



Pengawasan Dan Perlindungan Hak Tenaga Kerja Dalam Sudut Pandang Hukum

Muhamad Rizki Ananda,¹⁾ Hana Faridah²⁾

Universitas Singaperbangsa Karawang

rizkiananda200400@gmail.com

hana.faridah@fh.unsika.ac.id

ABSTRAK

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan masih sangat rendah di Indonesia. Ini terbukti dengan masih banyaknya pelanggaran hubungan kerja, jam kerja, dan upah antara tenaga kerja dan perusahaan. Pengawasan serta perlindungan tenaga kerja harus sangat diperhatikan bagi setiap perusahaan yang membawahi para pekerja tersebut, dan campur tangan pemerintah disini sangatlah penting demi berjalannya pengawasan terhadap hak-hak juga kewajiban tenaga kerja. Perpres Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 mengatur tentang Pengawasan Ketenagakerjaan mengartikan Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Agar terciptanya lingkungan tenaga kerja yang baik dengan perlunya pembinaan dan pelatihan-pelatihan dasar tentang profesinya untuk kelangsungan dalam perealisasi dari pembinaan tersebut harus dilakukan pengawasan sistematis, dan tercatat, agar hasil pembinaan tersebut harus teraplikasi dalam dunia kerja dan berdayaguna dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja.

Kata Kunci : Pengawasan, Perlindungan, Tenaga Kerja

ABSTRACT

Implementation of labor inspection is still very low in Indonesia. This is proven by the many violations of employment relations, working hours and wages between workers and companies. Supervision and protection of workers must be given great attention to every company that supervises these workers, and government intervention here is very important in order to monitor the rights and obligations of workers. Presidential Decree of the Republic of Indonesia Number 21 of 2010 regulates Labor Inspection, meaning that Labor Inspection is the activity of supervising and enforcing the implementation of laws and regulations in the field of employment. In order to create a good workforce environment with the need for guidance and basic training regarding the profession for continuity in the realization of this training, systematic supervision must be carried out and recorded, so that the results of the training must be applied in the world of work and be effective in improving the welfare of workers

Key words: Supervision, Protection, Labor

PENDAHULUAN

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia telah mengatur mengenai hak-hak warga negara dalam hal pekerjaan, yang diatur pada, pertama, pasal 27 ayat (2), "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Kedua, pasal 28 D ayat (1), "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum." Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja juga telah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin atas



dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan dan memberikan ketenangan kerja.

Semakin berkembangnya Republik Indonesia khususnya dalam bidang Industri, semakin banyak pula jumlah perusahaan yang terus meningkat. Hal tersebut merupakan hal yang positif karena dengan bertambah dan meningkatnya perusahaan, tercipta juga lapangan pekerjaan yang dapat mengatasi salah satu permasalahan dalam Ketenagakerjaan di Indonesia yaitu masalah terkait lapangan kerja dan banyaknya pengangguran yang tidak terkontrol karena ledakan populasi di Indonesia. Namun, meningkatnya jumlah perusahaan dalam jumlah yang besar dan pesat, membuat keadaan kadang semakin tidak terkendali dan kurangnya pengawasan dari pihak tertentu. Faktor tersebut dapat menimbulkan permasalahan baru dalam ketenagakerjaan soal minimnya pengawasan dan perlindungan, khususnya terhadap tenaga kerja yang jumlahnya bertambah seiring meningkatnya perusahaan. Mulai dari kedisiplinan dan hak-hak pekerja kurang diperhatikan oleh perusahaan, dan tidak adanya jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja masih marak pada setiap perusahaan-perusahaan yang nakal dan melanggar ketentuan. Tidak kepatuhan dan tidak kedisiplinan perusahaan inilah yang mengakibatkan persoalan tentang Pengawasan dan Perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi salah satu permasalahan Ketenagakerjaan.

Hal lain yang menambah buruknya kondisi ketenagakerjaan di Indonesia adalah dengan meningkatnya pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan peningkatan jumlah lapangan kerja. Secara berantai situasi seperti ini dapat menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia. Pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi dapat berdampak menimbulkan berbagai masalah dan hambatan dalam upaya-upaya pembangunan yang dilakukan pemerintah di negara berkembang. Hal ini dikarenakan pertumbuhan penduduk yang tinggi akan menyebabkan cepatnya pertambahan jumlah tenaga kerja, sedangkan kemampuan negara berkembang dalam menciptakan kesempatan kerja baru sangat terbatas.¹

Perpres Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 yang mengatur tentang Pengawasan Ketenagakerjaan mengartikan Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan tersebut diperlukan adanya pengawasan, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut diatur dalam pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Peran pengawas dibidang ketenagakerjaan dari dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk selalu mengawasi perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan untuk terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja.

Tentu saja pihak perusahaan yang memperkerjaakan dan pihak tenaga kerja harus saling menghargai hak dan kewajibannya masing-masing. Dalam Ketenagakerjaan, ada namanya hubungan tenaga kerja, Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan)

¹ Lincoln, Arsyad, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 267



berdasarkan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan terdiri dari :

- 1). Adanya Pekerjaan;
- 2). Adanya Perintah dan;
- 3). Adanya Upah

Dalam ketenagakerjaan menurut sudut pandang hukum, ada juga yang namanya Perjanjian kerja. Menurut UU Pasal 1 angka 14 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Adapun syarat sahnya perjanjian kerja, yang mengacu pada syarat sahnya perjanjian pada umumnya yaitu :

- 1). Adanya kesepakatan antara para pihak;
- 2). Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- 3). Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4). Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan)

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu suatu metode penelitian yang didahulukan dengan mengkaji bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian. Penelitian ini juga menggunakan spesifikasi penelitian pada deskriptif analisis, yaitu menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan teori hukum, dan pelaksanaannya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam data penelitian artikel ini penulis menggunakan data sekunder dan data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mewujudkan kesejahteraan buruh atau pekerja sebuah perusahaan harus dibuatkan aturan yang mana aturan tersebut berisi tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak dalam sebuah perusahaan, karena perusahaan merupakan suatu badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba. Setiap perusahaan dibuat harus mempunyai dasar dan kekuatan hukum. Di dalam suatu perusahaan tidak hanya teori pekerja saja yang memberi tenaga dan kemampuannya sedangkan pengusaha hanya memberikan kompensasi lewat upah atau gaji, tetapi lebih dari itu dalam perusahaan dikenal banyak aspek yaitu aspek sosial, aspek kesehatan, aspek kemanusiaan, aspek ekonomi. Di dalam sebuah perusahaan terdapat yang namanya peraturan perusahaan. Dalam peraturan perusahaan diatur beberapa hal seperti masalah besaran gaji, jaminan sosial atau asuransi, cuti, dan hubungan karyawan, seperti berakhirnya hubungan kerja. Hal-



hal yang disebutkan tadi dicantumkan di dalam peraturan perusahaan dengan sangat terperinci agar setiap pekerjaan dapat lebih mudah mengerti isi dari peraturan tersebut. Dalam menjalankan perusahaan tersebut juga perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkembang oleh karena itu dibuatlah suatu aturan yang lebih dikenal dengan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan dapat diartikan sebagai suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja antara para pimpinan dan para karyawan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus upaya penegakan hukum ketenagakerjaan serta untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut. Dari hasil beberapa literatur dan jurnal mengenai Ketenagakerjaan yang saya baca, menunjukkan pemerintah telah berperan agar terpenuhinya hak-hak tenaga kerja wanita berdasarkan peraturan perundang-undangan melalui beberapa tahap pengawasan yaitu Preventive Control, Repressive Control, pengawasan saat proses dilakukan, pengawasan berkala, pengawasan mendadak, dan pengawasan melekat. Faktor pendukung dalam pengawasan yaitu regulasi, metode dan kapasitas, sedangkan faktor yang menghambat yaitu fasilitas dan koordinasi.

Sebagaimana yang kita ketahui, Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah mengubah puluhan UU, salah satunya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada beberapa perubahan signifikan dalam norma ketenagakerjaan, diantaranya aturan PKWT, alih daya, penggunaan TKA, mekanisme PHK, hingga sanksi administratif dan pidana.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnyanya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnyanya (perjanjian kerja) yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causanya tidak memenuhi ketentuan, maka perajaniannya batal demi hukum (*null and void*). Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak yang lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.

Jenis kontrak kerja menurut waktu berakhirnya juga dibagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Jika kedua jenis kontrak kerja berdasarkan waktunya dijabarkan yaitu :

1). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja yang didalamnya memuat batas waktu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja ini biasanya digunakan untuk pekerja tidak tetap atau kontrak. Pemerintah dan DPR mengubah skema kontrak kerja dalam UU Cipta Kerja. Dalam Omnibus Law Cipta Kerja, Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 dihapus. Pasal tersebut mengatur batasan PKWT. Dalam aturan lama di UU Ketenagakerjaan, perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja perjanjian PKWT paling lama 3 tahun. Setelah itu, perusahaan diwajibkan untuk mengangkat pekerja atau buruh sebagai karyawan tetap (PKWTT) jika ingin mempekerjakannya setelah lewat masa 3 tahun. PKWT dapat didasarkan atas dua hal yaitu; jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan . PKWT hanya



dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap²

³. Macam pekerjaan yang dapat dilakukan atas dasar PKWT adalah :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga (3) tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; yaitu yang tergantung pada cuaca atau kondisi tertentu.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk
5. Tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan

PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Jika PKWT tidak dibuat dalam bentuk tertulis maka PKWT dinyatakan sebagai PKWTT oleh karena ini pekerja dalam perjanjian tersebut statusnya akan menjadi pekerja tetap beserta dengan hak-haknya.

2). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT sebagai perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan Kerja yang bersifat tetap.

UU Omnibus Law atau Cipta Kerja memberikan pengaturan yang signifikan tentang waktu kerja lembur. Para pengusaha mesti memahami betul rincian dan teknis implementasi terhadap para karyawannya. Berdasarkan Pasal 1 Nomor 7 PP No. 35/2021 waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

PKWTT juga harus memenuhi ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) buku III tentang perikatan Pasal 1320 tentang sahnyanya suatu perjanjian karena pada dasarnya PKWTT adalah perjanjian. Selain perjanjian tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (probation) untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, si pekerja sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan, Perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

² Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, Hal. 45.



Selain pengawasan terhadap tenaga kerja, perlindungan serta hak tenaga kerja perlu sangat diperhatikan demi terciptanya lingkungan kerja yang aman baik bagi perusahaan ataupun sang tenaga kerja yang bekerja di perusahaanya. Perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan dimana saaja mereka berkerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya. Baik berbeda status warga negaranya maupun sama status werga negaranya, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak sebagai sesorang manusia sesuai dengan Pasal 28 D Ayat 3 UUD NRI 1945, bahwa: *"Setiap warga negara memiliki Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."*

Dalam hubungan buruh/pekerja dan pengusaha berlaku hukum otonomi dan hetronomi, dan adanya hukum otonomi dan hetronomi inilah yang melahirkan hukum perburuhan bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat hukum privat artinya hukum perburuhan mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha di mana masing-masing pihak bebas untuk menentukan bentuk dan isi hubungan kerja diantara mereka. Bersifat hukum publik menunjukan pada adanya peraturan hukum yang bersifat memaksa yang harus ditaati oleh pengusaha dan buruh apabila mereka melakukan hubungan sebelum, selama, dan sesudah masa kerja⁴

Hak-Hak Karyawan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Sebagai perlindungan Hukum Hak-Hak Karyawan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur beberapa hak-hak yang diperoleh karyawan/pekerja dalam sebuah perusahaan, yaitu:

a). Hak memperoleh upah/gaji

Gaji atau upah adalah tujuan utama dalam mencari pekerjaan karena untuk mensejahterakan kehidupan sebuah keluarga. Hak memperoleh upah atau gaji diatur dalam Pasal 1 angka 30 yang berbunyi: *"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan"*

b). Hak mendapatkan Kesempatan dan perlakuan yang sama

Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama berkaitan dengan keadilan bagi seluruh karyawan dan berarti tidak boleh ada diskriminasi dalam sebuah perusahaan. Hal ini diatur dalam Pasal 5 yang berbunyi *"Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan"*, dan dalam Pasal 6 berbunyi *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."*

c). Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja

Dalam bekerja seorang karyawan tidak hanya mendapatkan penghasilan saja tetapi juga berhak mendapat pelatihan kerja. Pelatihan kerja ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan para karyawannya. Hak pelatihan kerja tertuang dalam Pasal 11 yaitu *"Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau*

⁴ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Serang :Dinas Pendidikan Provinsi Banten , 2012), h. 9-10



meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

d). Hak Penempatan Tenaga kerja

Penempatan kerja dilakukan sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat minat dari si pekerja tersebut. Penempatan tenaga kerja di atur dalam Pasal 31 yaitu *“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.*

e). Hak memiliki waktu kerja yang sesuai

Baik UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja, keduanya sama-sama menetapkan dua jenis aturan jam kerja karyawan sesuai depnaker yang bisa digunakan oleh perusahaan di antaranya :

1. 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam 1 minggu
2. 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari istirahat dalam 1 minggu.

Tentu aturan jam kerja ini diatur sesuai dengan kebutuhan atau industri dari perusahaan tersendiri.

f). Hak untuk mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Seperti yang tertuang pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86, yang mengatakan 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

g). Hak mendapatkan kesejahteraan

Para karyawan atau pekerja berhak memperoleh kesejahteraan, kesejahteraan yang dimaksud tertuang dalam Pasal 99 ayat (1) dan (2) yaitu setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

h). Hak untuk ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh

Para karyawan atau pekerja dapat membuat atau ikut serta dalam sebuah serikat pekerja, yang mana serikat pekerja ini dapat menjadi wadah aspirasi untuk para pekerja. Serikat pekerja di atur dalam Pasal 104 ayat (1) yaitu *“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.*

i). Hak untuk cuti

Karyawan berhak untuk memperoleh cuti. Cuti diberikan bagi karyawan agar mereka bisa rehat sejenak dalam pekerjaan atau ada kepentingan yang mendesak yang harus meninggalkan pekerjaan untuk sementara waktu. Dalam Pasal 79 disebutkan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja/buruh. Untuk jumlah cuti yang diberikan oleh perusahaan sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama 1 (satu) tahun secara terus menerus. Selain itu bagi karyawan wanita, terdapat peraturan yang mengatur tentang cuti menstruasi. Cuti menstruasi bagi karyawan wanita tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada saat haid



apabila karyawan wanita merasakan sakit dan memberitahu perusahaan yang dijelaskan dalam Pasal 81 ayat (1).

j). Hak khusus karyawan perempuan

Selain cuti menstruasi, seorang perempuan mendapatkan cuti melahirkan dan cuti keguguran bagi perempuan yang mengalami keguguran. Ini tertuang dalam Pasal 82 ayat (1) dan (2). Pada ayat (1) disebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pada ayat (2) disebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Tindak Pidana Dalam Ketenagakerjaan

Jika ditelusuri ke dalam perundang-undangan nasional, sanksi pidana ketenagakerjaan tidak hanya ada dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi juga Undang-Undang lain terkait hubungan industrial. Misalnya, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Menurut Sahala Aritonang, membagi tindak pidana dalam ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu tindak pidana ketenagakerjaan dan tindak pidana bidang ketenagakerjaan. Tindak pidana ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja atau pengusaha yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ancaman sanksi pidananya hanya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha, atau pihak lain di luar perusahaan yang ancaman sanksi pidananya berdasarkan KUHP, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan/atau Undang-Undang lainnya, baik yang dilakukan sendiri-sendiri maupun bersama-sama.⁵

Fenomena atau isu hukum baru di bidang ketenagakerjaan Indonesia terus berkembang dan terjadi hingga muncul berbagai pemberitaan yang beragam dimana salah satunya adalah adanya larangan bagi karyawan perusahaan untuk melamar pekerjaan di tempat lain. Seperti contoh ketika dibukanya penerimaan/pendaftaran CPNS, maka otomatis semua orang berkesempatan untuk mendaftar dan mengikuti seleksi CPNS tersebut. Apabila dikaji dari aspek Perundang-undangan yang berlaku khususnya terkait dengan hukum ketenagakerjaan, bahwasannya tidak ada aturan yang mengatur larangan pekerja untuk mendaftar tes menjadi CPNS pada Undang-Undang Ketenagakerjaan serta aturan pelaksana lainnya. Hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana *"Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri"*. Jadi artinya, sah-sah saja jika seorang karyawan sebuah perusahaan melamar CPNS.

⁵ Sahala Aritonang, (2020) *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*, hl. 20-24



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuannya Diperlukannya perlindungan pekerja adalah untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa memberlakukan perbedaan terhadap ras, jenis dan kelamin. Pemberlakuan hal yang sama terhadap penyandang cacat dan kewajiban pemberian hak dan kewajiban yang berwujud perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia telah mengatur mengenai hak-hak warga negara dalam hal pekerjaan, yang diatur pada, pertama, pasal 27 ayat (2), "*Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" Upaya-Upaya telah dilakukan oleh pemerintah demi terealisasikannya Pengawasan serta Perlindungan baik dari segi hukum dan keselamatan kerja terhadap perusahaan dan tenaga kerja yang ideal. Perlindungan antara pengawasan ketenagakerjaan dan keberhasilan kerja selalu dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang meliputi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan, dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

Saran

Sudah saatnya para pemerintah dan tenaga kerja di negeri ini sadar akan hak-hak dan hukum yang melindunginya sehingga terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pelaku usaha dan tenaga kerjanya. Sebagaimana yang kita ketahui, Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah mengubah puluhan UU, salah satunya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun UU Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah payung hukum terhadap perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar buruh, menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan buruh. Pengakuan dan jaminan terhadap perlindungan hak asasi masyarakat Indonesia ditegaskan kembali dalam UUD RI1945 Pasal 28. Pasal 28I ayat 4 menegaskan peranan Pemerintah dalam kaitannya dengan hak asasi manusia di Indonesia. Pasal tersebut menyebutkan bahwa "*perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah*" Oleh karena itu, dalam rangka pemenuhan HAM, maka diperlukan adanya upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara baik yang ada di dalam negeri atau yang ada di luar negeri terutama dalam bidang pekerjaan yang layak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Hana Faridah S.H., M.H selaku Dosen Wali saya yang sudah membantu dalam penulisan artikel ini, dan juga saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Editor Jurnal Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan yang telah mempermudah dan membantu saya dalam penyusunan Artikel ini.

DAFTAR BACAAN

Agus, D. (2012). *Hukum Ketenagakerjaan*. Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten.



- A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta, 2018.
- Aritonang, S. (2020). *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, 2003.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.
- Erlis Milta Rin Sondole dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Pertamina BBM Bitung*, Jurnal EMBA, 2015, Vol. 3, hal.. 652
- Linclon, A. (2004). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita
- M.S Hidajat, *Kamus Hubungan Industrial & Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta..
- Undang Undang Republik Indonesia Tahun 1945*. (n.d.).
- UU NO.23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. (n.d.).
- Undang Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*
- Zulkarnain, *Hubungan Kontrol Diri dengan Kreativitas Pekerja*, 2008.