

PENGATURAN HAK NORMATIF BAGI PEKERJA / BURUH MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh :

**Joko Nur Sariono
Suhandi**

ABSTRACT

National development is carrying out with final goal to achieve fair and prosperous life for all Indonesian people. Worker, no exceptions, has an important role in national development. Therefore, the manpower development would also be an crucial thing to do, in order to get higher quality of skilled and trained worker, and to assure their normative rights, such as: the rights to get proper wages and leave, and also health and safety rights. These points has been regulated in UU No. 13 Th. 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Th. 2003 No.39.

Keywords : Worker, The assurance of normative rights, Health and safety rights.

PENDAHULUAN

Sebagai negara yang berkembang, Indonesia melaksanakan pengembangan di berbagai bidang kehidupan. Salah satunya adalah pembangunan di bidang hukum yang sangat diharapkan oleh seluruh masyarakat Indonesia.

Sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) bahwa Negara Republik Indonesia adalah negara hukum. Untuk menegakkan tata tertib hukum guna mencapai tujuan Negara Republik Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Dalam mencapai tujuan tersebut tidaklah jarang terjadi permasalahan-permasalahan hukum. Hal ini

disebabkan oleh karena pihak (pejabat) dalam melaksanakan tugasnya kurang atau tidak berdasarkan kepada hukum yang berlaku di Indonesia saat ini.

Perkembangan hukum akan selalu berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat. Demikian pula permasalahan hukum juga akan ikut berkembang seiring dengan perkembangan permasalahan yang terjadi di masyarakat. Memang salah satu sifat dari hukum adalah dinamis.

Pada aliran sosiologis yang dipelopori oleh **Hummaker, Eugen Ehrlich** dan **Mex Weber** berpendapat :

Hukum merupakan hasil interaksi dengan kehidupan masyarakat. Timbulnya adalah gejala masyarakat, karenanya perkembangan hukum (timbulnya, berubahnya, lenyapnya) sesuai dengan perkembangan masyarakat. Perkembangan hukum merupakan kaca dari pengembangan masyarakat. (Riduan Syahrani, Th. 1999, hal. 51 – 52).

Saat ini seiring dengan perkembangan masyarakat dan perkembangan hukum yang berlaku di Indonesia, dalam kehidupan manusia tidak lepas dengan suatu pekerjaan. Oleh karena itu manusia sangat membutuhkan pekerjaan untuk mempertahankan kehidupannya. Pada saat ini jumlah sumber daya manusia semakin meningkat, sedangkan jumlah lapangan pekerjaan yang dibutuhkan oleh masyarakat tidak seimbang. Karena itu harga dari tenaga manusia relatif rendah. Bagi pihak perusahaan sendiri, agar dapat meminimalkan upah yang akan diberikan kepada tenaga kerja, maka yang digunakan adalah dengan menerapkan sistem kontrak kepada tenaga kerja. Karena tenaga kerja yang hanya dikontrak oleh perusahaan tidak diangkat sebagai karyawan, dapat menguntungkan bagi pihak perusahaan. dalam hal ini pihak perusahaan tidak harus dan tidak wajib memberikan berbagai tunjangan bagi tenaga kerja dan statusnya dikontrak oleh perusahaan, dalam hal ini pengusaha harus memperhatikan ketentuan yang mengatur permasalahan mengenai kontrak kerja.

Sistem kontrak sama halnya dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian akan melahirkan perikatan. Perjanjian kerja juga melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan majikan dan pihak lainnya dinamakan buruh. Digunakan perkataan hubungan kerja untuk menunjukkan bahwa hubungan hukum antara majikan dengan buruh mengenai kontrak kerja.

Sistem kontrak sama halnya dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian akan melahirkan perikatan. Perjanjian kerja juga melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan majikan dan pihak lainnya dinamakan buruh. Digunakannya perkataan hubungan kerja untuk menunjukkan bahwa hubungan hukum antara majikan dengan buruh mengenai kerja.

Dengan perkembangan dan perubahan jaman yang terus menerus mengalami perubahan ini, masyarakat semakin bingung untuk memenuhi kebutuhan hidup setiap harinya. Hal tersebut dikarenakan dampak dari sistem kontrak kerja yang berlaku disetiap perusahaan-perusahaan, sehingga banyaknya jumlah nilai pengangguran yang semakin meningkat. Dampak inilah yang berakibat pada pemenuhan kehidupan setiap harinya untuk dipenuhi terus. Selain itu juga berakibat bagi para karyawan

tetap yang telah bekerja bertahun-tahun, belum juga diangkat sebagai karyawan tetap.

Hal inilah merupakan dampak sistem kontrak yang diterapkan pada setiap perusahaan-perusahaan, dengan jumlah karyawan yang terlalu banyak guna memenuhi kehidupannya.

Sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (14) bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". Sesuai dengan penjelasan pada Undang-Undang tersebut, maka perjanjian kerja harus sesuai dan dipenuhi dalam praktek atau kegiatannya. Oleh karena itu pemberlakuan sistem kontrak kerja harus sesuai dengan keadaan yang diharapkan bagi pekerja. Kewajiban pekerja yang telah dipenuhi wajib diberikan hak pekerja tersebut, sebagaimana telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaturan hak normatif bagi pekerja / buruh dalam praktek yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

PEMBAHASAN

Pengaturan Hak Normatif Bagi Pekerja / Buruh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak Atas Upah

Upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan.

Pada dasarnya upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh diberikan dalam bentuk uang. Meskipun begitu hal tersebut dapat disimpangi dengan diberikannya upah dalam bentuk lain, asal bukan berupa minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan. Pemberian upah dalam bentuk lain disebut nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya. Adapun yang dimaksud dengan upah dalam bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis bagi buruh.

Pembayaran upah berupa uang harus dilakukan dengan alat pembayaran yang sah dari Negara Republik Indonesia, yaitu dengan mata uang Republik Indonesia. Apabila upah ditetapkan dalam mata uang asing, maka pembayaran upah harus pula

dengan menggunakan mata uang Republik Indonesia berdasarkan kurs resmi dari mata uang asing tersebut terhadap mata Republik Indonesia harus berpedoman pada kurs yang ditetapkan oleh Bank Indonesia pada saat pembayaran upah. (Sri Hayati, 1994, hal. 38)

Saat upah tersebut dibayarkan maka pekerja / buruh yang berhak atas upah harus menerima pembayaran tersebut secara langsung dari perusahaan tempat dia bekerja. Hal ini dimaksudkan agar pembayaran upah tidak jatuh kepada orang lain yang tidak berhak atau dengan kata lain upah harus diterimakan kepada pekerja atau buruh itu sendiri. Pembayaran upah melalui pihak ketiga hanya diperkenankan bila ada surat kuasa dari pekerja / buruh yang bersangkutan, yang karena sesuatu hal tidak dapat menerimanya secara langsung. (Endang Rokhani, Tahun 2002, hal. 2)

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerjaan / buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja / buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerjaan / buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman,

sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh meliputi :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembat;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Prinsip Pengupahan

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja / buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerjaan / buruh tidak melakukan pekerjaan (no work no pay).

- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja / buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak. (Abdul Khakim, Tahun 2003, hal. 74).

Komponen Upah

Penghasilan yang diterima oleh buruh di bagi dua, yaitu upah dan yang bukan upah.

a. Termasuk Komponen Upah :

- 1) Upah Pokok : imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerjaan / buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- 2) Tunjangan Tetap : suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok.

Jenis-jenis tunjangan tetap : tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perusahaan. Sedangkan tunjangan makan dan tunjangan transport dapat menjadi tunjangan tetap bila tidak dikaitkan kehadiran pekerja / buruh.

b. Bukan Termasuk Komponen Upah adalah :

- 1) **Fasilitas** : kenikmatan dalam bentuk nyata / nature karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan

pekerja buruh seperti kendaraan antar jemput, kantin dan sebagainya.

- 2) **Bonus** : pembayaran yang diterima pekerja / buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.

- 3) **Tunjangan Hari Raya (THR)** : pendapatan akhir tahun pekerja / buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja / buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. THR wajib diberikan kepada pekerja / buruh yang telah mempunyai masa kerja tiga bulan lebih dengan jumlah yang proporsional. (Abdul Khakim, Tahun 2003, hal. 2).

Bagi pekerja / buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih mendapatkan sebesar 1 (satu) bulan upah.

Dan tidak menutup kemungkinan apabila penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau kebiasaan yang dilakukan oleh Perusahaan, lebih besar nilainya, maka THR yang dibayarkan kepada Pekerja / buruh harus sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pemberian THR wajib dibayarkan kepada pekerja / buruh oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari Raya Keagamaan.

- 4) **Upah Minimum** adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang diterima oleh pekerja / buruh di wilayah tertentu dalam satu propinsi. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan upah minimum adalah :

- a. Besarnya Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten / Kota (UMSK) minimal 5% (lima persen) lebih besar dari upah minimum propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK).
- b. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) / Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) atau Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) Upah Minimum Sektoral Kabupaten / Kota (UMSK).
- c. Upah Minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan.
- d. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas satu tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha.
- e. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas satu tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha.
- f. Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan.
- g. Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku.
- h. Bagi pengusaha yang melanggar dikenai sanksi :
 - 1) Pidana kurungan maksimal 3 bulan atau denda maksimal Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah).
 - 2) Membayar upah pekerja sesuai dengan keputusan hakim. (Abdul Khakim, Tahun 2003, hal. 77).

5) **Upah Lembur**, apabila kita cermati sebagaimana tertuang dalam pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003, menyebutkan :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh **melebihi** waktu kerja sebagaimana dimaksud Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. Ada persetujuan pekerja / buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam **Keputusan Menteri**.

Berdasarkan pada pasal tersebut di atas maka menurut Penulis **definisi Upah Lembur** adalah upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/ Buruh, atas perintah Pengusaha dan

mendapatkan persetujuan dari pekerja / buruh yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan melebihi jam kerja/ waktu kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan pekerja / buruh berhak mendapatkan upah lembur setelah melakukan kewajibannya tersebut.

Adapun cara dari perhitungan lembur adalah sebagai berikut :

- A. Apabila kerja lembur dilakukan **pada hari biasa**:
 1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1 ½ (satu setengah) kali upah sejam.
 2. Untuk setiap kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- B. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari **Istirahat minggu dan / atau hari raya resmi**
 1. Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikitnya 2 (dua) kali sejam.
 2. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.

3. Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu dari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dan seterusnya, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.

Perhitungan untuk menghitung upah sejam adalah sebagai berikut :

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

(Periksa Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP.72/MEN/84, tanggal 31 Maret 1984)

Hak Atas Cuti

Jenis-jenis cuti adalah sebagai berikut :

- a. Cuti Haid : pekerja / buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;
- b. Cuti Hamil / Bersalin Keguguran : pekerja / buruh wanita harus diberi istirahat satu setengah bulan sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan. Waktu istirahat sebelum saat melahirkan menurut

perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan jika menurut keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu perlu untuk kesehatannya. Bagi pekerja / buruh perempuan yang masih menyusukan anaknya, harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

- c. Cuti Tahunan : setiap pekerja / buruh berhak atas cuti tahunan tiap kali dia telah mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut. Lamanya waktu cuti tahunan dihitung untuk tiap-tiap 23 hari kerja berturut-turut berhak mendapatkan cuti tahunan selama satu hari kerja dengan mendapatkan upah. Saat istirahat tahunan ditetapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan kepentingan pekerja / buruh. Untuk kepentingan perusahaan, cuti tahunan dapat diundur paling lama 6 bulan dihitung sejak jatuhnya hak cuti. Akan tetapi, jika dalam waktu 6 bulan sejak lahirnya hak cuti itu pekerja / buruh tidak mempergunakan haknya bukan karena alasan yang diberikan oleh perusahaan atau karena alasan istimewa yang telah ditentukan maka hak cutinya hilang. Cuti tahunan harus diambil terus menerus akan tetapi atas persetujuan antara pekerja / buruh dan perusahaan, cuti tahunan dapat dibagi dalam beberapa bagian. Dalam hal demikian harus ada

satu bagian sedikit-dikitnya 6 hari kerja terus menerus.

Cuti Besar : bagi pekerja / buruh yang telah bekerja selama 6 tahun terus menerus pada suatu perusahaan berhak istirahat selama 3 bulan (90 hari) lamanya.

- d. Cuti karena Menunaikan Ibadah Agama : bagi pekerja / buruh yang menunaikan ibadah agamanya diberikan waktu cuti secukupnya tanpa mengurangi hak cuti lainnya. Waktu melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah selama waktu yang diperlukan, yakni waktu menurut ketentuan yang dikeluarkan oleh Departemen Agama Republik Indonesia dari waktu ke waktu, dengan batasan paling lama 3 bulan, melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya hanya diperbolehkan untuk satu kali saja.
- e. Cuti Karena Alasan Penting : adanya suatu alasan penting juga menjadi alasan untuk memberikan cuti bagi seorang buruh. Adapun yang dimaksud dengan alasan-alasan penting adalah :
- 1) Pekerja / buruh menikah, selama 2 hari;
 - 2) Anggota keluarga, suami / istri orang tua / mertua meninggal;
 - 3) Menyunatkan atau membaptiskan anak;
 - 4) Mengawinkan anak;
 - 5) Istri melahirkan (Endang Rokhani, 2002, hal. 11)

Hak Memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Untuk meningkatkan dan melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja / buruh dan keluarganya maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dalam pasal 99 telah memberikan pengaturan yang menyebutkan, sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal ini dipertegas pula dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 sebagai undang-undang yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dalam pasal 3 menyebutkan :

- (1) Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- (2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam pasal 1 ayat (1) menegaskan : Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian atas penghasilan yang hilang atau kurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sesungguhnya bersifat asasi yaitu untuk menjaga harkat dan martabat pekerja demi ketenangan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan, untuk menciptakan rasa aman dan tentram serta ketenangan di dalam bekerja harus diupayakan pekerja tidak dibayang-bayangi oleh resiko kecelakaan kerja, sakit akibat hubungan kerja, serta jaminan dihari tua, karena sudah diasuransikan ke program Jamsostek. (Suhandi, 2003, hal. 325 – 326).

Adapun program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, meliputi yaitu :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja dengan perincian besarnya berdasarkan kelompok jenis usaha. (periksa Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, pasal 9). Komponen kecelakaan kerja terdiri atas penggantian biaya untuk :

- Transportasi pekerja yang bersangkutan dari rumah sakit termasuk pertolongan pertama pada kecelakaan;

- Biaya pemeriksaan, rawat inap, rawat jalan;
- Alat bantu (orthese) anggota badan yang hilang (Vide pasal 12 ayat (1) PP No. 14 Tahun 1993).

b. Jaminan Hari Tua

Pada saat pekerja / buruh sudah tidak mampu bekerja yaitu hari tua mengakibatkan pekerja / buruh terkena Pemutusan Hubungan Kerja dengan demikian telah terputusnya upah tersebut menimbulkan kerisauan bagi pekerja / buruh, maka dengan jaminan hari tua setidaknya memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus.

Iuran jaminan hari tua sebesar 5,70% dari upah sebulan dengan pembagian antar Pengusaha dengan pekerja / buruh, yaitu :

- Iuran jaminan hari tua yang dibayarkan oleh Pengusaha yaitu 3,70% (tiga koma tujuh puluh persen).
- Iuran jaminan hari tua yang dibayarkan oleh pekerja / buruh yaitu 2,0% (dua persen).
- Jaminan hari tua dibayarkan karena pekerja / buruh :
 - a. Mencapai usia 55 tahun
 - b. Cacat total untuk selama-lamanya.
 - c. Tenaga kerja meninggalkan wilayah Republik Indonesia untuk selama-lamanya.
 - d. Tenaga kerja berhenti dengan syarat.

c. Jaminan Kematian

Pekerja / buruh yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja maka akan mengakibatkan terputusnya upah / penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan ekonomi bagi keluarga yang telah ditinggalkannya, oleh karena itu diperlukan adanya jaminan kematian untuk meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Iuran kematian sebesar 0,30% dari upah sebulan dan menjadikan kewajiban bagi perusahaan untuk membayar kepada Jamsostek.

Adapun santunan yang akan diberikan Jamsostek kepada Janda atau duda atau anak yang ditinggal oleh pekerja / buruh adalah :

1. Santunan kematian sebesar Rp. 5.000.000,-
2. Biaya pemakaman sebesar Rp. 1.000.000,-

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi pelayanan medis, dan pemberian obat-obatan bagi keluarganya yang menderita sakit, yang meliputi diagnostic termasuk pemeliharaan kehamilan dan perawatan bersalin, pemeliharaan kesehatan diberikan kepada pekerja / buruh atau suami / istri yang sah dan anak-anak sebanyak 3 (tiga) orang.

Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan sebesar 6% dari upah sebulan bagi Pekerja / buruh yang sudah berkeluarga, dan 3% bagi pekerja / buruh yang belum berkeluarga, iuran tersebut ditanggung oleh Pengusaha sepenuhnya.

Dengan mengikuti pekerja / buruh ke dalam program Jamsostek tersebut maka merupakan terjadi peralihan beban resiko akibat hubungan dari pihak Pengusaha kepada Badan penyelenggara (PT. Jamsostek), pekerja menempati sebagai obyek yang dijamin kesehatan serta keselamatan kerja. Tetapi walaupun pengusaha telah mengikuti pekerja sebagai peserta program Jamsostek bukan berarti pengusaha lepas di dalam tanggung jawabnya, pengusaha tetap berkewajiban untuk menyediakan sarana dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja.

Hak keselamatan dan kesehatan kerja

Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja / buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Keselamatan kerja ialah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, didalam tanah, dipermukaan air, di dalam air, maupun di udara. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. (Abdus Khakim, 2003, hal. 64)

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja;
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja / buruh agar pekerja / buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin keselamatannya;
- c. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja.

Unsur tempat kerja ada tiga :

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun social;
- b. Adanya sumber bahaya;
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus menerus maupun sewaktu-waktu.

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja / buruh.

Pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dilakukan oleh pejabat / petugas yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja, yaitu

- a. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus di Depnaker.
- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.

Sedangkan mengenai kewajiban pihak-pihak dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai berikut :

- a. Kewajiban Pengusaha
 - 1) Terhadap pekerja / buruh yang baru masuk pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal :
 - a) Tentang kondisi dan bahaya yang timbul di lingkungan kerja.

- b) Semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan.
 - c) Cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan.
 - d) Memeriksa kesehatan, baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.
- 2) Terhadap pekerja / buruh yang telah ada sedang dipekerjakan :
- a) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, penanggulangan kebakaran, pemberian (P2K3) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada umumnya.
 - b) Memeriksa kesehatan pekerja secara berkala.
 - c) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja / buruh.
 - d) Memasang gambar dan Undang-Undang Keselamatan dan kesehatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
 - e) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja.
- f) Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - g) Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik yang diatur dalam undang-undang maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.
- b. Kewajiban Dan Hak Pekerja / Buruh
- 1) Kewajiban Pekerja / Buruh
 - a) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
 - b) Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
 - c) Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berlaku di tempat kerja yang bersangkutan.
 - 2) Hak Pekerja / Buruh
 - a) Meminta kepada pimpinan atau pengurus agar perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang

diwajibkan di perusahaan yang bersangkutan.

- b) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan, bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Hak Berorganisasi

Perkembangan organisasi pekerja / buruh di negeri kita diawali sejak lahirnya Serikat Pekerja Guru Belanda (Nederland Indische Onderwys Genootschap) pada tahun 1876. Mulai saat itu para pekerja / buruh pribumi juga bertekad mendirikan serikat pekerja / buruh sendiri, tanpa warga negara asing. Sejalan dengan dinamika perjuangan bangsa organisasi pekerja / buruh juga tidak lepas dari pengaruh pergulatan politik di tanah air. Dalam kenyataan sejarah kondisi tersebut tidak menguntungkan dan akhirnya pada tanggal 1 November 1969 dibentuk Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI), sebagai upaya penyatuan dan penyederhanaan organisasi / serikat pekerja.

Organisasi yang ada pada waktu itu dianggap masih belum menyuarkan kepentingan pekerja / buruh dan tidak dapat berfungsi sebagai wahana perjuangan kaum pekerja / buruh. Bahkan, ada pendapat cenderung menjadi alat kepentingan politik

kelompok tertentu. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka berdirilah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) yang diketuai oleh **Muchtar Pakpahan** seorang aktivis, praktisi hukum dan akademisi.

Kemudian, setelah reformasi bergaung dengan tumbangnya pemerintah Orde Baru, pemerintahan transisi **Presiden Habibie** menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang pengesahan Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Keberadaan Keputusan Presiden ini ternyata mendorong tumbuhnya banyak organisasi pekerja / buruh.

Sesuai dengan tuntutan reformasi pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, yang memberikan keleluasaan bagi pekerja / buruh dalam memperjuangkan kepentingan dan haknya. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja / Serikat Buruh. Serikat Pekerja / Serikat Buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja / buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja / buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya.

- a. Hak Serikat Pekerja / Serikat Buruh
- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - 2) Mewakili pekerja / buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - 3) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja / buruh;
 - 4) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang;
 - 5) Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan serikat pekerja / serikat buruh (SPISB) Internasional atau organisasi internasional lainnya.
- b. Kewajiban Serikat Pekerja / Serikat Buruh
- 1) Melindungi dan membela anggota dari pertentangan hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
 - 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarga;
 - 3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai Anggaran Dasar / Anggaran Rumah Tangga (AD / AR).

PENUTUP

Pelaksanaan hak normatif, terhadap pekerja / buruh yang tercantum dalam berbagai peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Nomor 224 Tahun 2003, dapat diinventarisikan antara lain : ketentuan mengenai hak atas upah, hak atas cuti dan haid, hak perlindungan mengenai hak atas upah, hak atas cuti dan haid, hak perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan. Bahwa untuk menjamin terlaksananya pelaksanaan hak-hak normatif pekerja / buruh telah diatur dalam perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 Tahun 2003.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003.

Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar tentang Hak-Hak Buruh*, Yakoma, Jakarta, 2002.

Ridwan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bhakti Bandung, 1999.

Jurnal :

Sri Hayati, *Yuridika Majalah Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, Bina Ilmu Surabaya*, 1994.

Suhandi, *Fungsi Pengaturan Dan Manfaat Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja, Perspektif, Volume VIII Nomor 4 Tahun*

2003, Edisi Oktober, Penerbit Pusat Kajian
Hukum Dan Pembangunan Fakultas Hukum
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Perundang-Undangan :

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun
2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun
1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor 224 Tahun 2003.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. : KEP.72/
MEN/84, tanggal 31 Maret 1984, Tentang
Dasar Perhitungan Upah Lembur.

Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998 tentang
Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 14
Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan
Jamsostek.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. : 2/Men/1995
tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia
Pensiun Maksimum bagi Peserta Peraturan
Dana Pensiun.