pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Pasal 5, Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6, Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 84, Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d.

Kemudian, dalam Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi".

Sementara itu, dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Berdasarkan peraturan-peraturan diatas, hubungan

hukum yang dimaksudkan pada perjanjian kerja antara pekerja dengan direksi di PT X belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan aturan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena, dalam hal ini masih ada pekerja yang tidak dapat menjaga kondisi fisiknya karena kelelahan akibat penerbangan ke luar negeri dengan pulang pergi Indonesia-Melbourne. Sedangkan dalam hubungan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan bahwa pekerja wajib menjaga kondisi fisiknya dan kemampuannya untuk bekerja termasuk memelihara kesehatan dan kebugarannya, dan kompetensinya. Seharusnya pengusaha tetap memperhatikan Human Fatigue Risk (Resiko kelelahan manusia) agar tetap terjaga kondisi fisik dan kemampuannya untuk bekerja.

Selain itu, direksi telah melanggar Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa direksi tidak memberikan penempatan pekerja berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Melainkan dalam PT X direksi memberikan penempatan pekerja secara subyektif kepada beberapa pekerja tanpa adanya musyawarah kepada pekerja lainnya. Penempatan tenaga kerja disini diartikan sebagai schedule penerbangan perusahaan tersebut. Yang semestinya sudah terdapat bagian scheduling (OY) untuk mengatur semua crew (mugara, mugari serta pilot) atas izin pengusaha. Dalam hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja PT X terdapat bahwa pengusaha berhak mengugaskan pekerja untuk penerbangan sesuai rute yang telah ditentukan maupun dari home-base lain apabila terjadi keadaan irregularities (penyimpangan). Dan kewajiban pekerja untuk bersedia ditempatkan dimana saja sesuai kebutuhan perusahaan pada homebase penerbangan Perusahaan, pekerja bersedia setiap waktu dikenakan jadwal penerbangan serta perubahan-perubahannya dan melaksanakan ketentuan jadwal penerbangan yang baru. Dengan demikian, bukan berarti pengusaha dapat memberikan jadwal penerbangan yang tidak adil seperti yang telah terjadi bahwa terdapat salah satu pekerja yang bebas menentukan rute penerbangannya sendiri dengan diberikan fasilitas sendiri atas izin pengusaha. Yang seharusnya pengusaha tetap memberikan penempatan pekerja berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi sesuai dengan aturan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Tindakan Direksi Pengusaha PT X Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Berdasarkan isi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar

1945 Amandemen ke empat, maka seluruh warga Negara Indonesia berhak mendapat perlindungan hukum. Mereka yang berhak mendapatkan perlindungan hukum tidak hanya korban saja tapi juga pelaku kejahatan agar terhindar dari tindakan main hakim sendiri (*eigen reicthing*) dari masyarakat sehingga kesejahteraan umum dapat tercapai.

Sementara itu, dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan; dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan atau yang bias disebut dengan keselamatan kerja.

Mengenai perlindungan hukum pekerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum tersebut antara lain :

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja :

1. Hak atas upah yang layak
2. Hak perlindungan atas kesempatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti
3. Hak atas PHK
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya

Dalam hal ini, peraturan perlindungan hukum terhadap pekerja di PT X belum terlaksana secara menyeluruh kepada para pekerja. Seperti halnya yang telah ditetapkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke empat dan Pasal 81 ayat (1). Selain kedua peraturan diatas, dipertegas kembali mengenai perlindungan terhadap pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan aturan yang berlaku mengenai hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha di PT X. Yang seharusnya hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha terpenuhi secara maksimal agar terciptanya

kesejahteraan dalam suatu perusahaan tanpa adanya tindakan diskriminasi terhadap pekerja.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan hukum antara direksi dengan pekerja di PT X masih harus diperhatikan dalam pelaksanaannya sesuai dengan aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam memperoleh hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Serta perlu ditingkatkan kembali pengetahuan pekerja sendiri tentang hak yang harus diperoleh.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya terpenuhi secara maksimal. Hal ini dapat terlihat dari pekerja yang masih mendapatkan perlakuan diskriminasi dalam haknya sebagai pekerja. Pemerintah juga diharapkan menjalankan dan memberikan sanksi dengan tegas bagi pihak-pihak yang melakukan pelanggaran agar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berjalan dengan baik.

V. SARAN

1. Diharapkan pengusaha dapat melaksanakan hubungan kerja secara maksimal dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak menimbulkan masalah dikemudian hari untuk menjamin kesejahteraan dalam suatu perusahaan.
2. Diharapkan meminimalisir hambatan pada pelaksanaan perlindungan hukum dengan memenuhi hak-hak dan kewajiban pekerja tanpa adanya tindakan diskriminasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. Hlm.1
- [2] Toto Tohir Suriaatmadja, "Aspek Perlindungan Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan", Seminar Nasional Program Doktor Ilmu Hukum Pascasarjana UNISBA, Savoy Homann Bidakara Hotel, Bandung, 23 November 2013, Hlm.2.
- [3] Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000), Hlm.53
- [4] Deddy Effendy, "Hak Upah Lembur yang Tidak Dibayarkan kepada para Pekerja di PT X Kabupaten Sukabumi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" Jurnal Hukum Universitas Islam Bandung, Vol.5, No.1, 2019.