

Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Micael Ririhena¹, Stelvia W. Noya², Sefanya Sairiltiata³

^{1,2,3} Program Studi Hukum, Program Studi Diluar Kampus Utama (PSDKU),
Universitas Pattimura

e-mail: Micaelririhena01@gmail.com

Abstrak

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang WAJIB tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum public, Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Penelitian ini menganalisis apakah benar bahwa pekerja/buruh tersebut diperlakukan tidak sesuai dengan pola ideal hubungan hukum dengan tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang ditinjau dari sudut hukum ketenagakerjaan Indonesia, yakni UU Nomor 13 Tahun 2003. Metode pendekatan Masalah yang dipergunakan dalam penyusunan Skripsi ini adalah Metode yang digunakan adalah yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka. Dengan menggunakan metode berpikir deduktif (cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan bahwa dia benar dan kesimpulan itu ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus). Dengan demikian objek yang dianalisis dengan pendekatan yang bersifat kualitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Dari hasil Penelitian Penulis menemukan bahwa Secara yuridis tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini diharapkan pengusaha dan tenaga kerja wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan yang berlaku. Hal ini disebabkan karena ketidakjelasan perumusan hubungan kerja antara pemberi pekerjaan, penyedia jasa dengan pekerja/buruh.

Kata kunci: *Perlindungan Hukum, Hak Tenagakerja, Undang-undang 13 Tahun 2003*

Abstract

Employment is a related to labor at the time before, during and after the end of the employment relationship, both in work that produces goods and work in the form of. From the aspect of labor law is a field of private law that has a public aspect, because even though the employment relationship is made based on the freedom of the parties, there are a number of provisions that should be subject to government provisions in the sense of public law, based on Law No.13 of 2013 concerning employment explained that Employment is a related to labor both at the time before, during and after the working period. This research analyzed whether it was true that the worker/labor was treated not in accordance with the ideal pattern of legal relations in the absence of legal protection for workers/laborers in terms of

Indonesian labor law, namely Law Number 13 of 2003. The method of problem approach used normative juridical (normative legal research method) in this writing. Normative juridical research method is a library legal research conducted by examining library materials or secondary data only. By using the deductive method of thinking (a way of thinking in drawing conclusions drawn from something general in nature that had been proven to be true and the conclusion is aimed at something specific). Thus the object analyzed with a qualitative approach was a research method that refers to the legal norms contained in the legislation. From the results of the research, the researcher found that juridically, the purpose of labor protection was to ensure that the work relationship system took place harmoniously without any pressure from the strong party to the weak party. For this reason, it was expected that employers and workers must implement the provisions of labor protection in accordance with applicable regulations. This was due to the unclear formulation of work relations between employers, service providers and workers/laborers.

Keywords : *Legal Protection, Labor Rights, Law Number 13 of 2003.*

PENDAHULUAN

Berbicara tentang Negara Indonesia secara tegas telah dirumuskan dan dituangkan dalam pembukaan undang-undang dasar 1945 alinea ke IV (empat) yaitu, kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan Negara sebagaimana tersebut di atas pada hakekatnya adalah mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur secara materil dan spiritual dalam suatu wadah Negara kesatuan republik Indonesia.

Tujuan bernegara sebagaimana tersebut di atas secara konkrit telah dituangkan dalam pasal 27 ayat 2 batang tubuh undang-undang dasar 1945 yaitu tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas.

Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.

Jaminan sosial tenaga kerja (*workers' social security*) adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja (*labor market risks*), misalnya: resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain-lain. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) merupakan bagian dari sistem perlindungan sosial (*social protection*) yang memberikan perlindungan tidak hanya kepada mereka yang bekerja saja, tetapi juga kepada seluruh masyarakat.

Di negara-negara maju jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian terpenting dari sistem perlindungan sosial karena hampir seluruh keluarga dalam masyarakat akan tercakup oleh program jaminan sosial tenaga kerja. Akan tetapi, di negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia, jaminan sosial tenaga kerja formal hanya mencakup sebagian kecil keluarga dalam masyarakat karena sebagian besar penduduk bergerak di sektor informal. Dalam masyarakat tradisional, perlindungan sosial terhadap warganya lebih banyak dilakukan secara informal dengan mengandalkan bantuan keluarga, tetangga, dan masyarakat. Misalnya setiap generasi mempunyai tanggung jawab untuk memelihara orang tua di hari tua mereka, dan masyarakat diharapkan akan membantu tetangga mereka yang lemah.

Tetapi meningkatnya urbanisasi dan formalisasi perekonomian, menurunnya tingkat kelahiran, dan meningkatnya umur harapan hidup, semuanya telah menimbulkan tekanan-tekanan yang mengakibatkan melemahnya sistem perlindungan sosial informal.

Industrialisasi, yang diikuti dengan urbanisasi, telah menyebabkan kota-kota besar dipadati dengan sejumlah besar tenaga kerja yang hidupnya tergantung dari penerimaan upah.

Kemajuan teknologi kedokteran telah berhasil meningkatkan usia harapan hidup, tetapi ini juga berarti bertambah banyaknya golongan penduduk lanjut usia dan tidak produktif lagi yang hidupnya tergantung dari orang lain dan semakin banyaknya jumlah pensiunan lanjut usia (manula) yg memerlukan biaya tinggi untuk perawatan kesehatannya. Pembangunan jalan raya dan banyaknya kendaraan yang memadati lalu lintas telah mengakibatkan meningkatnya jumlah kecelakaan dan memburuknya kualitas udara.

Tekanan untuk menyediakan kebutuhan ruang bagi perusahaan, perkantoran, pabrik, dan tempat tinggal telah mempersempit lingkungan hidup yang bersih dan segar. Semuanya berdampak negatif bagi kesehatan masyarakat. Hal-hal tersebut mendorong timbulnya kebutuhan untuk menciptakan sistem perlindungan sosial yang bersifat formal, dan dikelola secara modern dengan aturan-aturan yang jelas dan mengikat.

Sasaran utama pembangunan nasional tersebut adalah peningkatan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan tingkatan masyarakat. Oleh sebab itu menjadi cita- cita pula untuk meratakan hasil pembangunan secara bertahap yang akan dicapai nanti, tanpa kerja sama maka tidak akan tercapai apa sebenarnya yang dicita- citakan oleh pembangunan di sektor ketenagakerjaan.

Sejalan dengan perkembangan kehidupan sosial masyarakat, pemerintah orde baru mengeluarkan berbagai peraturan perundang- undangan di bidang ketenagakerjaan guna mengganti ketentuan lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan untuk memperbaiki ketenagakerjaan di tanah air dalam rangka memberikan pekerjaan dan penmghidupan yang layak bagi kemanusiaan kepada warga Negara, pada saat itu masih digunakan undang- undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan- ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan pancasila dan undang- undang dasar Negara republik Indonesia tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembagunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembagunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (penjelasan atas undanmg- undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Berbicara tentang ketenagakerjaan di Indonesia maka permasalahan yang tersebut terbilang kompleks (pelik dan rumit), mulai dari pemberi kerja, tenaga kerja hingga kualitas kerja orang- orang yang dipekerjakan, terbukti dari beberapa kasus yang dapat dilihat dari beberapa berita yang ditayangkan oleh televisi nasional, maraknya tenaga kerja yang tidak dipekerjakan secara manusiawi, upah minimum kerja yang tidak layak, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan kontrak, penyiksaan yang tidak mendasar dan masih banyak lagi.

Manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan ketenangan dan keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia sebagai pekerja atau tenaga kerja merupakan proses dari terlaksananya proses produksi. Manusia atau pekerja terkadang menghadapi ketidakpastian dalam hubungan kerja, baik itu ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni atau resiko yang selalu menimbulkan kerugian. Resiko tersebut terdapat dalam berbagai bidang dan bias digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus. Resiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti resiko politis, ekonomis, sosial, hokum dan hak asasi, dan internasional. Sedangkan resiko khusus adalah sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko terhadap harta benda, resiko terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi resiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidak- tidaknya dapat mencegah atau mengurangi resiko itu. Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial. Dalam hal ini yang perlu diberikan jaminan sosial yaitu pekerja, karena pekerja adalah

tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam proses produksi sebuah perusahaan.

Menurut pasal 99 undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Dalam ketentuan tersebut jamsostek merupakan suatu hak yang tidak hanya dimiliki oleh pekerja atau buruh tetapi juga keluarga. Pemerian hak kepada pakerja/ buruh ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan bila ada anggota keluarga pekerja/ buruh mengalami sakit serta mereka yang mendapatka kecelakaan kerja.

METODE

Tipe penelitian

Tipe Penelitian hukum yang dilakukan adalah secara yuridis normatif dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in books) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundangundangan.

Pendekatan Masalah

1. Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai landasan utama yang dipakai dalam rangka penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, hasil seminar, hasil karya dari kalangan hukum, serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan Jaminan Sosial dan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan. Bahan hukum yang terdiri dari buku atau jurnal hukum yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, dan ensiklopedia hukum. Wawancara dengan narasumber seorang ahli hukum untuk memberikan pendapat hukum tentang suatu fenomena bisa diartikan sebagai bahan hukum sekunder. Namun demikian, perlu dilihat kapasitas keilmuan dan seyogyanya tidak terlibat dengan kejadian tersebut agar komentar yang diberikan menjadi objektif.
3. Bahan Tersier Merupakan Bahan Hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.

Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan, yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur, karya tulis dari ahli hukum dan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga wawancara merupakan hal yang memberikan suatu rumusan yang sederhana, dengan menyatakan bahwa wawancara melibatkan orang-orang yang melakukan komunikasi. Salah satu fungsi dari berbicara dengan pihak lain untuk kebutuhan Penelitian.

Pengolahan dan Analisa Bahan Hukum

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari Kajian Kepustakaan menuju kualitas dan kebenarannya kemudian disusun secara sistematis, yang selanjutnya dikaji dengan metode berfikir secara deduktif dihubungkan dengan teori-teori dari studi kepustakaan (data sekunder), kemudian dibuat kesimpulan yang berguna untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil analisis tersebut di paparkan secara Deskriptif, yaitu cara menggambarkan keadaan sebenarnya di berdasarkan Kajian Perundang-undangan sehingga diperoleh uraian hasil penelitian yang bersifat deskriptif-Analitis yang nantinya akan diperoleh arti dan kesimpulan untuk menjawab permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhansendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut Payaman Siamanjuntak dalam bukunya tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Selain itu, tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk di dalamnya bekerja pada sektor formal, misalnya wiraswasta/pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain, sedangkan pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Ketenagakerjaan

Menurut Imam Soepomo bahwa pengertian perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan hukum tersebut meliputi perlindungan terhadap waktu kerja, perlindungan sistem pengupahan, istirahat, dan cuti.

Perlindungan sistem pengupahan merupakan aspek perlindungan yang sangat berpengaruh dalam semangat kerja bagi para tenaga kerja, Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang pengusaha wajib membayar upah itu.

Bunyi Pasal 1 dan 2 Undang- undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat".

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14

tahun 1999 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memeberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak diterangkan secara jelas mengenai pengertian perlindungan hukum bagi pekerja, namun dilihat dari tujuan Undang-Undang itu sendiri yang tercantum dalam pasal 4 huruf (c) dimana bahwa tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, maka perlindungan hukum bagi pekerja dapat diartikan sebagai suatu usaha pemenuhan kebutuhan dan keperluan pekerja baik bersifat jasmani maupun bersifat rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktifitas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan dari segi ras, agama ataupun jenis kelamin system pemerintah Negara sebagaimana yang telah di cantumkan dalam penjelasan UUD 1945 diantaranya menyatakan prinsip “Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas hukum (*rechstaat*) dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)” elemen pokok Negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan hukum terhadap “*fundamental rights*” (tiada Negara hukum tanpa pengakuan dan perlindungan terhadap fundamental rights). Dalam hal ini Undang-Undang Dasar Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Beberapa tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja adalah tulang punggung perusahaan”, pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan terhadap tenaga kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja 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.

Perlindungan hak tenagakerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak 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. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja /buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pekerja/buruh yang mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak pekerja/buruh, pengusaha juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi yaitu :

1. Membayar upah kepada buruh (Pasal 1602)
2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602)
3. Memberikan cuti/libur (Pasal 1602 v)
4. Mengurus perawatan/pengobatan buruh (Pasal 1602 x)

5. Kewajiban lain yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti di atur dalam (Pasal 1337 KUHP)
6. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68)
7. Melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1) h. Membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2)

Menurut H. Zainal Asikin Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu :

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja /buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja /buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Pengertian lain bahwa perlindungan ekonomis adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja /buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja /buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
4. Ketiga jenis perlindungan kerja diatas akan diuraikan sebagai berikut :
5. Kesehatan Kerja sebagaimana telah dikemukakan diatas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Hal ini disebabkan beberapa alasan sebagai berikut :
 - a. Aturan-aturan yang termuat didalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat.
 - b. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Terkait dengan perlindungan hukum tersebut maka tenaga kerja juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum. "Tujuan perlindungan hukum tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

SIMPULAN

Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur tentang prinsip perlindungan tenaga kerja. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak 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. Tenaga kerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan

kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Serta objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu meliputi ; Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja, Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat, Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan, Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Adapun bentuk perlindungan Hukum buruh/pekerja mencakup beberapa aturan yaitu; keselamatan dan kesehatan kerja yang tercantum di dalam pasal 86 dan 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan; setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat 1). tenaga kerja juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum. "Tujuan perlindungan hukum tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim. 2003 *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Amiruddin & Zainal asikin, 2012 *pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hardijan Rusli. 2004 *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Lalu Husni. 2002. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maimun. 2004 *Hukum ketenagakerjaan suatu pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Sendjun H Manululang. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra.
- Soeryono Soekarto. 1984. *pengantar penelitian hukum*. Jakarta: UI Press.
- Subijanto.2011 *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Zaeni Asyhadie. 2008. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal Asikin. 2002 *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.