

Perlindungan Hukum Bagi Buruh

(Opini Rakyat Pos, 1 Mei 2020)



Reyuka

Mahasiswa FH UBB

Saat ini, jumlah pekerja atau buruh pada Desember 2019 di Indonesia mencapai angka 133,56 juta orang. Dari total angka tersebut, jumlah pekerja penuh waktu sebanyak 89,96 juta orang, demikian dikutip berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS). Keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan perbaikan taraf hidup yang layak, tenaga kerja juga memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan pembangunan nasional, namun dalam pelaksanaannya Pekerja atau buruh masih terdapat banyak problematika seperti upah tidak sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP), yakni standar upah sesuai dengan ketentuan daerah masing-masing, dan Perlindungan sosial pekerja belum maksimal mengenai jaminan kerja, kesehatan, keselamatan, kecelakaan, hari tua, dan lain-lain belum terpenuhi secara maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan Perlindungan Hukum bagi Pekerja atau buruh untuk melindungi hak-hak pekerja serta kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan adanya perlindungan tersebut, diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjamin kesejahteraan pekerja atau buruh.

Ketenagakerjaan atau Perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dijelaskan dalam Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan, bahwa

setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, dan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Selain itu, ada beberapa Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pertama, Perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja. Pada dasarnya setiap Pekerja pasti mengharapkan upah yang layak hasil dari hubungan kerjanya dengan orang atau badan hukum. Berdasarkan pasal 88 UU Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan.

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. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak harus diwujudkan oleh pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan minimum, sehingga Pengusaha tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum walaupun telah ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dalam menentukan upah. Namun, tetap harus sesuai upah minimum sebagaimana dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini untuk melindungi hak dari pekerja/buruh.

Dalam pasal 93 juga ditentukan, Pengusaha tetap wajib membayar apabila Pekerja/buruh tidak bekerja karena Sakit, hal ini termasuk bagi perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, kemudian Pekerja yang menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, atau karena anggota keluarga meninggal dunia. Berlaku juga bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah, melaksanakan hak istirahat serta bagi Pekerja buruh yang karena melaksanakan tugas serikat dan pendidikan dari Perusahaan. Pengupahan oleh perusahaan atas hal tersebut dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 UU Ketenagakerjaan). Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor : 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor : 24 tahun 2011 tentang BPJS, yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk meningkatkan perlindungan, pemeliharaan dan kesejahteraan pekerja.

Yang Kedua, Kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan salah satu hak pekerja atau buruh, yaitu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk itu, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, serta rehabilitasi.

Untuk menjaga kesehatan pekerja ditentukan waktu kerja sesuai pasal 77 UU Ketenagakerjaan tidak boleh melebihi 8 jam dalam 1 hari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Apabila ada pengusaha yang ingin memperkerjakan lebih dari jam itu, maka harus ada persetujuan dari pekerja dan mendapatkan upah kerja lembur sesuai ketentuan Menaker No.102 tahun 2004 serta memberikan waktu kerja yang cukup. Keselamatan kerja dapat diwujudkan dengan mempertimbangkan adanya bahaya di tempat bekerja. Untuk itu, dibutuhkan pencegahan dan penanganan yang tepat agar dapat menjamin keselamatan pekerja.

Ketiga, Pekerja /Buruh berhak untuk membentuk dan menjadi Anggota Serikat pekerja/serikat buruh. Sebagaimana ditentukan dalam pasal 104 UU ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal ini serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta

meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, yang berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat berhak untuk berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

Keempat, Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha. Sebagaimana dalam Pasal 105 UU Ketenagakerjaan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan yang terdiri dari pengusaha dan pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Lembaga Bipartit juga sebagai lembaga pertama untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja /buruh dengan pengusaha. Atau Perusahaan dapat membentuk lembaga Tripartit sesuai Pasal 107 UU Ketenagakerjaan, berfungsi memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan yang terdiri dari pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh. Lembaga Kerjasama Tripartit ini terdiri Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten /Kota, serta Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota.

Pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. (***)