

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah diberikannya pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau penjelasan lain mengenai perlindungan hukum sendiri ialah upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat, baik rasa aman dalam hal pikiran maupun fisik dari berbagai ancaman maupun gangguan pihak manapun. Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia juga adanya pengakuan terhadap hak-hak manusia yang dimiliki semua subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang sudah ada.²⁷

Menurut Fitzgerald yang dikutip Satjipto Raharjo awal munculnya teori perlindungan hukum ini adalah teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran yang dipelopori Plato, Aristoteles, dan Zeno. Menurut teori hukum alat tersebut menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang sifatnya universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tersebut tidak dapat dipisahkan, para penganut

²⁷ Umu Hilmy, “Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang”, *Mimbar Hukum*. 2011. Vol 23, No. 3.

aliran tersebut melihat bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan juga aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral tersebut.²⁸

Fitzgerald menjelaskan mengenai teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum sendiri memiliki tujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Hukum memiliki kepentingan mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga memiliki otoritas tinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi kepentingannya. Perlindungan hukum juga harus melihat bahwa perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan dari masyarakat itu sendiri untuk mengatur bagaimana perilaku antara anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat itu sendiri.²⁹

Hukum memiliki fungsi untuk melindungi masyarakat dari bahaya yang dapat mengancam dirinya maupun orang lain, hukum juga berfungsi untuk memberi keadilan kepada masyarakat tanpa memandang status, dan mensejahterakan masyarakat itu sendiri.

²⁸ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 53.

²⁹ *Ibid*, Hlm. 57

Perlindungan hukum juga adalah perlindungan akan harkat dan martabat dan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang ada atau sebagai suatu kumpulan peraturan atau kaedah yang dapat melindungi subyek hukum itu sendiri.³⁰ Hak-hak dasar sebagai manusia harus tetap terlindungi dan mendapatkan perlindungan dimanapun mereka bekerja. Dengan begitu mereka akan mendapatkan hidup yang layak sebagai seorang manusia.³¹

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan hak dasar yang melekat dan akan dilindungi oleh konstitusi yang sudah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa : “Perekenomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Dengan demikian, pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin perlakuan tanpa ada diskriminasi apapun untuk mewujudkan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan usaha.

³⁰ Philipus M. Hadjon, *Op. Cit*, hlm. 29

³¹ Fatkhul Muin, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)*”, *Jurnal Citra Hukum*, 2015. Vol. 3 No. 1.

Undang-undang yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan.³²

2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Definisi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibagi dua aspek, yaitu :

a. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Para Ahli dan Sarjana

Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Sumber Daya Manusia mengatur bahwa setiap pekerja memiliki hak dan kemungkinan yang sama untuk bekerja dan kehidupan yang layak, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama atau orientasi politik. Minat dan keterampilan penduduk yang bekerja, kegiatan terkait, termasuk perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas pada saat yang sama.

Menurut H. Zainal Asikin, keamanan kerja dibagi tiga, yaitu :³³

- 1) Perlindungan ekonomi berarti melindungi pekerja berupa penghasilan yang memadai, termasuk pekerja yang tidak bekerja di luar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial berkaitan dengan perlindungan pekerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dalam bentuk jaminan

³² Barzah Latupono, “*Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*”, Jurnal Sasi, 2011, Vol. 17 No. 3.

³³ Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.

kesehatan perusahaan. Perlindungan teknis berarti melindungi pekerja berupa keamanan dan perlindungan.

Imam Soepomo, pengertian perlindungan hukum bagi pekerja yaitu menjamin buruh dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi manusia. Perlindungan hukum mencakup perlindungan jam kerja, perlindungan sistem pengupahan, waktu istirahat dan hari libur. Perlindungan terhadap sistem pengupahan merupakan aspek perlindungan yang berdampak besar terhadap etika profesi pekerja. Selama pekerja melakukan pekerjaannya, ia berhak untuk dibayar untuk melindungi hidupnya bersama keluarganya. Selama periode ini, majikan wajib membayar upah.³⁴

Sjachran dalam S.F Marbun telah menyatakan : “Perlindungan hukum adalah urgensi yang wajar untuk muncul dalam posisi kepemimpinan, terutama dalam realisasi pemerataan keadilan”. Penggambaran perlindungan hukum itu sendiri adalah “semua upaya secara sadar dari semua lembaga pemerintah, sektor swasta bertujuan untuk mencari keamanan, dominasi, dan kepatuhan dengan kesejahteraan kehidupan sesuai dengan hak asasi manusia yang ada”.³⁵

Sementara itu, menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua jenis kekuasaan yang selalu diperhatikan, kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Soal

³⁴ *Ibid*

³⁵ Sjachran B. 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 26

pemerintahan, melawan rakyat (yang diperintahkan) terhadap pemerintah (governance). Masalah perlindungan hukum kekuatan ekonomi. Tentang kekuatan ekonomi, masalah perlindungan hukum adalah melindungi yang lemah (ekonomi) dari yang kuat (ekonomi), seperti melindungi pekerja dari majikan.³⁶

Melihat situasi pekerja yang kurang beruntung, mereka sangat membutuhkan perlindungan hukum. Selain itu, H. Zainal Asikin menyatakan : Jika peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mewajibkan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sesuai dengan hukum, maka semua pihak sebenarnya telah melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak-hak pengusaha karena efektifitas hukum tidak tergantung pada sosiologi dan filsafat diukur.³⁷

b. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Tinjau Dari Segi Undang-Undang

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Dasar Penunjang Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 1999 Tentang Penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tenaga kerja, yang artinya “Setiap orang yang dapat bekerja sekaligus mengabdikan kepada

³⁶ Philipus M. Hadjon, 2006, *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, hlm.159

³⁷ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm. 95

masyarakat baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Kebutuhan untuk menghasilkan barang dan jasa”.³⁸

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pentingnya undang-undang untuk mendukung pekerja tidak disebutkan secara jelas, tetapi hal ini terlihat jelas dari tujuan undang-undang itu sendiri, hal ini diatur dalam Pasal 4(c) yang mengatur bahwa : Jika tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja untuk mencapai kesejahteraan sosial, maka perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diartikan sebagai peningkatan produktivitas secara langsung atau tidak langsung dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pada prinsipnya, perlindungan hukum tidak membedakan kita dalam hal ras, agama atau sistem gender pemerintah negara bagian, seperti yang dimasukkan dalam penjelasan aktivasi dasar tahun 1945, termasuk pandangan “Indonesia adalah negara yang didasarkan pada hukum (Recestaat) dari Pemerintah berdasarkan Sistem Konstitusi “Elemen utama undang-undang adalah pengakuan dan perlindungan hukum” hak-hak fundamental (hak konstitusional warga negara). Dalam hal ini, Hukum Fundamental Republik Indonesia, ayat 2 Pasal 27 menetapkan bahwa, setiap kali warga memiliki hak untuk bekerja dan kehidupan yang layak untuk kemanusiaan.

Jaminan sosial untuk bekerja adalah perlindungan dan akan memberikan manfaat bagi properti kerja dan bagi keluarga mereka untuk sangat dicurigai

³⁸ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 44

karena risiko yang disebabkan oleh pekerjaan mereka.³⁹ Perlindungan pekerja/buruh harus mencakup menjamin terwujudnya hak-hak dasar pekerja, menjamin persamaan kemungkinan dan perlakuan yang tidak diskriminatif. Pekerja dapat dilindungi dengan memberikan bimbingan, kompensasi atau penerapan norma-norma untuk meningkatkan kesadaran akan hak asasi manusia, perlindungan materi dan sosial ekonomi.⁴⁰

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :⁴¹

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif ini memberikan kemungkinan kepada badan hukum untuk mengajukan keberatan atau pernyataan sebelum keputusan pemerintah tersebut final. Tujuannya untuk menghindari perselisihan. Perlindungan hukum yang bersifat preventif sangat berguna bagi tindakan nasional yang didasarkan pada kebebasan bergerak. Perlindungan hukum preventif mendorong pemerintah untuk membuat keputusan diskresi. Mengenai perlindungan hukum preventif terhadap masyarakat, belum banyak regulasi yang

³⁹ Junaidi Abdullah, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam, Yudisia, 9 Jan-Jun, 2018, Hlm. 122, Tersedia di <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&dnrct=j&url=https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Yudisia/article/download/3676/2562&ved=2ahUKEwjO6YLqrDvAhXbfH0KHX3oB31QFnoECAMQBqdanu sg=AOvVaw0qdeMpCgJexIoIrf89ohu2>, diakses pada tanggal 14 November 2023

⁴⁰ Niru Anita Sinaga (dkk), Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia, Tersedia di : <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&dnrct=j&url=https://journal.uni-versitassuryadarma.ac.id/index.php/iti/article/view/24/23&ved=2ahUKEwjSpOCuo7DyAhWJWisKHWaXBtAOFnoECA8Odanu sg=AOvVaw0HPftZdwR4cs-OtMJ4tpKf>, diakses pada tanggal 14 November 2023.

⁴¹ <http://digilib.unila.ac.id/6226/13/BAB%2011.pdf>. Diakses pada tanggal 20 November 2023 Pukul 18.00 WIB

mengatur, namun dalam perlindungan hukum preventif ini ditemukan sarana preventif berupa kontradiksi (*inspraak*). perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah yang bertujuan untuk mencegah suatu hal sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk mencegah suatu pelanggaran dan memberikan rambu-rambu atau batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif digunakan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh pengadilan biasa dan pengadilan tata usaha negara. Asas perlindungan hukum dari tindakan negara didasarkan pada konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena menurut sejarah Barat, lahirnya konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia ditujukan pada batasan dan kewajiban hak asasi manusia. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir yang berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang akan diberikan apabila adanya sengketa atau telah terjadinya suatu pelanggaran.⁴² Setiap orang berhak mendapat perlindungan hukum, sesuai dengan bentuk yang mereka butuhkan.

⁴² Radhy Alfian Santara, “*Perlindungan Hukum Asuransi Bagi Penumpang BUS Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) Yang Tidak Laik Jalan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia (Studi Pada BUS AKDP Trayek Bandung-Bogor)*”. Jurnal Litigasi, 2017. Vol. 18 No. 1

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur perlindungan khusus tentang pekerja/buruh perempuan sebagai berikut :

- 1) Pekerja perempuan yang masih berusia kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan pada pukul 23.00 sampai dengan antara pukul 07.00 pagi.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya, bila dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi.
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - c. Wajib menyediakan antar jemput.

Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :

- a) Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1)).
- b) Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/ bidan (Pasal 82 ayat (1)).
- c) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2)).

- d) Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).
- e) Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

B. Tenaga Kerja Wanita

1. Pengertian Tenaga Kerja Wanita

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dan di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan 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 Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.⁴³

⁴³ Lalu Husni, Op. Cit, hlm 53

Setiap orang mendapatkan pekerjaan dan perlindungan, tidak memandang wanita maupun laki-laki, mereka berhak mendapatkan hak-haknya.

2. Hak-Hak Tenaga Kerja Wanita

1) Hak Untuk Diperlakukan Sama dengan Pekerja Laki-Laki

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

2) Hak Cuti Haid

Cuti haid diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diatur dalam Pasal 81 yaitu bagi pekerja perempuan yang sedang menstruasi, diizinkan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua, tentunya untuk mendapatkan cuti ini diberikan dengan melampirkan surat izin dokter.

3) Hak Untuk Mendapatkan Cuti Hamil dan Melahirkan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. Pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberikan kabar kepada perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam waktu tujuh hari setelah

melahirkan serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

4) Hak Perlindungan Selama Masa Kehamilan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan : Bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungan dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.

5) Hak Mendapat Biaya Melahirkan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur tentang kewajiban perusahaan yang memiliki lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah sedikitnya Rp. 1.000.000,- untuk mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya dalam program BPJS Kesehatan.

Cakupan program BPJS Kesehatan ini termasuk pemeriksaan kehamilan dan melahirkan.

6) Hak Menyusui atau ASI

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang terdapat dalam Pasal 83 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui, dipersilahkan untuk menyusui atau setidaknya memerah ASI pada saat jam kerja. Pasal 10

Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 mengatur soal durasi waktu dan pengurangan jam kerja yang diberikan untuk ibu menyusui, sedikitnya satu atau lebih pada saat jam kerja berlangsung.

7) Hak Cuti Keguguran

Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

8) Hak Mendapat Fasilitas Khusus

Tenaga kerja wanita mendapat perlindungan terhadap keamanan dan kesehatan. Dalam peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 menyebutkan bahwa pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta terjaga kesusilaan dan keamanannya selama di tempat kerja.

9) Hak untuk menyesuaikan perspektif laki-laki, sekaligus anggapan bahwa wanita sebagai jenis kelamin yang lebih rendah dan dinilai kurang dibanding laki-laki.⁴⁴

3. Bentuk-Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

⁴⁴ Tarsisius Maxmilian Tambunan, "Pengaturan Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing Perempuan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Cabang Denpasar", Jom Fakultas Hukum, 2017, Vol. 3 No. 2.

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴⁵

Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan penguasa yang sewenang-wenang dan tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga manusia dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.

C. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan kerja mengacu pada keadaan dimana pekerja tidak mengalami gangguan fisik atau mental di bawah pengaruh interaksi antara pekerjaan dan

⁴⁵ Evi Rosmanasari, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan". Jurnal Masalah-Masalah Hukum, 2008, Vol. 19 No. 2.

lingkungan. Kedokteran kerja adalah spesialisasi perawatan kesehatan/ilmu dan praktik kedokteran, dan tujuannya adalah untuk memungkinkan pekerja/masyarakat mencapai tingkat tertinggi fisik, mental melalui pencegahan dan pengobatan penyakit/gangguan kesehatan yang disebabkan oleh alasan berikut atau untuk mencapai kesehatan sosial. Faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta pencegahan penyakit umum.⁴⁶

Keselamatan mengacu pada keadaan tempat kerja yang aman dari kerusakan dan kehilangan, baik itu penggunaan alat, bahan, mesin, teknologi pengemasan, penyimpanan selama proses manufaktur, atau pemeliharaan dan perlindungan tempat kerja dan lingkungan kerja.⁴⁷ K3 adalah kondisi kerja yang sehat dan aman bagi tempat kerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan sekitar tempat kerja.⁴⁸

Hukum yang mengatur keamanan dan kesehatan kerja adalah hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkaitan dengan pekerjaan, khususnya paragraf tentang keamanan dan kesehatan di tempat kerja, Pasal 86 dan 87. Pasal 86 Lee : “Setiap pekerja/pekerja memiliki hak untuk melindungi keamanan dan keselamatan”. Pasal 86 ayat 2 : “Untuk melindungi keamanan pekerja untuk melakukan produktivitas kerja yang optimal, keamanan kerja dan tenaga kerja”. Pasal 87 :

⁴⁶ Gempur Santoso, 2004, “*Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*” Ghalia Indonesia, Bogor Selatan, hlm. 40

⁴⁷ Wowo Kuswana, 2014, *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, hlm. 27

⁴⁸ Triwibowo, C dan Pusphandani, ME. 2013, *Kesehatan Lingkungan dan K3*, Nuha Medika, Yogyakarta, hlm. 50

“Semua perusahaan diminta untuk menerapkan sistem manajemen kerja dan manajemen keamanan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) dapat mempertahankan karyawan dengan lebih baik. Keamanan Kerja (K3) semacam ini harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan melalui nasihat dan bimbingan yang baik sehingga mereka dapat menyadari pentingnya keamanan kerja bagi diri mereka sendiri dan perusahaan.⁴⁹

Kesehatan dan keamanan, atau lebih tepatnya kesehatan dan keamanan kerja (K3), berkaitan dengan masalah manajemen risiko di tempat kerja, di mana risiko dapat berakhir dengan kecelakaan, cedera, atau penyakit. Kesehatan dan keamanan kerja adalah proses melindungi pekerja di perusahaan atau kegiatan tempat kerja yang menimbulkan risiko fisik dan mental bagi pekerja. Perlindungan karyawan merupakan kewajiban perusahaan untuk menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan utama dari kesehatan dan keamanan kerja adalah untuk menciptakan lingkungan atau suasana yang aman dan sehat untuk menghindari kecelakaan kerja sehubungan dengan pemeliharaan karyawan dan dengan demikian meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa : Keamanan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, pangkalan kerja dapat mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, melindungi

⁴⁹ Malayu S.P. Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta, hlm, 188

sumber produksi dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Adapun tujuan dan makna K3 adalah sebagai berikut :⁵⁰

a. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan berhasil mengurangi tingkat dan keparahan kecelakaan kerja, penyakit, dan stresor, serta meningkatkan kualitas kerja karyawan, maka perusahaan akan lebih efisien. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah setiap pegawai dilindungi oleh K3 secara fisik, sosial dan psikologis, serta memberikan rasa aman dan perlindungan di tempat kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, serta meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.

b. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

Seringkali ada sejumlah besar biaya yang berasal dari kenyataan bahwa ada kerugian-kerugian karena kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian karena penyakit yang berhubungan dengan tenaga kerja dan untuk mereka yang berkaitan dengan kondisi-kondisi psikologis.

Sementara tujuan keamanan dan kesehatan adalah sebagai berikut :

- a. Manajemen keamanan dan kesehatan kerja fisik, sosial dan psikologis setiap karyawan.
- b. Gunakan setiap perangkat dan perkakas seefisien mungkin.
- c. Semua produk tetap aman.

⁵⁰ Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, , Jakarta, hlm. 11

- d. Terjaminnya pemeliharaan dan peningkatan gizi dan kesehatan pekerja.
- e. Meningkatkan semangat kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Menghindari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Setiap karyawan merasa aman di tempat kerja.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa tujuan dari rencana kesehatan dan keamanan kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, melindungi karyawan dan menjaga kondisi fisik dan mental, sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Rencana kesehatan dan keamanan kerja merupakan salah satu rencana wajib bagi semua perusahaan, karena rencana tersebut sangat penting bagi keamanan dan kesehatan karyawan perusahaan. Rencana kesehatan dan keamanan kerja adalah :⁵¹

- a. Mencegah, mengurangi dan meminimalkan kemungkinan kecelakaan di tempat kerja.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, meledakkan bahaya.
- c. Buat sarana cara untuk diselamatkan pada saat kebakaran atau peristiwa lain yang membahayakan dan peristiwa lain yang merugikan.
- d. Berikan kecelakaan bantuan (PPK).
- e. Perangkat Perlindungan Pribadi Tampilan propagasi, kelembaban, kotoran, asap, uap, gas, kotoran, radiasi, penyakit penampilan getaran karena, baik secara fisik (keracunan, infeksi dan transmisi) dan mental (upaya mental, depresi dan parsial).
- f. Mempergunakan aplikasi ringan.
- g. Sesuaikan suhu dan kelembaban udara dengan baik.
- h. Menjaga kebersihan lingkungan dan pesanan.
- i. Membuat harmoni dalam proses kerja.

⁵¹ Prawirosentono. S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPF, Yogyakarta : hlm. 113

- j. Lakukan pemuatan dan pembongkaran dan penyimpanan produk / bahan.
- k. Hindari aliran listrik yang berbahaya.
- l. Pengawasan kerja yang sempurna yang memiliki potensi kecelakaan tinggi.

4. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Beberapa landasan hukum yang biasa dijadikan acuan terkait kesehatan dan keamanan kerja, antara lain :

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan”. Artinya pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan adalah pekerjaan manusiawi yang menjaga kesehatan dan keamanan pekerja.

- b. Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keamanan Kerja

Undang-undang tersebut mencakup ruang lingkup pelaksanaan keamanan produksi, persyaratan keamanan produksi, pengawasan, pembinaan, kecelakaan, tugas dan hak kerja, kewajiban memasuki tempat kerja, tugas manajemen dan peraturan penutupan (ancaman pidana) dan lain-lain.

- c. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan

Kesehatan adalah hak asasi manusia dan unsur kesejahteraan yang harus dilakukan sesuai dengan timur bangsa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Hukum Fundamental Republik Indonesia pada tahun 1945.

- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya alinea 5 Tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja, Pasal 86 dan Pasal 87.

D. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dimana pekerja selalu sehat tanpa ada hal yang menyebabkan penyakit, cedera atau kerusakan pada anggota tubuh selama berada di dalam lingkungan kerja, sedangkan menurut Kuswana dalam bukunya menyebutkan Kesehatan kerja mengacu pada situasi di mana pekerja tidak cacat fisik atau mental karena interaksi kerja dan dampak lingkungan.⁵²

Kesehatan pekerjaan adalah kondisi kesehatan yang bertujuan untuk membuat orang-orang pekerja mendapatkan tingkat kesehatan yang sehat, baik fisik, spiritual dan sosial, dengan upaya pencegahan dan pengobatan atau masalah kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja.

Kesehatan Ketenagakerjaan adalah Aman dan Selamat dengan Penderitaan dan Kerusakan dan Kerugian di Tempat Kerja, baik ketika alat, bahan, mesin, mesin dalam proses pemrosesan, pengemasan, konservasi atau teknik perlindungan lingkungan kerja. Kesehatan Buruh menunjukkan kondisi yang tanpa fisik, mental, emosional atau disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan adalah faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja lebih banyak periode waktu tertentu, lingkungan yang dapat membuat stres emosional atau gangguan fisik.⁵³

Indikator berikut berdampak pada kesehatan tempat kerja :⁵⁴

⁵² Wowo Kuswana, *Op. Cit*, hlm. 23

⁵³ A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 161

⁵⁴ Budiono S, dkk, 2003, *Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, hlm. 32

1. Beban kerja berupa stres fisik, psikis dan sosial, dengan memperhatikan alokasi pegawai yang berbasis kinerja.
2. Kemampuan untuk bekerja sangat bergantung sekolah, skill, kebugaran, dan sehat.
3. Lingkungan kerja berupa faktor fisik, kimia, biologi, ergonomis dan psikososial.

Terdapat tiga indikator kesehatan kerja, yaitu :

- a. Lingkungan medis, yaitu tempat kerja bersih, udara lancar, sistem pembuangan limbah yang aman.
- b. Lingkungan kesehatan dan keamanan kerja, yaitu penyediaan sarana air bersih dan sanitasi.
- c. Perawatan medis pekerja adalah perawatan medis pekerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah ini, yang dimaksud dengan :

- 1) Kesehatan kerja merupakan upaya melindungi semua orang yang berada di tempat kerja sehingga kehidupan sehat dan tanpa masalah kesehatan.
- 2) Penyakit akibat pekerjaan adalah penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- 3) Kesehatan adalah instrumen dan/atau tempat yang digunakan untuk mengatur upaya layanan kesehatan, baik pengembang, perkiraan, penyembuhan dan rehabilitas yang dibuat oleh pemerintah pusat, pemerintah dan/atau masyarakat setempat.
- 4) Kerja adalah setiap kamar atau di lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau bahkan lebih, posisi kerja pekerja, atau yang sering disertakan oleh pekerja untuk tujuan masyarakat dan ada sumber menurut ketentuan peraturan-peraturan.

- 5) Adminitrasi Umum Negara adalah Presiden Republik Indonesia, yang memiliki kekuatan Pemerintah Republik Indonesia, yang disaksikan oleh Wakil Presiden dan Menteri, sebagaimana disebutkan dalam hukum Republik.
- 6) Pemerintah daerah adalah pemimpin regional sebagai unsur operator pemerintah daerah yang dipandu oleh pelaksanaan masalah pemerintah otonom yang berwenang.
- 7) Petugas kesehatan adalah semua yang didedikasikan untuk sektor kesehatan dan konflik pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di sektor kesehatan untuk jenis tertentu yang membutuhkan upaya kesehatan.
- 8) Pekerja adalah semua yang bekerja ketika menerima gaji, upah atau imbalan dengan cara lain.
- 9) Manajer kerja atau manajer adalah orang-orang yang memiliki tugas mengelola tempat kerja langsung atau bagian independen.
- 10) Pengusaha adalah individu, pengusaha, badan hukum atau lembaga-lembaga lain yang mempekerjakan pekerja negara yang menggunakan tentara sipil Indonesia, anggota Kepolisian Nasional Indonesia yang membayar gaji, upah atau hadian dengan cara lain.

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tentang Kesehatan dan Keamanan Kerja Tahun 2019, dilakukan upaya pencegahan penyakit dan perlindungan pekerja dari penyakit, gangguan kesehatan, dan cedera akibat kerja. Upaya peningkatan kesehatan adalah untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dalam keadaan sehat, sehat dan produktif. Intervensi manajemen penyakit adalah mengobati penyakit, mencegah keparahan penyakit, mencegah dan mengurangi kecacatan, serta mencegah kematian.

Keamanan kerja berfungsi untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Cara yang efektif untuk mencegah kecelakaan adalah dengan mengambil tindakan yang tepat pada pekerja dan peralatannya sehingga pekerja memiliki konsep kesehatan dan keamanan kerja untuk menghindari kecelakaan. Pada saat yang sama, pelatihan keamanan dan kesehatan kerja dirancang untuk membekali pekerja dengan pengetahuan dan kemampuan untuk menghindari kecelakaan di tempat kerja.

E. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen pada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, sedangkan keamanan kerja menunjukkan kondisi penderitaan yang aman atau bertahan hidup, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.⁵⁵

Keamanan kerja adalah keadaan menghindari risiko di tempat kerja. Keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam bekerja. Tidak ada seorangpun di dunia ini yang menginginkan kecelakaan terjadi. Keamanan kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan pekerjaan. Keamanan kerja mengacu pada keamanan yang berkaitan dengan peralatan kerja, dan prosedur pengelolaannya, prinsip kerja, lingkungan dan metode kerja.⁵⁶

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia, kedokteran kerja bertujuan untuk membantu pekerja, melindungi pekerja dari gangguan kesehatan akibat kerja dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi.

Menurut Peraturan No. PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri dalam Pasal 1 Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia, Alat

⁵⁵ .A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Op. Cit*, hlm. 161

⁵⁶ Suwardi, dan Daryanto, 2018, *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Penerbit Gaya Media, Yogyakarta, hlm. 1

Pelindung Diri (selanjutnya disebut APD) adalah jenis orang yang berbahaya dengan sebagian atau seluruh tubuh.

Selain itu, pengertian Alat Pelindung Diri dalam Pasal 2 Peraturan PER.08/MEN/VII/2010 Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia adalah sebagai berikut :

- a. Pengusaha harus memberikan APD untuk pekerja di tempat kerja.
- b. APD sebagaimana dimaksud pada ayat 1, harus mematuhi Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku.
- c. APD, seperti yang disebutkan dalam ayat (1), akan diberikan oleh pengusaha untuk cuma-cuma.

2. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :⁵⁷

- a. Lindungi pekerja pada keamanan mereka melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan kehidupan dan meningkatkan produktivitasnya.
- b. Menjamin keamanan semua orang yang bekerja.
- c. Mempertahankan sumber produksi dan penggunaan dengan cara yang aman dan efisien.

Tujuan keamanan kerja adalah sebagai berikut :⁵⁸

- 1) Menjamin perlindungan keamanan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawan secara fisik, sosial dan mental.

⁵⁷ Buntarto, *Op.Cit*, hlm. 6

⁵⁸ A Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm. 162

- 2) Menggunakan semua peralatan dan perlengkapan kerja se selektif mungkin.
- 3) Menjamin keamanan semua produk yang dihasilkan.
- 4) Menjamin pemeliharaan dan peningkatan kualitas gizi dan kesehatan karyawan.
- 5) Meningkatkan motivasi kerja, kemampuan beradaptasi dan partisipasi kerja.

Sedangkan kondisi dalam keamanan dan kesehatan kerja dalam Peraturan

Perundangan Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 3 sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran.
- c. Memberikan kemungkinan atau sarana penyelamatan dan jika terjadi kebakaran atau kecelakaan.
- d. Bantuan jika terjadi musibah.
- e. Menyediakan pekerja dengan alat pelindung diri.
- f. Mencegah dan mengendalikan terjadinya atau penyebaran suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, radiasi, kebisingan dan getaran.
- g. Mencegah dan mengendalikan terjadinya penyakit akibat kerja, termasuk fisik dan mental, keracunan, infeksi dan penularan.
- h. Memperoleh informasi yang memadai dan memadai.
- i. Menjaga suhu dan kelembaban udara yang baik.
- j. Menyediakan AC yang memadai.
- k. Menjaga kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- l. Menggunakan ergonomi di tempat kerja.
- m. Menjamin keamanan transportasi orang dan barang.
- n. Perlindungan dan pemeliharaan berbagai bangunan.
- o. Perlindungan dan promosi pekerjaan bongkar muat, penanganan dan penyimpanan barang.
- p. Menghindari arus berbahaya.
- q. Penyesuaian dan peningkatan keamanan jika terjadi peningkatan risiko kecelakaan.

3. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Bangun menyebutkan dalam bukunya bahwa ada tiga alasan pentingnya produksi yang aman dan setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk

melaksanakannya. Antara lain, alasan pentingnya produksi yang aman adalah alasan moral, hukum dan ekonomi.⁵⁹

a. Moral

Manusia adalah makhluk paling mulia di dunia, sehingga manusia harus dihormati dalam organisasi. Orang berhak atas perlindungan kesehatan dan keamanan kerja dan kesusilaan serta perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Republik Indonesia). Pengusaha melakukan ini untuk membantu dan mengurangi beban kecelakaan kerja bagi pekerja dan keluarganya.

b. Hukum

Hukum perburuhan adalah jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko pekerjaan yang dihadapinya. Majikan yang mengabaikan tanggung jawab perlindungan pekerja dan menyebabkan kecelakaan di tempat kerja akan di hukum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970 mengatur tentang perlindungan pekerja di semua lingkungan kerja di wilayah hukum, baik darat, tanah, air maupun udara di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c. Ekonomi

Banyak perusahaan akan menemui karena alasan ekonomi karena biaya yang dikeluarkan pekerja akibat kecelakaan kerja tidak sedikit.

⁵⁹ Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga Ghazali, Jakarta, hlm. 379

Sebagian besar perusahaan membebaskan asuransi untuk cedera terkait pekerjaan yang diderita oleh karyawan mereka.

4. Ruang Lingkup Keselamatan Kerja

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keamanan Kerja mengatur ruang lingkup keamanan kerja di semua tempat kerja, baik di dalam tanah, darat, air, maupun udara, dimana :⁶⁰

- a. Membuat mesin, diuji, digunakan, pesawat, peralatan atau instalasi berbahaya menyebabkan kecelakaan.
- b. Produk dikerjakan, digunakan, dipasarkan, diangkut atau disimpan barang yang dapat meledak, mudah terbakar, beracun, menyebabkan infeksi, suhu tinggi.
- c. Pengembangan perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, bangunan lain termasuk bangunan untuk irigasi, saluran atau terowongan bawah tanah dan lain-lain.
- d. Urusan Pertanian, Penanaman, Kompensasi Kehutanan, Pekerjaan Hutan, Pengerjaan Kayu atau Produk Hutan lainnya, Peternakan, Perikanan.
- e. Emas, perak, logam atau perusahaan pengolahan logam lainnya, gas, minyak atau mineral lain, baik di permukaan maupun di bumi, dan di bagian bawah air.
- f. Pengangkutan barang, hewan atau manusia, dilihat dengan baik, melalui galeri, permukaan air dan udara.
- g. Mengerjakan beban dan bongkar kapal, dermaga, musim semi, stasiun atau gudang.
- h. Menyelam, mengambil benda dan karya-karya lain dalam air.
- i. Pekerjaan dibuat pada ketinggian ke bumi atau perairan.
- j. Pekerjaan dilakukan di bawah tekanan udara atau suhu tinggi atau rendah.
- k. Pekerjaan yang mengandung bahaya tanah yang terkubur, yang jatuh, tertabrak benda, jatuh, melayang atau dilemparkan.
- l. Pekerjaan dilakukan dalam tangki atau lubang.
- m. Menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan, iklim, sinar atau radiasi, suara atau getaran.

⁶⁰ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

- n. Menghapus atau memusnahkan limbah.
- o. Transmisi atau radio yang diterima, radar, televisi atau telepon.
- p. Pendidikan, pembinaan, eksperimen, pencarian atau penelitian menggunakan alat teknis.
- q. Risen, dimodifikasi, dipanen, disimpan, didistribusikan listrik, gas, minyak atau air.
- r. Mainkan, menunjukkan atap atau rekreasi lain yang dipelihara menggunakan peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

Tujuan keamanan kerja sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun

1970 Tentang Keamanan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :⁶¹

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya.
- d. Berikan peluang atau jalur untuk diselamatkan pada saat kebakaran atau peristiwa berbahaya lainnya.
- e. Berikan bantuan untuk kecelakaan.
- f. Berikan alat perlindungan diri kepada pekerja.
- g. Hindari dan kendalikan suhu atau suhu distribusi, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, angin, iklim, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Hindari dan kendalikan penampilan penyakit karena pekerjaan, fisik dan psikis, keracunan, infeksi.
- i. Mendapatkan pencahayaan yang cukup dan memadai.
- j. Atur suhu yang baik dan udara basah.
- k. Atur penyegaran udara yang cukup.
- l. Jauhkan pembersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Dapatkan harmoni antara pekerja, alat kerja, lingkungan, bentuk, dan proses.
- n. Pastikan dan memfasilitasi transportasi orang, hewan, tumbuhan atau barang.
- o. Memastikan dan memelihara semua jenis bangunan, perpustakaan.
- p. Pastikan dan memfasilitasi pekerjaan potongan, perawatan dan penyimpanan barang.
- q. Pencegahan listrik berbahaya.
- r. Penyesuaian dan peningkatan keamanan di tempat kerja yang berfungsi meningkat.

⁶¹ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

F. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial ialah pembayaran yang diterima pihak pekerja dalam hal pekerja di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, Jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hak pekerja kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya⁶². Kepada pekerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Pengertian Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) menurut pasal 1 UU No. 3 Tahun 1992 adalah “Suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.”

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya, dan merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menetapkan pula dalam pasal 2 ayat 3 bahwa Pengusaha yang memperkerjakan pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah

⁶² Imam Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta, hlm,

paling sedikit Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan pekerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Adapun sanksi atas tidak dipenuhinya kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi perusahaan yang diwajibkan, adalah dikenakan sanksi administrasi berupa denda pencabutan izin usaha (pasal 47 huruf a PP No. 14 Tahun 1993). Selain sanksi administrasi, maka UU N0 3 Tahun 1992 menetapkan hukuman kurungan atas pelanggaran dari kewajiban menyelenggarakan jamsostek selamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.00.000,- (lima puluh juta rupiah) (pasal 29 UU No. 3 Tahun 1992). Sedangkan dalam hal terjadi tindakan pidana untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selamanya 8 (delapan) bulan⁶³.

Iuran program jamsostek sebagaimana diatur dalam pasal 9 PP No.14 Tahun 1993 adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan dengan batasan:
 - a) Kelompok I: 0,24 % (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan;
 - b) Kelompok II: 0,54 % (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan;
 - c) Kelompok III: 0,89 % (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari upah sebulan;
 - d) Kelompok IV: 1,27 % (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan
 - e) Kelompok V: 1,74 % (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan.

⁶³ Wiwin Budi Pratiwi and Devi Andani, 2022, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 29, no. 3 : 652–673, <http://dx.doi.org/10.20885/iustum.vol.29.iss3.art9>.

- b. Jaminan hari tua (JHT): 5,70 % (lima koma tujuh puluh persen) dari upah sebulan, yakni: 3,70 % (tiga koma tujuh puluh persen) ditanggung perusahaan, dan 2 % (dua persen) ditanggung oleh tenaga kerja.
- c. Jaminan kematian (JK): 0,30 % (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan, ditanggung sepenuhnya oleh Perusahaan.
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK): 3 % (tiga persen) dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga, dan 6 % dari upah sebulan bagi pekerja yang sudah berkeluarga.

Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan jenis perlindungan bagi pekerja dan keluarganya untuk menghadapi berbagai risiko pasar tenaga kerja. Jika kita mengikuti pendekatan saat ini, secara obyektif sulit untuk menjadikan proyek jaminan sosial pekerja sebagai mekanisme utama sistem jaminan sosial.

Tenaga kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen per tahun.⁶⁴ Pekerja yang melakukan pekerjaan, memungkinkan untuk mengalami kecelakaan, penyakit, kehamilan, hamil dan mati, sehingga mereka harus mendapatkan perlindungan melalui program jaminan sosial tenaga kerja.⁶⁵

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tersebut diselenggarakan dalam bentuk rencana jaminan sosial bagi tenaga kerja berdasarkan usaha bersama, keluarga dan bantu-membantu yang terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945 tersebut. Mengganti sebagian atau seluruh basis pendapatan yang hilang dengan pendapatan keluarga.

⁶⁴ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 152

⁶⁵ Siti Ummu Adillah (dkk), Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan, *Yustisia*, 4 Sep-Des, 2015, Hlm. 558, Tersedia di https://www.google.com/ulr?sa=tdansource=wbdanrct=jdanurl=https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/viewFile/8688/7776danved=2ahUKEwj2jYjEkrDyAhXVYisKHTNYA6MQFnoEcAQQAQdanusg=AQvVaw14iBgR_SxOz4_g2CWATpuh, diakses pada tanggal 14 November 2023

Jaminan sosial dari tenaga kerja memiliki aspek yang berbeda, antara lain :⁶⁶

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk menutupi mata pencaharian pekerja dan keluarganya.
- b. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencurahkan tenaga dan gagasannya ke dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang termuat dalam Pasal 2 Tentang Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini mencakup :⁶⁷

- a. Jaminan dalam bentuk uang yang meliputi :
 - 1) Terjamin kecelakaan kerja.
 - 2) Jaminan kematian.
 - 3) Jaminan *anthichity*.
- b. Jaminan dalam bentuk layanan, yaitu jaminan bantuan medis.

Jaminan sosial pekerja dapat mengatasi risiko kerja sekaligus memberikan keamanan kepada orang-orang yang membantu meningkatkan efisiensi kerja. Karena perlindungan sosial bagi penduduk yang bekerja mendukung harga diri dan kebanggaan masyarakat dihadapkan dengan risiko sosial yang berbeda, hal itu menciptakan keamanan kerja. Selain itu, dana digunakan untuk mendukung pembiayaan pembangunan nasional dari dana jaminan sosial tenaga kerja.

⁶⁶ Dede Agus, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum, 8 Jan-Mar, 2019, Hlm. 55, Tersedia di : <https://www.google.com.url?sa=tdansource=wbdanrct=jdanurl->

⁶⁷ Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Manfaat jaminan sosial tenaga kerja pada dasarnya adalah fundamental menjaga martabat pekerja. Dengan manfaat dasar ini, pembiayaan dapat digarispawahi seminimal mungkin untuk semua pengusaha dan tenaga kerja, yang memiliki kapasitas keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan manfaat dasar melalui bentuk lain.

G. Upah Kerja

1. Pengertian Upah

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara wajar, meliputi: makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Pemberian upah sangat bermanfaat dalam memberikan dorongan kepada pekerja agar bekerja dengan giat, karena semakin rajin bekerja maka semakin banyak upah yang akan diterimanya, maka dengan begitu dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

- a. Upah menurut filsafat (cq logika formel) termasuk mayor/genus, karena upah itu ada yang bersifat tetap dan ada juga yang tidak tetap, mengingat upah itu berarti imbalan kerja dalam arti umum/luas, yang bersifat tetap itulah yang disebut gaji. Sedangkan yang tidak tetap, lebih lazim dinamakan “upah/honor” (pengertian upah dalam arti sempit). Upah diberikan kepada bukan pekerja tetap.
- b. Gaji menurut filsafat (cq logika formel) termasuk minor/spesies, karena gaji adalah upah yang bersifat tetap saja, dalam arti tetap besarnya dan tetap waktu pemberiannya, serta tetap pula jangka waktu berlakunya. Jadi istilah “gaji” dipakai untuk membedakan dari upah atau honor (yang tentunya tidak tetap).

Gaji hanya diberikan kepada pekerja tetap. Sedangkan persamaan antara keduanya adalah bahwa baik upah maupun gaji sama-sama merupakan hak mutlak

pekerja yang mesti dibayar oleh pihak perusahaan. Penggunaan istilah upah dalam arti luas tentu saja sudah secara implisit termasuk pengertian gaji, itulah sebabnya maka istilah gaji dapat dikatakan kurang atau sangat jarang dipergunakan dalam peraturan perundang-undanganketenagakerjaan kita. Peraturan-peraturan tersebut umumnya memakai istilah“upah”⁶⁸.

Upah kerja merujuk pada kompensasi yang diberikan kepada seorang pekerja sebagai imbalan atas waktu, usaha, dan keterampilan yang dia berikan dalam pekerjaannya. Upah kerja dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, pengalaman, dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara. Terdapat beberapa jenis upah kerja yang umumnya digunakan:

1) Upah per jam

Pekerja diberi kompensasi berdasarkan jumlah jam kerja yang mereka lakukan. Upah per jam dapat bervariasi tergantung pada tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh undang-undang atau berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan majikan.

2) Upah harian

Pekerja diberi kompensasi berdasarkan jumlah hari kerja yang mereka lakukan. Upah harian juga dapat bervariasi tergantung pada tingkat upah minimum atau kesepakatan yang berlaku.

⁶⁸ Ridwan Halim, 2000, *Sendi – Sendi Hukum Perburuhan Dan Pragmatasinya*. Angky Pelita Studyways, Jakarta, hlm, 65

3) Upah bulanan

Pekerja menerima upah dalam bentuk pembayaran bulanan. Upah bulanan umumnya digunakan untuk pekerja yang memiliki kontrak kerja jangka panjang atau status karyawan tetap.

4) Upah komisi

Pekerja menerima kompensasi berdasarkan penjualan atau hasil kerja yang mereka hasilkan. Biasanya digunakan dalam pekerjaan penjualan atau pemasaran.

Selain itu, peraturan mengenai upah kerja juga mencakup hal-hal seperti upah lembur, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan lainnya. Peraturan ini bervariasi di setiap negara dan dapat diatur oleh undang-undang atau perjanjian kolektif antara serikat pekerja dan majikan.

2. Pengaturan Upah

Pengaturan upah kerja melibatkan berbagai kebijakan, peraturan, dan undang-undang yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja terkait upah yang mereka terima. Pengaturan ini penting untuk memastikan bahwa pekerja diberi kompensasi yang adil dan layak atas usaha, waktu, dan keterampilan yang mereka berikan dalam pekerjaan mereka. Salah satu aspek utama dalam pengaturan upah kerja adalah tingkat upah minimum. Di banyak negara, pemerintah menetapkan tingkat upah minimum yang harus dibayarkan kepada pekerja. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya.

Tingkat upah minimum ini dapat bervariasi berdasarkan wilayah geografis atau sektor pekerjaan tertentu.

Selain tingkat upah minimum, pengaturan upah kerja juga mencakup upah lembur. Ketika pekerja bekerja di luar jam kerja normal atau melebihi jumlah jam kerja yang ditetapkan, mereka berhak menerima upah lembur. Upah lembur biasanya diberikan dengan tingkat pembayaran yang lebih tinggi dari upah normal. Hal ini bertujuan untuk memberikan insentif kepada pekerja untuk bekerja lebih banyak atau di luar jam kerja normal. Pengaturan upah kerja juga mencakup tunjangan dan fasilitas lain yang dapat diberikan kepada pekerja. Misalnya, tunjangan kesehatan untuk membantu biaya perawatan medis, tunjangan transportasi untuk membantu biaya perjalanan ke tempat kerja, atau tunjangan makan untuk membantu biaya makanan selama jam kerja. Adanya tunjangan ini dapat bervariasi tergantung pada perusahaan atau perjanjian kolektif yang berlaku di tempat kerja.

Selain itu, pengaturan upah kerja juga mencakup perlindungan hak-hak pekerja terkait upah. Undang-undang ketenagakerjaan melindungi pekerja dari diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lainnya. Selain itu, undang-undang juga memberikan perlindungan terhadap penyalahgunaan upah, seperti penundaan pembayaran upah, pemotongan upah yang tidak adil, atau penyalahgunaan lainnya. Pengaturan upah kerja dapat berbeda antara negara dan bahkan di dalam negara itu sendiri. Setiap negara memiliki undang-undang dan

peraturan ketenagakerjaan yang berbeda untuk melindungi hak-hak pekerja terkait upah kerja. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memahami hak-hak mereka terkait upah dan memastikan bahwa mereka menerima upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang pekerja lakukan.

Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia memiliki beberapa ketentuan yang mengatur upah pekerja. Beberapa poin penting terkait pengaturan upah berdasarkan UU Cipta Kerja adalah sebagai berikut :

a. Pengaturan Upah Minimum

UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa pemerintah akan menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak yang mencakup kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Penetapan upah minimum ini didasarkan pada prinsip keadilan, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi.

b. Mekanisme Penetapan Upah Minimum.

UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa penetapan upah minimum akan melibatkan berbagai pihak, termasuk pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah. Pemerintah daerah memiliki wewenang untuk menetapkan upah minimum sesuai dengan keadaan ekonomi dan sosial setempat.

c. Pembayaran Upah

UU Cipta Kerja mengatur bahwa upah pekerja harus dibayar dalam bentuk uang dengan interval waktu yang tidak lebih dari satu bulan. Upah dapat dibayarkan

dalam bentuk uang, aset, atau layanan lain yang diakui oleh peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

d. Jam Kerja Lembur

UU Cipta Kerja juga mengatur pembayaran upah lembur. Pekerja berhak menerima upah yang lebih tinggi dari upah normal mereka jika mereka bekerja lembur, yaitu di luar jam kerja reguler.

e. Perlindungan terhadap Upah

UU Cipta Kerja melarang pemotongan atau pengurangan upah pekerja tanpa alasan yang sah dan tanpa persetujuan pekerja. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja terhadap pemotongan upah yang sewenang-wenang.

f. Klausul Kontrak

UU Cipta Kerja memungkinkan pengusaha dan pekerja untuk membuat kesepakatan kontrak kerja yang sesuai dengan kepentingan masing-masing pihak, termasuk kesepakatan mengenai upah dan tunjangan lainnya.

3. Upah Minimum

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat

kemampuan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.

Upah minimum adalah tingkat upah yang ditetapkan oleh pemerintah atau otoritas ketenagakerjaan sebagai batas terendah yang harus dibayarkan kepada pekerja. Tujuannya adalah untuk melindungi pekerja dengan memastikan bahwa mereka menerima upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan berbagai faktor, seperti biaya hidup, inflasi, tingkat produktivitas, dan kondisi ekonomi. Upah minimum ini dapat berbeda antara wilayah geografis, seperti kota dan pedesaan, serta sektor pekerjaan tertentu. Upah minimum memiliki beberapa keuntungan dan tujuan yang perlu dipahami. Pertama, upah minimum memberikan jaminan bahwa pekerja akan menerima upah yang adil dan layak atas usaha yang mereka berikan. Ini penting untuk mencegah eksploitasi pekerja dan memastikan kehidupan yang layak bagi pekerja.

Kedua, upah minimum juga berperan dalam mengurangi kesenjangan sosial dan kemiskinan. Dengan menetapkan tingkat upah minimum yang cukup, pemerintah berupaya untuk memastikan bahwa pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar, seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan. Selain itu, upah minimum juga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Dengan memberikan upah yang adil kepada pekerja, mereka memiliki daya beli yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mendorong konsumsi dan pertumbuhan ekonomi. Upah

minimum juga memiliki tantangan dan kontroversi. Beberapa kritikus berpendapat bahwa upah minimum dapat menyebabkan pengangguran, terutama di sektor-sektor dengan margin keuntungan yang tipis. Mereka berpendapat bahwa pengusaha mungkin tidak mampu membayar upah minimum dan akhirnya mengurangi jumlah pekerja atau bahkan menutup usahanya. Di sisi lain, pendukung upah minimum berpendapat bahwa upah minimum adalah langkah penting untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah eksploitasi. Mereka berargumen bahwa keuntungan jangka panjang dari melindungi pekerja dan mengurangi kesenjangan sosial lebih penting daripada dampak sementara pada sektor tertentu.

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bila pengaturan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut

batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Upah Lembur

Perhitungan upah kerja lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-72/MEN/84 tanggal 131 Maret 1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur ialah sebagai berikut:

“Komponen-komponen upah sebagai dasar perhitungan upah lembur mencakup: upah pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, dan nilai pemberian cutu untuk pekerja sendiri. Jumlah nilai komponen yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan upah lembur tidak boleh kurang dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah keseluruhan upah yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama”.

- a. Upah lembur pada hari biasa
 - a) Jam kerja lembur pertama dibayar 1 ½ (satu setengah) kali upah sejam
 - b) Jam kerja lembur berikutnya (kedua dan selanjutnya) dibayar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Upah lembur pada hari istirahat minggu dan atau hari raya raya
 - a) Jam kerja lembur dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam bila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah 1 (satu) jam.
 - b) Jam kerja lembur pertama selebih dari 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam bila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - c) Jam kerja lembur kedua selebih dari 7 (tuju) jam atau 5 (lima) jam bila hari libur tersebut jatuh pada salah 1 (satu) hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Perhitungan upah sejam untuk perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

- a) Upah sejam bagi pekerja bulanan: $1/173$ upah sebulan
- b) Upah sejam bagi pekerja harian: $3/20$ upah sehari;
- c) Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan: $1/7$ rata-rata hasil kerja sehari.

H. Tinjauan Tentang Undang - Undang RI Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang RI Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah undang-undang yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia dengan tujuan untuk merombak dan menyederhanakan peraturan ketenagakerjaan serta mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi. Undang-undang ini mencakup berbagai aspek, termasuk ketenagakerjaan, investasi, perizinan, dan perlindungan lingkungan. Salah satu tujuan utama dari Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk menciptakan iklim investasi yang lebih menarik dan mempermudah proses bisnis di Indonesia. Undang-undang ini mengatur berbagai hal terkait perizinan dan regulasi yang dapat mempengaruhi investasi, dengan harapan bahwa hal ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru.

Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan beberapa perubahan penting dalam peraturan ketenagakerjaan. Beberapa perubahan tersebut antara lain adalah penyederhanaan perizinan, fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, dan pengaturan mengenai outsourcing atau alih daya. Undang-Undang ini juga memberikan lebih

banyak kebebasan bagi perusahaan untuk menentukan hubungan kerja, termasuk pengaturan mengenai upah, cuti, dan pemutusan hubungan kerja. Beberapa pihak menganggap perubahan ini sebagai upaya untuk meningkatkan fleksibilitas dan daya saing perusahaan, sementara yang lain mengkhawatirkan perlindungan pekerja yang lebih lemah. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur prosedur perizinan yang lebih sederhana dan cepat dalam berbagai sektor, termasuk sektor energi, investasi, dan lingkungan. Hal ini diharapkan dapat menarik lebih banyak investor dan mempercepat proses pembangunan infrastruktur. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja juga menuai kontroversi dan protes dari sejumlah pihak. Beberapa kritikus mengkhawatirkan bahwa perubahan dalam peraturan ketenagakerjaan dapat mengurangi perlindungan pekerja dan hak-hak mereka. Mereka berpendapat bahwa fleksibilitas yang diberikan kepada perusahaan dapat menyebabkan eksploitasi dan pengurangan hak-hak pekerja.

Secara teori perundang-undangan di Indonesia, kedudukan undang-undang dari konsep *omnibus law* tidak termuat di dalam hierarki. Jika melihat system perundang-undangan di Indonesia, undang-undang hasil konsep *omnibus law* bisa mengarah sebagai undang-undang *payung* karena mengatur secara menyeluruh dan kemudian mempunyai kekuatan terhadap aturan yang lain. Tetapi, Indonesia tidak menganut undang-undang payung karena posisi seluruh undang-undang adalah sama sehingga secara teori peraturan perundang-undangan kedudukannya baru diberikan legitimasi dalam Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2022 tentang perubahan kedua atas

Undang-Undang RI Nomor. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Namun jika tidak dimungkinkan melakukan perubahan, Undang-Undang RI Nomor 12 tahun 2011 akan hanya melihat isi ketentuan di dalam *omnibus law* tersebut, apakah bersifat umum atau detail seperti Undang-Undang biasa. Jika bersifat umum, maka tidak semua ketentuan yang dicabut melainkan hanya yang bertentangan saja. Tetapi jika ketentuannya umum, akan menjadi soal jika dibenturkan dengan asas *lex specialis derogate legi generalis* (aturan khusus mengesampingkan aturan yang umum). Karena dengan adanya *omnibus law* maka secara otomatis peraturan tingkat daerah juga harus mematuhi aturan baru dari konsep *omnibus law*.

Apabila *omnibus law* ingin diterapkan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia maka lazimnya berbentuk undang-undang, karena substansi undang-undang merupakan pengaturan lebih lanjut dari ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Karena keadaan memaksa sebagai prasyarat perpu tidak bisa menjadi dasar legitimasi materi *omnibus law*. Terdapat 5 (lima) langkah menurut M. Nur Sholikin yang harus dilakukan agar *omnibus law* bisa berjalan efektif dan tidak disalahgunakan. Langkah-langkah tersebut adalah ⁶⁹:

- a. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menggandeng Pemerintah diharuskan untuk memberikan ruang atau melibatkan public pada setiap tahap proses penyusunannya. Hal ini perlu dilakukan karena *omnibus law* menyangkut banyak sekali peraturan

⁶⁹ Antoni Putra, 2020, "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi." Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 17 No. 1.

- perundang-undangan yang juga pasti melibatkan banyak pihak pemangku kepentingan sesuai undang-undang yang akan disederhanakan.
- b. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) bersama dengan Pemerintah harus bersikap transparansi atas pemberian informasi terkait perkembangan dalam proses penyusunan undang-undang omnibus law ini..
 - c. Pemetaan regulasi harus dilakukan secara jelas dan terperinci dalam proses penyusunan.
 - d. Penyusunan undang-undang dilakukan untuk mengupayakan keharmonisan dan keselarasan terhadap undang-undang di atasnya serta dengan undang-undang yang sederajat harus diperhatikan. Hal ini untuk mengurangi tumpang tindih peraturan yang ada.
 - e. Sebelum dilakukan pengesahan undang-undang, maka perlu dilakukan preview terutama penilaian dampak dan resiko yang mungkin akan terjadi dari undang-undang tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bahwa konsep omnibus law umum digunakan pada negara-negara yang menganut system pemerintahan *common law*. Indonesia merupakan negara yang menganut sistem *civil law*, sehingga perlu penyesuaian bagaimana agar konsep *omnibus law* dapat diterapkan dan menjadi solusi akan permasalahan regulasi di Indonesia. Terdapat beberapa unsur yang digunakan dalam penyesuaian penerapan *omnibus law*, yaitu ⁷⁰:

- a. Segi struktur hukumnya, *omnibus law* tetap menerapkan system hukum nasional yang diatur dalam Undang-Undang No. 15 tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
- b. Segi substansi hukumnya, *omnibus law* meliputi aturan, *norma social* yang berbasis Pancasila.
- c. Segi budaya hukum, *omnibus law* merefleksi pandangan dan perilaku hukum di masyarakat.

⁷⁰ Ahmad Ulil Aedi, 2020, “Arsitektur Penerapan Omnibus Law Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang.”, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, Vol. 14 No. 1.

- d. Ide dasar *omnibus law* di Indonesia yaitu pembentukan peraturan perundang-undangan dengan merubah norma yang telah diundangkan dapat mempercepat reformasi hukum dengan basis evaluasi dan penyesuaian perkembangan zaman.
- e. Segi konsepnya, *omnibus law* membaginya menjadi bidang- bidang yang saling berkaitan. Seperti halnya RUU Cipta Kerja yang substansi materinya merupakan rumpun regulasi yang berkaitan dengan investasi.
- f. Segi metodenya, *omnibus law* menggunakan pola penyederhanaan.
- g. Segi ajaran hukumnya, *omnibus law* memuat ajaran hukum pada masing-masing materi hukum pendekatan pembangunan hukum nasional melalui Pancasila.