

The Existence and Reform of Labor Relations Policies in Fulfilling and Protecting Workers' Rights to the Wages System in Indonesia

Eksistensi Dan Reformasi Kebijakan Hubungan Ketenagakerjaan Dalam Pemenuhan Serta Perlindungan Hak-Hak Pekerja Atas Sistem Pengupahan Di Indonesia

Rastini¹, Tiara Awanisa Pamardisiwi², Muhammad Iqbal Baiquni³

¹ Departement of Law, Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia, 50221

² Departement of Psychology, Faculty of Education, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia, 50221

³ Departement of Law, Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia, 50221

Email: rastntin@gmail.com¹; tiaraawanisa07@gmail.com², m.iqbalbaiquni@gmail.com³

ABSTRACT

Labor law or what is currently known as labor law contains basic rules that protect the rights and obligations of workers such as the right to wages, the right to placement work, and the right to equal treatment. In the reform era, the implementation of laws and regulations has become more democratic, transparent and seeks to realize good governance by protecting human rights which have an impact on the Industrial Relations system in Indonesia. Labor unions are a means of industrial relations which are explicitly stated in Law no. 13 of 2003 which is used as a means of struggle for workers to protect the rights and interests of workers. However, the many failures of trade unions in fighting for labor rights have resulted in the loss of the trust of workers who are fighting to get their rights back and lose confidence in freedom of expression. The struggle of the workers is caused by the inconsistency of regulations regarding the rights and obligations of workers which in reality makes many workers feel disadvantaged a reform of workers' rights is needed as contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The reform is intended not to undermine the rights of workers and continue to fulfill their obligations as workers. Writing this article aims to provide new relevance regarding the reform of labor rights contained in Law Number 13 of 2003 concerning employment. The writing of this work uses normative legal research and uses a statutory approach or Statute Approach.

Keywords: Reform, Employment, Workers' Rights

ABSTRAK

Hukum perburuhan atau yang saat ini disebut dengan hukum ketenagakerjaan di dalamnya memuat aturan pokok yang melindungi hak dan kewajiban tenaga kerja seperti hak memperoleh upah, hak atas penempatan kerja, dan hak untuk mendapat perlakuan yang sama. Di era reformasi penyelenggaraan peraturan perundang-undangan menjadi lebih demokratis, transparan dan berupaya mewujudkan *good governance* dengan melindungi Hak Asasi Manusia yang berdampak pada sistem Hubungan Industri di Indonesia. Serikat Pekerja merupakan sarana hubungan industri yang secara eksplisit tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 yang digunakan sebagai alat perjuangan para pekerja untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja. Namun, banyaknya kegagalan para serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak asasi tenaga kerja membuat hilangnya kepercayaan para tenaga kerja yang berjuang mempersebutkan kembali hak mereka serta kehilangan

kepercayaan dalam kebebasan menyuarakan pendapat. Perjuangan para pekerja tersebut disebabkan tidak sejalan peraturan mengenai hak dan kewajiban pekerja yang dalam realitanya membuat banyak pekerja merasa dirugikan, diperlukan sebuah pembaruan hak-hak pekerja yang terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembaruan tersebut dimaksudkan tidak melemahkan hak para pekerja dan tetap memenuhi kewajiban sebagaimana mestinya sebagai tenaga kerja. Penulisan artikel ini bertujuan untuk memberikan relevansi baru mengenai reformasi hak-hak tenaga kerja yang terdapat pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penulisan karya ini menggunakan jenis penelitian hukum normative dan menggunakan pendekatan perundang-undangan atau *Statute Approach*.

Keywords: Reformasi, Ketenagakerjaan, Hak Pekerja

PENDAHULUAN

Sebagai negara hukum, sudah selayaknya Indonesia memiliki pedoman dan landasan pada regulasi atas setiap kegiatan atau aktivitasnya agar berjalan adil, pasti, dan setara demi melindungi kehidupan banyak individu sebagai anggota masyarakat. Hal ini juga berlaku dalam berbagai bidang, termasuk dalam usaha individu untuk bekerja yang didukung dalam UUD Negara Republik Indonesia Pasal 28 D ayat (2) yaitu "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Individu yang melaksanakan suatu kegiatan tertentu serta menghasilkan produk barang atau jasa dalam rangka memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat secara umum dikategorikan sebagai pekerja. Manusia yang berperan sebagai pekerja dipandang sebagai alat produksi yang hanya dibutuhkan untuk kepentingan ekonomi semata (Charada, 2014). Merujuk pada tujuan melakukan pekerjaan merupakan hal yang dibutuhkan oleh banyak pihak, baik individu atau bahkan negara yang sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu sebagai pembangunan nasional yang penting.

Posisi pekerja tidak akan diperlakukan atau bahkan dipandang sebagai "*human*" apabila tidak ada hukum yang mengaturnya. Oleh karena itu, perlu adanya dasar yang kokoh sebagai perlindungan kepada hak-hak tenaga kerja untuk menjaga dan menjamin kesetaraan, kesejahteraan, dan kemanusiaan setiap pekerja. Kebijakan mengenai hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menjadi dasar atas hukum

ketenagakerjaan di Indonesia. Mengembalikan pandangan perusahaan dan orang lain kepada para pekerja serta mencegah adanya dehumanisasi sesuai hak asasi manusia yang baru disadari kepentingannya dan dipatuhi secara meluas pada tahun 1948 (Charda, 2014; Kartini dkk, 2022).

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu yang bersifat positif tersebut merupakan pengembangan dari perjanjian internasional yaitu *law making treaty* atau suatu perjanjian universal yang mengharuskan setiap negara mematuhi dan mengikutinya (Shalihah, 2017). Atas kehadiran deklarasi universal HAM (Hak Asasi Manusia) pada tahun 1948 yang mendeklarasikan hak serikat pekerja sebagai salah satu hak asasi manusia (Kartini dkk, 2022). Pandangan terhadap hak asasi manusia yang dihubungkan kepada hukum ketenagakerjaan merujuk pada perlindungan kondisi dan posisi individu sebagai tenaga kerja yang sesuai dengan kodratnya sebagai manusia.

Usaha pemenuhan hak-hak pekerja, umumnya banyak berhubungan antara tenaga kerja dengan pemilik usaha yang setiap aktivitasnya memiliki dasar hukum yang berlaku. Pemilik usaha yang dimaksud merujuk pada individu, persekutuan, dan badan hukum mandiri yang menjalankan perusahaan, baik miliknya atau pun bukan miliknya serta berada di dalam wilayah Indonesia atau yang mewakilinua. Ketentuan yang diberikan di luar peraturan undang-undang antara tenaga kerja dengan pemilik usaha dapat disepakati bersama melalui perjanjian kerja secara tertulis atau lisan tetapi tetap mengacu pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai perjanjian kerja. Kebijakan ini juga mendukung bahwa kedudukan antara pekerja dan pemilik usaha merupakan pihak yang setara, sehingga setiap kesepakatan memerlukan persetujuan antarpihak yang terlibat (Khoe, 2013). Secara lebih rinci Shamad (dalam Shalihah, 2017), menyebutkan ada beberapa dasar hukum ketenagakerjaan antara lain:

- (1) Peraturan undang-undang
- (2) Kebiasaan dan/atau adat
- (3) Keputusan pemerintah atau pejabat setempat
- (4) Traktat
- (5) Peraturan kerja pada internal perusahaan
- (6) Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama

Selain hubungan antara pekerja dengan pemilik usaha, terdapat juga hubungan antarpekerja yang disatukan dalam wadah atau disebut juga sebagai serikat pekerja. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Kartini dkk (2022), menyebutkan bahwa negara secara transparan mengakui keberadaan serikat pekerja serta melindungi dan menjamin keberadaannya sebagai salah satu hak asasi manusia internasional dalam konstitusi nasional. Namun kebijakan yang ditetapkan dalam konstitusi nasional tidak beriringan sesuai dengan implementasi hukum ketenagakerjaan yang ada karena ruang lingkupnya sangat luas, kompleks, dan multidimensional (Shalihah, 2017). Oleh karena itu, dalam hal ini perlu adanya pembaruan atau reformasi hukum ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 untuk memastikan keberlangsungan, kepastian, keadilan, dan kesesuaian antara hak serta kewajiban tenaga kerja.

KAJIAN LITERATUR

Hukum ketenagakerjaan sebagai dasar kebijakan untuk kegiatan ekonomi dibuat untuk melindungi pekerja, khususnya dari perusahaan yang bersikap sewenang-

wenang agar tercapai keadilan sosial yang merata (Charda, 2014). Sayangnya, terdapat cukup banyak celah yang dapat dimanfaatkan untuk mengambil keuntungan perusahaan atau pribadi dengan mengorbankan pekerja. Pada beberapa penelitian terkait hukum ketenagakerjaan, diperoleh banyak bentuk keeksisannya dalam dunia kerja.

Kelebihan sekaligus kekurangan akan selalu ada dalam sebuah penelitian, bahkan perbedaan antarpelitian dalam satu topik yang hampir serupa juga ada. Kajian literatur berperan sebagai acuan untuk penelitian yang berfungsi sebagai menambahkan atau mengkritisi penelitian sebelumnya serta menemukan informasi baru. Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian yang berhubungan dengan topik yang diangkat yaitu eksistensi dan reformasi hukum ketenagakerjaan dalam hak asasi manusia.

Pada salah satu kasus yang diangkat dalam penelitian Khoe (2013), mengungkapkan bahwa ada sistem perusahaan yang memberikan perjanjian kerja atas upah setelah pekerja memberikan tenaganya. Selain itu, juga dicantumkan perjanjian kerja tidak tertulis yang mengharuskan pekerja untuk melakukan pekerjaan dalam waktu tidak tertentu. Pekerja menganggap hal ini merugikan karena kontrak yang memaksa, upah di bawah minimum, dan ancaman pengunduran diri apabila tidak segera menandatangani kontrak baru yang berisi pekerjaan waktu tidak tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Shalihah (2017), mengungkapkan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan perwujudan penting atas perlindungan hak asasi manusia yang mencerminkan kebutuhan hukum masyarakat. Keberadaan hukum juga dipengaruhi oleh budaya hukum, khususnya ketika menjalankannya yang dipengaruhi kesadaran hukum masyarakat. Pekerja dan pemilik perusahaan sebagai bagian dari masyarakat juga perlu memandang penting dan memahami hukum agar dapat dijalankan, dipatuhi, serta dihadirkan pada setiap aspek kehidupan.

Menurut Charda (2014) mengusulkan sistem ketenagakerjaan perlu adanya reformasi yang semula melihat tenaga kerja sebagai alat produksi, kemudian diubah sebagai manusia yang hidup atas harkat dan martabatnya dalam satu kesatuan yang utuh. Reformasi hukum ketenagakerjaan dibutuhkan agar mampu melindungi publik sekaligus privat perseorangan yang setara dan menjaga masa depan dalam menginterpretasikan ketenagakerjaan dalam pembangunan nasional.

Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Charda (2015), menemukan adanya inkonsistensi pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dapat menyebabkan celah bagi keadilan dan perbedaan pemahaman yang berbeda dalam masyarakat. Misalnya pada perjanjian pekerjaan antara pekerja dengan perusahaan telah diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 52 berupa adanya pekerjaan yang dijanjikan dan disepakati, tetapi pada pasal 1320 KUH perdata dituliskan dengan kalimat "suatu hal tertentu". Sementara itu, pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa objek perjanjian kerja meliputi syarat kerja, kewajiban, dan hak pada pekerja atau pemilik perusahaan. Berbeda dengan itu, pasal 50 sampai 66 ikut menerangkan bahwa objek perjanjian kerja meliputi pekerjaan, upah, dan perintah.

Perihal pasal-pasal yang bersifat umum, perlu adanya perbaikan dalam segi tata bahasa agar dapat dipahami dan tidak menjadi pisau yang bermata dua sehingga menyebabkan inkonsistensi.

METODE PENELITIAN

Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normative. Untuk mendapatkan data dalam penelitian hukum ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Asal data dari penelitian ini bersumber dari bahan primer atau bahan utama dari peraturan perundangan beserta dokumen hukum yang mendukung penelitian, sedangkan bahan hukum sekunder berasal dari buku-buku dan hasil kajian ilmiah berkaitan, serta bahan hukum tersier lainnya (informasi tambahan dari kamus, monograf, brosur, dll). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi yaitu penulis mencoba mengamati permasalahan yang ada, dan mencoba menjawab persoalan-persoalan yang ada serta untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Teknik analisis data yang digunakan penulis pada metode penelitian ini yaitu analisis data kualitatif yang memiliki empat tahap yaitu mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan terakhir menarik kesimpulan serta verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dalam Rezim Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Indonesia sebagai negara hukum yang mengatur segala tindakan dengan berlandaskan hukum positif, termasuk dengan pengaturan Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan sendiri diatur dalam UU No 13 Tahun 2003. Asas pembangunan nasional yang dikenal dalam ketenagakerjaan terutama asas adil, asas merata, dan asas demokrasi Pancasila dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya:

- a. Pendayagunaan dan Pemberdayaan tenaga kerja dilakukan secara manusiawi dan optimal;
- b. Menyediakan pekerja yang berkompentensi disesuaikan dengan apa yang menjadi kebutuhan pembangunan nasional dan pembangunan daerah dalam hal pemerataan kesempatan kerja;
- c. dan, agar tenaga kerja dan keluarga terlindungi maka kesejahteraan ditingkatkan.

Seringnya pertumbuhan dan perkembangan aspek industri di Indonesia, berdampak pada kebijakan Ketenagakerjaan. Hal ini melahirkan suatu kebijakan dalam memberikan hak-hak pekerja yaitu Jaminan Sosial yang dimulai pada tahun 1992 dengan diaturnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang penyelenggaraannya didasarkan pada PP No 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja dilaksanakan oleh PT Jamsostek (Persero). Program Jamsostek sendiri memberikan perlindungan dasar bagi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan keluarganya dengan memberikan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan yang diperuntukkan bagi tenaga kerja. Program-program tersebut diperuntukkan bagi tenaga kerja formal yang bekerja pada pemberi kerja, sehingga pendaftaran hanya dapat dilakukan oleh pemberi kerja, padahal tenaga kerja dalam sektor informal jauh lebih besar dibanding tenaga kerja dalam sektor formal. Oleh

karena itu dibentuk Undang-undang baru yaitu UU BPJS yang mencabut UU No 3 Tahun 1992 yang sama-sama mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja, tetapi pada dasar berbeda.

Dalam UU BPJS sendiri yang diketahui membentuk badan hukum yaitu BPJS, BPJS hadir dalam rangka memperkuat pola pemberian jaminan kesehatan baik bagi pekerja formal maupun informal dalam kaitan ini, setiap peserta BPJS berhak memperoleh manfaat Jaminan Kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis yang diperlukan. BPJS memberikan mekanisme yang dapat meningkatkan keterjangkauan peserta pekerja terhadap fasyankes.

Namun disatu sisi, Formulasi perhitungan upah minimum upah pekerja, *Outsourcing*, dan Pesangon dalam peraturan baru dalam rezim hukum ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja. Dalam hal Formulasi perhitungan upah minimum upah pekerja yang diatur dalam pasal 88 huruf (d) UU Cipta Kerja dihitung dengan variabel pertumbuhan ekonomi oleh Gubernur yang bersangkutan yang menjadi eksekutor penetapan upah minimum; dalam hal *Outsourcing* Batasan pekerjaan outsourcing tidak ada, sehingga menghapus harapan seseorang untuk menjadi pekerja tetap di perusahaan; dan terakhir pesangon dalam UU Cipta Kerja dihapus.

PERMASALAHAN DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN BESERTA SOLUSINYA

Perlindungan hukum bagi pekerja diusahakan menjadi prioritas utama dalam hubungan ketenagakerjaan, namun berbagai permasalahan seringkali muncul, permasalahan tersebut antara lain :

1. Regulasi, berbagai peraturan yang diperuntukkan untuk para pekerja seharusnya lebih memihak hak-hak pekerja dengan tetap menyeimbangkan hak pemberi kerja. Namun, dalam penerapan berbagai peraturan hak-hak pekerja seringkali didapati celah-celah yang dapat menimbulkan kerugian atau pelanggaran kepada para pekerja. Pekerja seringkali mendapat perlakuan yang menyimpang dari apa yang diupayakan dalam hak asasi manusia. Para pekerja biasanya harus patu dan taat terhadap peraturan meski peraturan tersebut merugikan, hal ini dikarenakan para pekerja merasa bahwa dirinya adalah pihak yang lemah jika dibandingkan dengan para pemberi kerja.

2. Budaya di dalam perusahaan, penerapan budaya para pekerja di perusahaan juga terdapat yang melanggar hak-hak para pekerja atau pemberi kerja. Masih banyak kurangnya kesadaran yang dimiliki para pekerja dan pemberi kerja dalam menjalankan hubungan kerja, banyak dari mereka yang tidak saling menghormati kepentingan satu sama lain dan mengutamakan apa yang ia butuhkan. Contohnya, banyak di perusahaan yang tidak melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya dan lebih menuntut hak-hak yang mereka miliki. Begitu pula dengan pemberi kerja, terkadang banyak yang menuntut kewajiban para pekerja hingga melebihi standar kemampuan para pekerja dan tidak memenuhi hak yang dimiliki para pekerjanya. Salah satu perusahaan yang melakukan pelanggaran adalah PT. Tolutug Marindo Pratama (PT

TMP). PT Tolutug Marindo Pratama (PT TMP) yang merupakan perusahaan pengolahan ikan di kecamatan Volaang telah melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Perusahaan ini melakukan 3 pelanggaran yaitu tidak memiliki peraturan perusahaan, kemudian tidak menerapkan upah minimum provinsi (UMP) kepada karyawan dan tidak mendaftarkan karyawan ke program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Pelanggaran yang dilakukan perusahaan tersebut telah melanggar beberapa pasal dalam Undang-undang ketenagakerjaan yaitu yang pertama mengenai peraturan perusahaan telah melanggar pasal 108 ayat (1) yang telah menyatakan pengusaha yang memiliki minimal 10 orang pekerja wajib memiliki peraturan perusahaan yang disahkan menteri atau pejabat terkait. Kemudian, mengenai pelanggaran kedua dan ketiga yaitu sistem pengupahan yang dibawah Upah Minimum Provinsi dan tidak mengikutsertakan karyawan dalam program Jamsostek tentu menjadi bentuk konkrit pelanggaran hak-hak yang dilakukan perusahaan.

3. Kedudukan pemberi kerja dan para pekerja, pemberi kerja dan para pekerja memiliki kedudukan yang sama tau yang seimbang. Namun, di dalam kenyataannya banyak pemberi kerja yang merasa lebih memiliki kedudukan yang kuat atau lebih tinggi dibandingkan dengan para pekerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pemberi kerja yang mengeksploitasi kemampuan para pekerja untuk bekerja diluar batas maksimalnya atau terkadang tidak memperhatikan hak-hak karyawannya karena merasa karyawan tersebut memiliki kedudukan yang lemah sehingga tidak bisa menuntut jika pemberi kerja memberikan tuntutan kewajiban melebihi yang semestinya.

Tenaga kerja di Indonesia memiliki perbedaan mendasar pada pengupahan, hal ini berdasarkan pada beberapa variable diantaranya variabel ekonomi makro, investasi, inflasi, angkatan kerja, pengangguran dan pemerataan pendapatan, serta pertumbuhan ekonomi daerah. Perlunya pihak pemerintahan dalam membuat instrumen kebijakan. Ada beberapa peraturan dan keputusan menteri yang telah dikeluarkan diantaranya : Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999, Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan; Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009; Permenakertrans No,7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum; Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No 21/2016 tentang Aturan Hidup Layak yang mulai berlaku per Juli 2016, Permenaker No. 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, yang sekaligus menggantikan peraturan sebelumnya yang juga terkait pengupahan, yakni Kep.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Dinamika ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan demand dan supply dimana persoalan perubahan aturan lama atau aturan baru dapat berganti dan perlunya perangkat-perangkat hukum yang sedapat mungkin mampu mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang terlibat di dalamnya atau paling tidak dapat meminimalisir konflik kepentingan. Melihat di lapangan bahwa ketentuan yang ada tentang Upah masih jauh dari kata sempurna yang termuat dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam hal ini banyaknya permasalahan yang sering muncul, terutama penetapan upah minimum berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015 dimana penetapan upah minimum tidak melibatkan Serikat Pekerja padahal ini dipandang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Serikat Pekerja/Buruh. Lalu dalam formula kenaikan upah bertentangan dengan konstitusi hal ini berdasarkan pada formula yang bertitik pangku pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang mengakibatkan KHL atau Kebutuhan Hidup Layak tidak dapat disesuaikan.

Namun, ada angin segera bagi para pemangku kepentingan dimana PP No. 78 tahun 2015 telah dicabut digantikan dengan PP No.36 Tahun 2021 dengan mengakomodir semua kepentingan-kepentingan hak pekerja dan mereduksi kewenangan kepala daerah dalam penetapan upah minimum pekerja. Dalam PP No. 36 Tahun 2021 pada Pasal 33 yang menyebutkan bahwa dalam hasil perhitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih rendah dari nilai Upah minimum provinsi maka bupati/wali kota tidak dapat merekomendasikan nilai Upah minimum kabupaten/kota kepada gubernur.

Para pekerja di Indonesia mendapatkan upah sesuai dengan standar di setiap masing-masing Kabupaten atau Kota. Upah yang akan diterima oleh pekerja/buruh terdiri dari beberapa komponen yang telah diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa,

“Upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap”.

Dengan demikian, adanya komponen mengenai upah pokok yang bersifat tetap atau yang disebut dengan tunjangan tetap. Tunjangan tetap memiliki kaitannya dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau pemberi kerja untuk diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Tunjangan tetap dibayarkan secara teratur dan tetap dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok. Tunjangan tetap dapat diartikan sebagai tunjangan yang pembayarannya dilakukan dengan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran maupun pencapaian prestasi dalam bekerja.

Upah pokok yang diterima pekerja tentunya sudah sesuai dengan standar upah yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pemerintah melakukan penetapan upah menggunakan formula perhitungan upah minimum yang diatur dalam Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan yaitu “Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi”. Selain itu formula perhitungan upah minimum tersebut dijelaskan

secara rinci dalam Peraturan Pemerintah yang telah ditetapkan. Formula perhitungan dalam pasal tersebut digunakan untuk menentukan ketentuan mengenai upah minimum.

Ketentuan formula mengenai upah minimum secara rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Hal ini terdapat pada Pasal 26 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yaitu, “Nilai Upah minimum tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan formula penyesuaian nilai Upah minimum sebagai berikut:

$$UM(t+1) = UM(t) + \left\{ \frac{\text{Max}(PE(t), \text{Inflasi}(t)) \times \left[\frac{\text{batas atas}(t) - UM(t)}{\text{batas atas}(t) - \text{Batas bawah}(t)} \right]}{1} \right\} \times UM(t)$$

Perhitungan menggunakan formula akan digunakan terlebih dahulu sebelum dapat menentukan upah minimum kabupaten/kota yang sudah didasarkan dengan kebutuhan hidup layak. Kebutuhan hidup layak melalui pengupahan digunakan untuk melindungi hak dari pekerja.

Kebijakan mengenai pengupahan untuk melindungi hak dari para pekerja terdapat dalam Bab IV Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Ketenagakerjaan bagian kedua Pasal 88 ayat (2) yang merubah Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa: “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan nasional sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam peraturan tersebut dirasa kurang memberikan perlindungan yang maksimal. Hal ini dikarenakan tidak diatur mengenai perlindungan upah bagi beberapa pekerja seperti pekerja kontrak, pekerja *outsourcing*, pekerja harian, serta pekerja dari sektor informal yang mengkhawatirkan akan adanya angka tambahan untuk pengangguran.

Berdasarkan berbagai permasalahan diatas diperlukan solusi-solusi yang diberikan guna menjawab ketimpangan tersebut. Mendapat perlakuan hukum yang sama merupakan salah satu tugas keadilan yang harus ditegakkan oleh negara. Sesuai dengan yang tertulis dalam konstitusi, bahwa konstitusi telah menjamin keadilan yang akan diwujudkan kepada masyarakat. Selain di dalam konstitusi, upaya penegakan keadilan juga dimaksudkan dalam berbagai peraturan turunannya seperti pada Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dimana dalam peraturan ini mencoba melindungi hak-hak asasi manusia yang seringkali mengalami pelanggaran oleh masyarakat. Kemudian, di dalam peraturan lain terdapat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Civil and Political Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik).

Solusi pertama yang dapat diberikan dari permasalahan tersebut adalah berupaya untuk menciptakan regulasi yang mampu mengintervensi dan memberikan pengawasan dalam upaya mewujudkan hubungan kerja yang adil kepada kedua pihak. Pemerintah harus turut andil dalam memberikan perlindungan kepada para pekerja dan kepada pihak yang terlibat aktif dalam hubungan ketenagakerjaan,

hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesenjangan kepada pemberi kerja maupun para pekerja dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Penyampaian kebebasan berpendapat juga harusnya diperbolehkan, tentu hal ini menjadi salah satu untuk menyuarakan aspirasi para pekerja yang merasakan hak-haknya dikurangi atau dilanggar. Terkait kebebasan tenaga kerja dalam penyampaian aspirasinya telah dijamin dalam Pasal 28 E ayat (3) UUD 1945 secara konstitusional yang berbunyi “setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul; dan mengeluarkan pendapat”. Makna dalam pasal ini yaitu setiap orang siapapun itu memiliki hak untuk menyuarakan aspirasinya. Dengan demikian, para pekerja juga termasuk setiap orang yang berhak atas kebebasan berpendapat sesuai apa yang dijamin dalam konstitusi atau UUD 1945.

Para buruh memiliki serikat buruh atau federasi maupun kofederasi yang bertujuan melindungi dan memberikan hak pembelaan yang berupaya memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Dalam mencapai tujuan tersebut, peraturan perundangan telah mengatur mengenai serikat pekerja yaitu dala, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat Pekerja adalah apa yang dibentuk dari, untuk dan oleh para pekerja baik yang berada di perusahaan maupun yang berda diluar perusahaan. Serikat pekerja memiliki sifat yang demokratis dan berusaha memperjuangkan maupun melindungi hak para pekerja. Hal ini menjadi salah satu solusi yang mampu mengurangi pelanggaran hak para pekrja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan.

Pada umumnya, pekerja memiliki hak-hak dasar yang harus dijamin dalam pelaksanaannya penerapan hak tersebut ditentukan oleh perkembangan faktor-faktor seperti keadaan ekonomi, sosial budaya dan output masyarakat yang bertrmpat tinggal di dalam penerapan tersebut. Hak-hak tersebut antara lain :

- Hak atas Pekerjaan

Hak atas pekerjaan telah dicantumkan dalam konstitusi negara kita, yaitu dalam UUD 1945 yang menjamin atas hak pekerjaan yang dimiliki setiap orang, hal ini dapat dilihat pada Pasal 27 ayat (2) yang menjelaskan bahwa setiap warga negara memiliki ha katas pekerjaan dan penghidupan yang layak selayaknya manusia. Jaminan hak-hak tersebut termasuk dalam upaya pemerintah untuk mengupayakan keadilan yang setara kepada setiap masyarakat, sehingg akebutuhan dasar yang diperlukan masyarakat mampu terpenuhi dengan layak.

- Hak atas Pemberian Upah yang Adil

Upah atau hak yang diterima pekerja atas kewajiban yang mereka kerjakan sudah selayaknya dapat diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Setiap orang maupun para pekerja memiliki hak atas pemberian upah yang layak yang mampu mencukup kebutuhannya.

- Hak untuk Berserikat dan Berkumpul

Hak dasar yang ketiga ini, telah dijelaskan sebelumnya bahwa para pekerja memiliki hak untuk memberikan aspirasinya dan bebas membentuk serikat yang berguna memperjuangkan hak-haknya di dalam bekerja dan menjadi salah satu pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang berupaya mewujudkan pemenuhan hak-hak asasi manusia.

- Hak atas Perlindungan Rasa Aman dan Kesehatan.

Rasa aman dan jaminan kesehatan memang selayaknya harus diberikan kepada pekerja, jaminan ini harus mutlak sejak awal menjadi tanggungjawab perusahaan karena dalam bekerja banyak risiko yang timbul mengancam keamanan dan kesehatan.

- Hak Mendapat Perlakuan yang Sama

Pemberian perlakuan yang sama bagi pekerja merupakan salah satu keinginan para pekerja, di dalam bekerja tidak boleh ada diskriminasi baik dari suku, bentuk fisik atau pun yang lainnya. Semua haruslah diperlakukan secara sama dan adil selayaknya pekerja. Begitu pula dalam penyelesaian perkara atau perselisihan haruslah diselesaikan dengan adil tanpa memandang siapa yang berbuat salah apakah kedudukan atau jabatannya lebih tinggi. Hak-hak dasar ini yang harus benar-benar dipenuhi oleh negara kepada warga negaranya agar terselenggara kesejahteraan masyarakat seperti apa yang dicita-citakan negara.

PEMBAHARUAN HAK-HAK PEKERJA DALAM PEMENUHAN HAK ASASI MANUSIA

Tanggung jawab negara dalam memenuhi hak setiap warga negaranya adalah sebuah kewajiban yang harus dipenuhi. Berdasarkan permasalahan diatas yang sebelumnya telah dijelaskan. Menurut penulis perlu melakukan pembaharuan atau perubahan terkait kebijakan dalam pemenuhan hak tersebut.

Terdapat beberapa hak yang harus diperbarui atau dilakukan perubahan. Contohnya Hak Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Di dalam bekerja seringkali timbul permasalahan yang menyangkut rasa tidak aman dalam bekerja, rasa tidak aman tersebut disebabkan kurang tanggungjawabnya pemenuhan hak dasar dari perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja yang harus dijamin. Sudah semestinya, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memastikan terpenuhinya perlindungan atas kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan bagi para pekerja di tempat kerjanya.

Pembaruan yang diperlukan yaitu adanya jaminan yang akurat yang diberikan ketika karyawan akan bekerja, dan diberikan pengawasan yang lebih agar keselamatan pekerja terjamin. Pihak pengusaha yang mempekerjakan 100 (seratus) atau lebih pekerja yang terlibat dalam pekerjaan/kegiatan berisiko tinggi, maka harus menetapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan persyaratan hukum. Perwakilan pekerja harus menyetujui sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja; yang juga harus dijelaskan kepada semua pekerja, pemasok, dan pelanggan. Kementerian Ketenagakerjaan harus mengawasi penerapan sistem tersebut, serta mengevaluasi dan menilai sistem tersebut secara berkala. Kemudian, mengenai kesehatan juga harus terjamin dengan didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan agar pekerja benar-benar terjamin hak-hak dasarnya. Hal ini sesuai apa yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003, yang menjelaskan setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kemudian, mengenai hak upah yang seringkali dilanggar dalam pemberiannya karena tidak mengacu pada peraturan

yang ada, disarankan untuk melakukan perjanjian kerja sejak awal agar pemberian upah dapat terlaksana sebagaimana mestinya sesuai dengan jumlah tenaga yang dikerjakan. Pemerintah wajib membuat aturan baru mengenai upah buruh hal ini bertujuan mendorong produktifitas perusahaan agar dapat memberikan kepastian hukum untuk para karyawannya dalam pemberian upah. Selanjutnya, mengenai hak izin sakit di perusahaan seringkali dipersulit dengan alasan sakit ringan. Padahal Undang-undang telah mengatur izin sakit karyawan dalam pasal 39 UU Ketenagakerjaan yang memperbolehkan karyawan untuk mengajukan izin sakit dan berlaku juga bagi perempuan yang sedang haid hari pertama dan kedua tanpa mengkhawatirkan upah. Namun, dalam realitanya perusahaan lupa akan aturan tersebut dan tidak memberikan izin pada karyawannya tersebut. Memang sejauh ini sangat diperlukan regulasi baru yang berisi aturan yang dapat menginvensi perusahaan-perusahaan agar taat dan patuh pada peraturan perundangan ini.

KESIMPULAN

Dalam tulisan ini dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja menjadi kewajiban pemerintah dalam mengupayakan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah melalui peraturan seperti UUD NRI 1945, UU BPJS, UU Ketenagakerjaan, dan UU Cipta Kerja memberikan pembinaan, pengawasan dan pelayanan bagi tenaga kerja serta bagi pemberi kerja atau pengusaha wajib mengikuti aturan hukum yang ada. Namun, dengan hadirnya UU Cipta Kerja belum dapat memberikan perbaikan pada peraturan sebelumnya dikarenakan kurang mendukung hak-hak bagi pekerja seperti Upah, Sistem Waktu Kerja, dan Pesangon. Berbagai permasalahan yang timbul dalam hubungan kerja seringkali melanggar hak-hak para pekerja maupun pemberi kerja, permasalahan tersebut dapat diatasi dengan pemberian regulasi yang lebih mengintervensi dan memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban para pekerja dan pemberi kerja. Kebebasan berpendapat maupun berserikat juga menjadi salah satu solusi yang diberikan kepada pekerja yang merasa lemah dan merasa hak-hak mereka telah dilanggar oleh para pemberi kerja. Kebebasan berserikat tersebut direalisasikan dalam UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki tujuan untuk melindungi dan memberikan hak pembelaan yang berupaya memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Hak-hak dasar pekerja juga wajib menjadi kewajiban yang harus dipenuhi negara untuk menjamin kesejahteraan dan kelangsungan hidup para pekerja, hak-hak tersebut antara lain hak atas pekerjaan yang layak, hak atas pemberian upah yang setara dan adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak untuk terjaminnya keamanan dan kesehatan serta hak untuk mendapat perlakuan yang sama baik di mata hukum maupun di tempat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, "Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional", Jurnal Konstitusi, Volume 13, Nomor 4, Desember 2016. Hal 7-9
- Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.

- Ayu Putu Eltarini Suksmananda, I Ketut Markeling, 2015, "Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", *Kertha Semaya*, Nomor 04, Volume IV, Februari 2015, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/7039/5290>, diakses pada 10 Mei 2022
- Baca Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri* (Jakarta: Ghalia, 1994), hlm. 52-53.
- Charda, Ujang. (2014). Reformasi Politik Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia *Jurnal Wawasan Hukum*, 31(2), 121-153.
- Chaniago, S. A. (2015). Pemberdayaan zakat dalam mengentaskan kemiskinan. *Jurnal Hukum Islam*, Volume 13, No. 1 (47-56).
- Charda, Ujang. (2015). Telaah Kritis Terhadap Inkonsistensi Konsep Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Wawasan Hukum*, 33(2), 113-140.
- Chen, W. Z. (2015). Mediate First: The Revival of Mediation in Labour Dispute Resolution in China. *The China Quarterly Journal*, 222, 382-383. doi:10.1017/S0305741015000739
- Dosen pendidikan, 22 Mei 2021 "Teknik Pengumpulan Data". Diakses dari <https://www.dosenpendidikan.co.id/teknik-pengumpulan-data/> pada 23 Juni 2021
- Haikal Arsalan & Dinda Silviana Putri, REFORMASI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Law and Human Right Reformation on Industrial Dispute Settlement), *JURNAL HAM* Volume 11, Nomor 1, April 2020. Hal 42-44
- Ida Ayu Nandia Danar Dani & Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, REFORMASI DI BIDANG KETENAGAKERJAAN MENUJU PEMBAHARUAN KEBIJAKAN TENAGA KERJA (BURUH) MIGRAN YANG LEBIH PROTEKTIF SEBAGAI PERWUJUDAN PENEGAKKAN HAK ASASI MANUSIA, *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, [S.l.], v. 6, n. 4, mar. 2018. ISSN 2303-0569. Available at: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/29371>. Hal 4-5
- I Gusti Ngurah Agung Septyadi, I Nyoman Darmadha, 2015, "Akibat Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Migran", *Kertha Semaya*, Nomor 03, Volume IV, Februari 2015, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/6038/1233>, diakses pada tanggal 15 Mei 2022
- I Made Hendra Gunawan, I Gusti Agung Mas Rwa Jayantiari, 2014, "Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", *Kertha Semaya*, Nomor 02, Volume IV, Februari 2015, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/5432/342>, diakses pada tanggal 10 Mei 2022
- I Wayan Gde Wiryawan, RELEVANSI KEBEBASAN BERSERIKAT DENGAN PERLINDUNGAN PEKERJA PADA ERA REFORMASI, *Jurnal Advokasi* Vol. 5 No.1 Maret 2015. Hal 90
- Kartini, S., Perdana, Fadrijin W., Irwan., Setiawan, Bambang., Purboyo. (2022). Politik Hukum Kebebasan Berserikat Pekerja/Buruh Dalam Produk Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(2), 342-350.
- Khoe, Fenny N. (2013). Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 1-12.
- Kusumawardhana, I., & Abbas, R. J. (2018, Desember). Indonesia di Persimpangan: Urgensi "Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender" di Indonesia Pasca Deklarasi Bersama Buenos Aires Pada Tahun 2017. *Jurnal HAM*, 9(2), 155
- Muhamad Isnu, P. F. (2014). Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia. Jakarta: LBH Jakarta & MaPPI FH UI
- Niru Anita Sinaga Tiberius Zaluchu, PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA, *Jurnal Teknologi Industry* Volume 16 (2017). Hal 65
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03 tahun 1993 Tentang Pendaftaran Serikat Pekerja.
- Saskia Nurfariza Balqis, PT Tolutug Marindo Pratama. Diakses dari <https://www.scribd.com/document/430325290/PT-Tolutug-Marindo-Pratama> pada 10 September 2022
- Shalihah, Fithriatus. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *Jurnal Wawasan Hukum*, 1(2), 149-160.
- Syukur Ahmad. 2015. Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis Atas Pemikiran Hizbut Tahrir). *Universum* 9(1). Hal 7-9
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.