



PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN TINDAKAN DISKRIMINASI KEPADA KARYAWAN

Syaiful Asmi Hasibuan¹⁾, Arifuddin Muda Harahap²⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan
Panca Budi

²⁾Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRAK

Undang-undang ketenagakerjaan telah menjamin kesamaan dalam memberikan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Tindakan diskriminasi di tempat kerja mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan, yang dalam konsideran yang menimbang undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau 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. Hal ini membuktikan bahwa tidak boleh ada perlakuan yang berbeda yang diberikan oleh pengusaha terhadap karyawan ataupun buruhnya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana pertanggungjawaban hukum terhadap perusahaan yang melakukan tindakan diskriminasi kepada karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kasus (case approach). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan (library research). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis kualitatif.

Undang-undang ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerjanya maupun calon pekerja yang ingin bekerja karena pada dasarnya tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, baik itu berdasarkan agama, jenis kelamin, suku, ras maupun aliran politik. Jika pengusaha melakukan tindakan diskriminasi maka dapat diminta pertanggung jawaban, dengan ancaman saksi berupa: teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pencabutan ijin.

Kata Kunci : Pertanggungjawaban Hukum, Perusahaan, Diskriminasi, Karyawan.

PENDAHULUAN

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak perusahaan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Pekerja atau karyawan dan pengusaha diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum perburuhan bersifat otonomi, tetapi aturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap buruh. Sanksi atas pelanggaran ini diancam dengan pidana kurungan atau denda.[1]

Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam dalam kehidupan ini, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia diharuskan untuk bekerja. Dalam hal berjuang untuk memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam tersebut ada dua jenis pengertian bekerja yang pertama pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas usaha, modal dan tanggung jawab sendiri dan hasilnya untuk kepentingan sendiri. Pekerjaan yang demikian tanpa mengikatkan diri kepada perintah orang lain dan tidak tergantung pada orang lain. Yang kedua bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan tergantung pada orang lain yang memberi perintah dan ia harus tunduk kepada segala peraturan atau ketentuan yang diadakan oleh yang memberi pekerjaan tersebut.

Undang-undang ketenagakerjaan telah menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Tindakan diskriminasi di tempat kerja tersebut mengacu pada undang-undang tentang ketenagakerjaan. Konsideran yang menimbang undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Hal ini membuktikan bahwa tidak boleh ada perlakuan yang berbeda yang diberikan oleh pengusaha terhadap karyawan ataupun buruhnya.

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang dan dasar pemikiran diatas maka timbul permasalahan berupa bagaimana pertanggungjawaban hukum terhadap perusahaan yang melakukan tindakan diskriminasi kepada karyawan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif,[3] yaitu penelitian yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan yang tertulis atau bahan hukum lainnya untuk melihat kebijakan pemerintah terhadap tindakan perusahaan yang melakukan tindakan diskriminasi terhadap karyawannya. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan adalah studi dokumenter yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada,[4] yakni berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, dokumen-dokumen, blog internet, literatur lain yang menunjang serta bahan-bahan teoritis lainnya sebagai dasar penyelesaian pokok masalah dalam penelitian ini. Untuk dapat memberikan penilaian terhadap penelitian ini maka dimanfaatkan data yang terkumpul guna dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Data yang dianalisis secara kualitatif akan dikemukakan dalam bentuk uraian yang sistematis dengan menjelaskan hubungan

anantara berbagai jenis data seajutnya semua data diseleksi dan dioleh kemudia dianalisis secara deskriptif sehingga dapat ditarik beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dalam pembahasan ini. Kesimpulan yang dimaksud merupakan jawaban atau pemecahan masalah yang diajukan dan bukti kebenaran atau ketidakbenaran hipotesis.

PEMBAHASAN

Perselisihan dalam dunia kerja tidak menutup kemungkinan akan terjadi, hal ini menjadikan pendorong bagi pemerintah guna mengatur masalah tersebut agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merusak kesatabilan keamanan masyarakat. Maka dari itu pemerintah membuat sebuah pengaturan yang mengatur lebih lanjut mengenai penggunaan hak-hak pekerja dan hak-hak pengusaha untuk menyelesaikan hubungan perselisihan perusahaan kedalam pengadilan hubungan industri. Perselisihan hubungan industrial merupakan suatu keadaan yang disebabkan perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh yang didasari karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan-tindakan pekerja atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum atau juga tindakan pengusaha yang diskriminatif. Disamping itu juga adakalanya perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, hal ini umumnya disebabkan oleh perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan misalnya menyangkut perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh atau serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui.

Uraian diatas meskipun tidak menyinggung secara langsung terkait pelanggaran praktik diskriminasi dalam ketenagakerjaan, namun dalam undang-undang ketenagakerjaan telah jelas memuat akan larangan keras bagi perusahaan yang melakukan praktik diskriminasi kepada pekerja. Bentuk diskriminasi dalam suatu perusahaan khususnya pada pekerja yang melaksanakan kewajiban agama dapat ditempuh melalui jalur hukum. Pada bait perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang memiliki arti fundamental bahwa setiap pekerja memiliki upaya untuk mempertahankan hak dan kepentingannya dalam bekerja baik itu rasa aman maupun rasa kewajiban untuk menataati perintah agamanya yang dicerminkan sebagai perilaku atas dasar kpatuhan dan keimanan memeluk agamanya.

Undang-undang ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerjanya maupun calon pekerja yang ingin bekerja karena pada dasarnya tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, baik itu berdasarkan agama, jenis kelamin, suku, ras maupun aliran politik. Jika pengusaha melakukan tindakan dskriminasi maka dapat dapat diminta pertanggung jawaban, dengan ancaman saksi berupa:

- a. teguran
- b. peringatan tertulis
- c. pembatasan kegiatan usaha
- d. pembekuan kegiatan usaha
- e. pembatalan persetujuan
- f. pembatalan pendaftaran
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi

h. pencabutan ijin.

Disamping itu juga dalam undang-undang ketenagakerjaan juga diatur mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja, termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Dalam hal terjadi perselisihan dalam hubungan kerja wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Artinya, pekerja yang berkeberatan atas perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha wajib merundingkannya secara damai antara pekerja dengan pengusaha.

Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Sehingga instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industri antara karyawan dengan perusahaan memiliki beberapa tahapan mulai dari proses musyawarah bipartit antara pekerja atau buruh dengan pengusaha kemudian melakukan mediasi atau konsiliasi dan/atau arbitrase yang dipasilitasi oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan setempat serta apabila hal ini tidak tercapai maka ketahapan berikutnya penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Apabila perundingan mencapai persetujuan atau kesepakatan, persetujuan bersama tersebut dicatatkan di pengadilan hubungan industrial.

KESIMPULAN

Undang-undang ketenagakerjaan telah jelas memuat akan larangan keras bagi perusahaan yang melakukan praktik diskriminasi kepada pekerja. Bentuk diskriminasi dalam suatu perusahaan khususnya pada pekerja yang melaksanakan kewajiban agama dapat ditempuh melalui jalur hukum. Pada bait perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang memiliki arti fundamental bahwa setiap pekerja memiliki upaya untuk mempertahankan hak dan kepentingannya dalam bekerja baik itu rasa aman maupun rasa kewajiban untuk menaati perintah agamanya yang dicerminkan sebagai perilaku atas dasar kapatuhan dan keimanan memeluk agamanya. Undang-undang ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerjanya maupun calon pekerja yang ingin bekerja karena pada dasarnya tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, baik itu berdasarkan agama, jenis kelamin, suku, ras maupun aliran politik. Jika pengusaha melakukan tindakan diskriminasi maka dapat diminta pertanggung jawaban, dengan ancaman sanksi berupa: teguran; peringatan tertulis; pembatasan kegiatan usaha; pembekuan kegiatan usaha; pembatalan persetujuan; pembatalan pendaftaran; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; pencabutan ijin.

DAFTAR PUSTAKA

R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia, halaman halaman 63

Ida Hanifah. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV Ratu Jaya, halaman 1.

Ediwarman, 2014, *Monograf Metode Penelitian Hukum (Panduan Penulisan Tesis Dan Disertasi)*, Medan, halaman 29

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penilitin Tesis Dan Disertasi*, Jakarta, PT raja Grafindo Persada, halaman 19

Tampil Anshari Siregar, 2005, *Metodologi Penelitian Hukum*, Medan, Pustaka bangsa Press, halaman 103

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan industrial, Pasal 1 angka 1 "Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan". Serta lihat juga dalam Hardjian Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, halaman 290-291.

R. Joni Bambang, *Op.Cit*, halaman 290

Undang-Undang No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan, pasal 5 "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" serta dalam Pasal 6 Undang-Undang yang sama menyebutkan "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha".

Ibid, Pasal 190 (1) "Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan- ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya".

Ibid, Pasal 190 ayat (2).

Ibid, Pasal Pasal 153 (1) "Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan : a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. pekerja/buruh menikah; e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat

tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”.

Ibid, Pasal Pasal 153 (2).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3 ayat 1

Ibid, Pasal 3 ayat 3.

Ibid, pasal 4 ayat 1.

Ibid, pasal 4 ayat 3. Serta lihat juga dalam Undang-Undang yang sama pada Pasal 4 ayat (5) “Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh”. Dan Pasal 4 ayat (6) “Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh”.

Ibid, Pasal 5.