

BAB II

**TINJAUAN UMUM MENGENAI TEORI HAK ASASI MANUSIA,
KETENAGAKERJAAN, PERLINDUNGAN HUKUM DAN TENAGA KERJA
DISABILITAS**

A. Teori Hak Asasi Manusia

1. Sejarah Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia adalah hak dasar manusia yang ada dan merupakan karunia tuhan yang maha esa, selain itu HAM juga merupakan hak natural yang oleh karena itu tidak dapat dicabut oleh manusia lain atau makhluk hidup lain. HAM di percaya memiliki nilai universal yang tidak mengenal batas ruang dan waktu³⁰ nilai – nilai HAM adalah kebebasan, kesetaraan, otonomi dan keamanan. Lebih dari itu inti nilai HAM adalah martabat manusia³¹

Berbagai upaya untuk mewujudkan HAM dalam kehidupan nyata, sejak dahulu hingga saat ini tercermin dalam perjuangan umat manusia terhadap cara mempertahankan harkat dan martabat sebagai manusia dari tindakan sewenang – wenang penguasa tirani.³² Kesadaran manusia akan hak asasi manusia berasal dari harga diri dan harga martabat kemanusiaan dengan kata lain HAM itu sendiri sudah

³⁰ Muladi, Hak Asasi Manusia, Refika Aditama, Bandung, 2005, Hlm. 70

³¹ Pidato Douglas W Cassel, Hukum HAM Internasional, Universitas Northwestern, 17 September 2001 terpetik dalam arti djo Al Kausar, pengadilan HAM, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2004, Hlm. 1

³² Andrey Sudjatmoko, Hukum HAM dan Hukum Humaniter, Grafindo Persada, Jakarta, 2015, Hlm. 2

ada sejak manusia dikodratkan lahir sehingga HAM bukan merupakan suatu hal yang baru, timbulnya kesadaran manusia akan hak – hak nya merupakan salah satu factor penting akan lahirnya gagasan yang dikenal sebagai HAM.³³

Perjuangan bangkitnya HAM di dunia diawali dari Negara Inggris dimulai dengan adanya pengakuan terhadap raja John lockland atas hak – hak rakyat dengan adanya magna carta pada tahun 1215. Akan tetapi dalam perjalanannya sejarah perlindungan HAM terhambat karena magna carta sering dilanggar sehingga pada tahun 1679 dikeluarkan pernyataan Habeas Corpus Act (peraturan tentang Hak diperiksa di muka Hakim).³⁴ Selanjutnya lahir bill of rights 1689 yang didalamnya berisi petikan “ an act declaring the rights and the liberties and the subject and setting the succession of the crown “, merupaka hasil perjuangan parlemen melawan pemerintah, raja – raja stuart yang sewenang wenang pada abad 17. Disahkan setelah raja James II dipaksa turun tahta dan William II naik ke singgasana pada tahun 1688.³⁵ serta Marry II naik ke singgasan. Selanjutnya pada saat itu Raja William II menyusun Declaration and Bill Rights yang berisi pengakuan terhadap hak hak rakyat dan anggota anggota parlemen yang tidak boleh diganggu gugat atas dasar ucapan-ucapannya.³⁶

Perlindungan mengenai hak – hak asasi manusia dipertegas kembali dengan lahirnya declaration of independence (menandai kemerdekaan Amerika), dimana dokumen

³³ Ramdlon Naning, Cita Dan Citra HAM di Indonesia, Lembaga Kriminologi Program Penunjang Bantuan Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 1988, Hlm. 8

³⁴ Woro Winandi, Hukum, HAM dan demokrasi, Universitas Narotma Surabaya, Surabaya, 2011, Hlm.

11

³⁵ Andrey Sudjatmoko, Op.cit, Hlm. 4

³⁶ Woro Winandi, Op.cit, Hlm. 12

tersebut mengakui kesetaraan manusia, hak diri manusia yang tidak dapat dicabut dan hak untuk hidup bebas dan mengejar kebahagiaan.³⁷ Seiring berkembangnya HAM terutama di Indonesia itu terlihat dari Perlindungan HAM yang telah diimplementasikan dalam Pancasila sebagai filosofi Negara yang sekaligus menjadi landasan dasar kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal tersebut dapat terlihat dari Pancasila butir ke – 2 yang berbunyi kemanusiaan yang adil dan beradab yang merupakan bukti konkrit adanya pengakuan hak asasi kepada seluruh lapisan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali. Implementasi mengenai HAM memiliki berbagai aspek salah satunya terdapat dalam aspek ketenagakerjaan dapat dilihat dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

2. HAM dan Ketenagakerjaan

Hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai sesuatu yang bersifat kodrati sehingga karena sifatnya yang demikian maka tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabut hak asasi setiap manusia. Ia adalah hak dasar setiap manusia yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa serta bukan pemberian manusia atau lembaga kekuasaan. Menurut Pasal 1 Undang-Undang (UU) Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia , dijelaskan HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh

³⁷ Ibid

Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.³⁸

Indonesia sebagai negara hukum memberikan jaminan hidup dan bebas dari perlakuan bersifat diskriminatif. Demikian pula perlindungan hak asasi manusia merupakan kewajiban pemerintah dalam melaksanakan fungsi pelayanan, pengawasan, maupun penindakan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Cita hukum dalam rangka menjamin kesejahteraan masyarakat, pekerja, dan pengusaha dalam hubungan kerja wajib menjamin aspek keadilan, yang pada gilirannya dapat mewujudkan nilai kemanfaatan bagi kepentingan pelaku ekonomi dan pengguna produksi sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana isi dari Undang-Undang tersebut sudah tercantum berbagai hal yang mencakup tentang peraturan untuk para pekerja dan para pelaku usaha.³⁹

Dalam kehidupan ini manusia tentunya mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

³⁸ H. Suparman Usman, *Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*(Tangerang: Gaya Media Pratama, 2008),h. 65

³⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*(Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 2003),h.55

Dalam hukum mengenai ketenagakerjaan yang diatur didalamnya bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini hukum ketenagakerjaan mengatur keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut termasuk hal yang bersentuhan langsung dengan prinsip hubungan kerja, yakni hak akan kesamaan dan persamaan dihadapan hukum, hak untuk bekerja, berserikat dan berpendapat, hidup layak dan hak atas jaminan sosial. Hak dasar inilah yang harus ada dalam setiap hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha⁴⁰

Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh atau mengakses lowongan pekerjaan baik didalam maupun diluar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan. Bidang-bidang tersebut meliputi :

1. Antar Kerja Antar Negara (AKAD) atau Penempatan Tenaga Kerja didalam Negeri.
2. Antar Kerja Antar Negara (AKAN) atau Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.

⁴⁰ H. Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), h.2

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur keajekan hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja. Pada dasarnya ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah-mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum. Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan.⁴¹

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur keajekan hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja. Pada dasarnya ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah-mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum. Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.⁴²

⁴¹ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003) Hlm.79

⁴² H. Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h.96

Bekerja merupakan salah satu hak asasi manusia, sebagaimana disebutkan dalam pasal 28D UUD 1945, yang berbunyi :

- 1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- 2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatimbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- 3) Setiap warga Negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.
- 4) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan.

Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggung-jawab. Kepatuhan bukan merupakan paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum.⁴³

B. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

⁴³ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja(Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008) Hlm.31

Dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹ Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian dari segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja atau ketenagakerjaan sendiri dapat diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.⁴⁴

Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini kita kenal yang ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja. Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15-64 tahun, atau penduduk yang secara potensial dapat bekerja. Dengan perkataan lain tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

⁴⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Hlm.24

Tenaga kerja terdiri dari:⁴⁵

1. Angkatan kerja (labour force) adalah penduduk yang bekerja dan yang tidak bekerja tetapi siap untuk mencari kerja.

2. Bukan Angkatan Kerja adalah mereka yang masih sekola, ibu rumah tangga, dan para penyandang cacat serta lanjut usia.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan pasal 1 Undang-Undang ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.⁴⁶

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial Tenaga kerja (JAMSOSTEK). Karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai induknya. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut

⁴⁵ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hlm. 10

⁴⁶ Drs. Sudarsono, Pengantar Tata Hukum Indonesia (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 235

konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *menpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁴⁷

Urgensi hukum tenaga kerja di dalam konsideran UU. No. 14 Tahun 1969 ditegaskan :Bahwa tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat pancasila.Bahwa tujuan penting daripada pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Bahwa tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Bahwa berhubung dengan itu perlu diadakan Undang-Undang yang memuat ketentuan-ketentuan pokok tentang tenaga kerja. Ketenagakerjaan berasal dari kata “tenaga Kerja” yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (pasal 1 huruf 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).Pada prinsipnya hukum kerja adalah serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah.⁴⁸

Serangkaian peraturan yang dimaksudkan adalah sumber hukum di mana kita menemukan peraturan yang berkaitan dengan masalah hukum kerja.peraturan-peraturan tersebut bukannya terkodifikasi dalam satu buku, seperti Kitab Undang-

⁴⁷ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2003), h.18.

⁴⁸ Qorashi. Baqir Sharief, Keringat Buruh (Jakarta: Al-Huda, 2007),h.225.

Undang Hukum Perdata, tetapi tersebar dalam berbagai perundang-undangan. Dalam era tahun 2000-an ada tiga peraturan perundang-undangan yang dapat dikategorikan sebagai sumber hukum kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279).

Dimana Undang-Undang Ketenagakerjaan ini salah satunya mencakup:⁴⁹

- 1) Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar Indonesia (staatsblad) Tahun 1887 Nomor 8
- 2) Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan Tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (staatsblad) Tahun 1925 Nomor 647
- 3) Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak dan Orang muda di Atas kapal (staatsblad) Tahun 1926 Nomor 87
- 4) Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (staatsblad) Tahun 1936 Nomor 208

⁴⁹ Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.3.

5) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912)

C. Jenis perlindungan ketenagakerjaan.

Pekerjaan pada hakekatnya haruslah memanusiakan manusia. Melalui pekerjaan, seorang manusia seharusnya dapat menikmati peningkatan kualitas hidup yang tidak melulu diukur lewat pencapaian materi. Pula tidak terbatas pada mensejahterakan diri sendiri namun juga keluarga yang menjadi bagian dari kehidupan sosial seorang individu. Sedemikian penting fungsi sebuah pekerjaan dalam kehidupan manusia maka negara memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menjamin pemenuhan dan perlindungan terhadap warga negara untuk memperolehnya. Tidak boleh terjadi, akibat pekerjaan seorang manusia kehilangan atau terganggu kemanusiaannya (dehumanisasi) apalagi dijadikan sebagai komoditas (dijadikan objek). Mengingat hal tersebut maka ketersediaan lapangan pekerjaan yang layak menjadi sebuah kewajiban yang harus disediakan oleh pemerintah Negara. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, di perlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan

kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kemudian ketentuan pasal 3 UU No. 3 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan di selenggarakan atas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 3 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan : Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Seperti telah disebutkan bahwa dalam konstitusi kita khusus pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah mengatur bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan oleh karena itu, menjadi kewajiban Negara untuk memenuhi hak warga Negara atas pekerjaan. Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup

memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan atau yang bisa disebut dengan keselamatan kerja.⁵⁰

Selain itu dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain :1. Hak atas upah yang layak. 2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti. 3. Hak atas PHK. 4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya. Dalam pelaksanaannya negara berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan, pelatihan, pedoman teknis, dan kebijakan. Hal ini agar melahirkan para tenaga kerja terdidik yang dapat bersaing dalam rangka memenuhi standar dan target dari sebuah

⁵⁰ Zainal Asikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: Rajawali, 2010), h.95

perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Dengan demikian para buruh tersebut berhak atas upah yang layak dan mendapatkan hak-hak yang lain sesuai dengan aturan yang berlaku. Perlindungan pekerja ini mencakup :⁵¹

a. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

b. Norma kesehatan kerja dan heigienekesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja

c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban social kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

⁵¹ Zainal Asikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan(Jakarta: Rajawali, 2010), h.97

d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi.

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh semaunya tanpa memerhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan pembatasan, ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, bab X Pasal 68 dan seterusnya itu bersifat memaksa bukan mengatur. Sifat memaksanya itu dapat dilihat dari adanya kata-kata dilarang, tidak boleh, harus atau wajib yang selalu ada dan tertulis menonjol dalam UU No. 13 Tahun 2003. Akibatnya adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk Undang-Undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan hukum umum dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan yaitu :

1. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat.

2. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri. Jadi, kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya.⁵²

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengatur tentang norma mulai Pasal 68, yang mana pasal ini melarang keras pengusaha mempekerjakan anak. Anak dianggap bekerja bilamana berada ditempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Dasar dikeluarkannya pasal 68 UU No. 13 Tahun 2003 tentunya dapat dimengerti, terlebih jika dikaitkan dengan ketentuan wajib belajar yang telah dicanankan oleh pemerintah. Ketentuan wajib belajar pertama kali dikeluarkan tahun 1950 berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 yang menetapkan, bahwa semua anak yang sudah berusia enam tahun berhak dan yang sudah berusia delapan tahun wajib belajar disekolah sedikit-sedikitnya enamtahun lamanya. Dengan demikian, maka anak-anak yang berusia empat belas tahun kebawah tentunya sedang giat-giatnya belajar, bukan bekerja. Tugas para orang tuanyalah yang harus bekerja mencarikan biaya hidup demi kelancaran pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan anak-anak. Namun kenyataannya sampai sekarang banyak anak-anak yang terpaksa ikut serta membanting tulang, bekerja untuk membantu orang tuanya, meskipun cuma sekedar sebagai peladen pada tukang bangunan atau pelayan toko, dan lain-lain. Mereka terpaksa harus

⁵² Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.85.

meninggalkan bangku sekolahnya, demi meringankan beban ekonomi yang menghimpit keluarga karena tidak bisa ditanggung oleh orang tua mereka sendiri. Kenyataan ini menunjukkan bahwa perekonomian negara kita memang belum memungkinkan untuk membebaskan anak-anak dari pekerjaan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 lebih lanjut mengatur tentang pekerjaan anak ini sebagai berikut :

a. Bagi anak yang berumur antara tiga belas sampai dengan lima belas tahun diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

- 1) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- 2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- 3) Waktu kerja maksimum tiga jam;
- 4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- 5) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- 7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. (pasal 69 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003).

b. Anak dapat melakukan pekerja di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

Pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan syarat :

- 1) Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- 2) Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Anak dapat juga melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

Hal ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usianya tersebut tidak terhambat. Untuk itu, pengusaha yang mempekerjakan anak dalam pekerjaan yang berkaitan dengan perkembangan minat dan bakat ini, diwajibkan untuk memenuhi persyaratan :⁵³

- 1) Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- 2) Waktu kerja paling lama tiga jam sehari; dan
- 3) Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Berkaitan dengan larangan untuk mempekerjakan anak, UU No. 13 Tahun 2003 lebih menekankan lagi, “siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada

⁵³ Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.91-92.

pekerjaan-pekerjaan terburuk”. (pasal 74 ayat1). Pekerjaan-pekerjaan terburuk yang dimaksud adalah :

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya;
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/ atau
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Di samping itu, UU No. 13 Tahun 2003 untuk hal yang berkaitan dengan pekerjaan anak ini menentukan dalam pasal 75, bahwa “pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Anak yang bekerja di luar hubungan kerja misalnya anak penyemir sepatu atau anak penjual Koran dan sebagainya”.

D. Jenis-Jenis Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut dengan resiko. Resiko

terdapat dalam berbagai bidang, dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus. Resiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti resiko politis, ekonomis, sosial, hankam dan internasional. Sedangkan resiko khusus, sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi dan terhadap kegagalan usaha. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila.

Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan dayagunanya. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwadan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Jaminan sosial terhadap tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional pada umumnya dan dalam peningkatan produksi dan produktivitas khususnya, sehingga perludiberikan

perlindungan, pemeliharaan, dan perawatan dengan cara menyelenggarakan jaminan sosial, baik bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Sesungguhnya puncak dari jaminan sosial adalah tanggung jawab negara dalam hal menjamin sarana-sarana kehidupan dan peristirahatan bagi warga negaranya serta menciptakan cara-cara untuk melindungi mereka yang memerlukannya, seraya menyediakan bantuan bagi mereka seumur hidup saat mereka mengalami ketidakmampuan permanen.

Makna yang sama juga terdapat pada materi ke-25 dari deklarasi hak-hak asasi manusia yang dikeluarkan Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa yang berbunyi, “Setiap individu memiliki hak dalam hal standar penghidupan yang layak dan memadai guna menjamin kesehatan, kebahagiaan dan keluarganya, khususnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, serta layanan medis dan sosial yang bersifat mendesak. Setiap individu juga memiliki hak berupa jaminan atau pertanggungjawaban dalam kondisi-kondisi tidak memiliki pekerjaan, sakit, lemah fisik, menduda/menjanda, usia renta, dan tidak memiliki sarana-sarana kehidupan lainnya akibat hal-hal yang berada diluar kemampuannya; sebagaimana kaum ibu dan anak berhak mendapatkan pertolongan dan bantuan wajib.”⁵⁴

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah :Merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan

⁵⁴ aqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh* (Jakarta: Al-Huda, 2007), h. 252-253

keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain : Indonesia, (Undang-undang jaminan sosial tenaga kerja Nomor 3 Tahun 1992.) “Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya” Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko –resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tuadan lainnya. Adapun jenis-jenis jaminan sosial tenaga kerja antara lain yakni :

- Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan Kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

- Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

- Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mapu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenaga kerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

- **Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif).

Ketetapan hak asasi manusia dalam bidang sosial dan ekonomi ini merupakan perkembangan yang positif dalam dunia hak asasi manusia, dan hak asasi ini mempunyai watak yang positif, sehingga wajib bagi Negara untuk menghormati hak asasi manusia dan kebebasannya tersebut. Hal ini merupakan kewajiban sosial dan ekonomi. Hak asasi ini memancar dari ikatan solidaritas dan jaminan sosial yang terjalin antara individu. Negara bertanggungjawab atas pengkonsolidasian ikatan tersebut, mendukungnya dengan berbagai sarana jaminan, asuransi, dan promosi yang bermacam-macam yang dipersembahkan kepada setiap individu masyarakat, seperti jaminan negara terhadap perlindungan wanita tua dan anak-anak, perhatian kepada para remaja dan pemuda. Jaminan negara terhadap penyelarasan antara tugas-tugas istri dalam keluarga dengan tugas-tugasnya dalam masyarakat. Bekerja adalah hak,

kewajiban dan kehormatan, maka wajib bagi negara untuk menjaminnya. Wajib juga bagi negara menjamin pelayanan budaya, sosial dan kesehatan, seperti asuransi kesehatan dan sosial, memberi santunan kepada rakyat yang tidak mampu bekerja, para pengangguran, dan orang-orang jompo, semuanya. Serta memberikan kesempatan kerja bagi para veteran perang dan para bekas tawanan.

Perjanjian internasional tentang hak-hak ekonomi, sosial dan budaya berisi sebagai berikut :

1. Semua rakyat mempunyai hak untuk menentukan nasibnya sendiri. Konsekuensi dari hak ini adalah ia bebas dalam menentukan pilihan dan posisi politiknya, dan bebas menjamin pertumbuhan ekonomi, sosial dan budayanya.
2. Semua rakyat boleh mewujudkan cita-citanya, dan bebas mengelola kekayaan dan sumber daya alamnya, tanpa gangguan dari tuntutan yang muncul dari kebutuhan kerja sama ekonomi internasional yang berdasarkan kepada konsep saling menguntungkan dan dari undang-undang internasional. Dan sama sekali tidak boleh menghalangi rakyat manapun dari mata pencahariannya sendiri.⁵⁵

Adapun kebebasan sosial meliputi hak-hak individu dalam konteks Negara yang dimaksud adalah jaminan kehidupan bagi individu dalam hidupnya dan pemenuhan sarana perlindungan kesehatan dan sosial. Kebebasan sosial ini terdiri dari tiga macam, yaitu :

⁵⁵ Wahbah Az-zuhaili, Kebebasan Dalam Islam, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2005, h.185-186.

1.Kebebasan pengajaran, pendidikan dan belajar

2.Hak perlindungan kesehatan dan sosial

3.Hak bekerja dan berkreasi.

Pada kenyataannya, bekerja adalah sarana terpenting hidup dan aktifitas kehidupan sosial. Ia adalah unsur produksi terpenting selain modal dan sumber daya alam. Islam menganjurkan bekerja dalam teks-teksnya dan Tuhan pun memerintahkannya dalam hal ini dijelaskan pada QS At-Taubah:105: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁵⁶

Di antaranya juga hadits-hadits Nabi seperti, "kalian berikanlah upah buruh sebelum kering keringatnya".

Buruh mempunyai arti penting dan andil besar dalam revolusi industri di Eropa. Buruh menjadi sebuah kekuatan besar dan ia berperan aktif dalam bidang ekonomi dan politik. Mereka mendirikan serikat sebagai wadah memperjuangkan hak-hak mereka dan mendirikan lembaga-lembaga sosial dan partai politik baru dengan nama "partai buruh" kemudian berdirilah aliran Marxismeyang mengusung jargon perlindungan golongan buruh. Lalu tumbuhlah kelas proletarindustri, yaitu

⁵⁶ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, h. 204.

parah buruh upahan yang miskin, dalam medan industri yang besar pada masa Marx pada abad ke-XIX. Dan inilah yang menarik perhatian, seperti permasalahan pembedaan antara kebebasan formal atau resmi dengan kebebasan sejati atau realistis. Kekuasaan akhirnya berada di tangan kelas buruh dan dialah pemegang keputusan. Sehingga mampu mendirikan sistem Sosialis-Marxis, dan inilah yang dikenal dengan “Diktator Proletar”.

Kebebasan bekerja diakui pada awal-awal sejahtera modern. Dan bersamaan dengan itu, secara bertahap diakui juga beberapa tindakan/langkah untuk melindungi hak-hak bekerja dan buruh.

Kebebasan bekerja meliputi; hak individu untuk bekerja atau menolaknya; memilih pekerjaan dan macamnya; menekuni bidang perdagangan, pertanian, keahlian khusus, industri, dan pekerjaan-pekerjaan lain; berpartisipasi dalam tindakan-tindakan dan langkah-langkah yang sesuai prosedur untuk menuntut kebebasan ini. Akan tetapi, dalam undang-undang konvensional, kebebasan bekerja ini dibatasi dengan tiga batasan demi untuk melindungi kepentingan umum yaitu :

1. Dilarang mendirikan pabrik yang mengganggu, membahayakan, dan merusak lingkungan umum dan kesehatan di tempat-tempat tertentu.
2. Bagi orang-orang yang mendirikan tempat usaha atau pabrik harus memenuhi syarat-syarat tertentu dan harus mendapatkan izin dari departemen perindustrian.

3. Undang-undang perdagangan menyeleksi syarat-syarat pembentukan perusahaan dan mengumumkannya, begitu juga pembentukan koperasi dan serikat. Sehingga pengusaha wajib melindungi buruhnya dari pemecatan, kemiskinan, dan sakit, berdasarkan kepada konsep jaminan Undang-Undang buruh se-dunia dan apa yang diputuskan dalam deklarasi-deklarasi serta piagam-piagam internasional, diantaranya adalah Deklarasi Hak Asasi Manusia se-dunia (pasal 23) dan perjanjian Internasional tentang hak-hak sipil dan politik (pasal 22) serta perjanjian Internasional tentang hak-hak ekonomi, sosial dan budaya (pasal 6-9).

Negara Islam menetapkan sistem asuransi dari baitul mal untuk mengentaskan kemiskinan, memberantas penyakit dan pengangguran dan menyantuni orang-orang jompo. Negara juga memberikan bantuan secukupnya bagi para balita yang ditinggal mati ibunya, atau yang sedang sakit, atau yang susu ibunya kerang sehat, atau yang tidak memiliki susu, harta, dan penopang keluarga yang mencarikan kebutuhannya.

Adapun hak-hak ekonomi yaitu terpenuhinya kehidupan manusia yang sejahtera dan terhormat dalam masyarakatnya, dan terpenuhinya sarana-sarana kehidupan.

Dan tujuannya yakni perbaikan keadilan sosial semaksimal mungkin, perbaikan kondisi bekerja dan buruh, dan membentengi sistem demokrasi dari kudeta dan pemikiran yang konservatif.

Contohnya; Hak-hak berserikat, hak berperan dalam proyek-proyek ekonomi dan perdagangan, hak kepemilikan dan hak berinvestasi yaitu hak-hak modern seperti hak-hak sosial. Dan yang termasuk didalamnya adalah hak kepemilikan (pribadi dan kolektif).

Hak kepemilikan atau kebebasan memiliki; kebebasan ini adalah salah satu kebebasan ekonomi yang paling menonjol. Tapi kebebasan ini dibatasi dengan batasan tertentu demi kebaikan masyarakat.⁵⁷

Secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat dijumpai dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok kesejahteraan sosial, pasal 2 ayat (4) sebagai berikut :

“jaminan sosial sebagai perwujudan sekritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial”.

UU No 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, dalam Pasal 1 Angka 1 menyatakan. Bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.⁵⁸

⁵⁷ Wahbah Az-zuhaili, Kebebasan Dalam Islam (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2005), h. 197-199.

⁵⁸ Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.119.

Dan dalam pedoman pelaksanaan hubungan Industrial Pancasila (HIP), dirumuskan pengertian jaminan sosial secara luas yakni “jaminan sosial adalah jaminan kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau resiko sosial lainnya”.

Selanjutnya dalam Pasal 1 Ke-1 UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut: “jaminan sosial tenaga kerjam, adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sebagaimana diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992, mengatur empat program pokok yang harus dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara PT (Persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit sepuluh orang pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya kedalam program Jamsostek.⁵⁹

⁵⁹ Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.121.

Program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang bekerja diluar hubungan kerja juga dapat kita jumpai dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-24//VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga kerja yang melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja dinyatakan bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan kegiatan ekonomi tanpa di bantu orang lain (berusaha sendiri tanpa pekerja/buruh).

E. Perlindungan Hukum

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke empat Pasal 1 ayat (3) yang berisi :Negara Indonesia adalah Negara hukum, maka sudah sewajarnya Negara Republik Indonesia menjunjung tinggi hukum dan memberikan rasa keadilan bagi seluruh warganya khususnya bagi mereka yang membutuhkan perlindungan hukum Berdasarkan isi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen ke empat tersebut di atas, maka seluruh warga Negara Indonesia berhak mendapat perlindungan hukum. Mereka yang berhak mendapatkan perlindungan hukum tidak hanya korban saja tapi juga pelaku kejahatan agar terhindar dari tindakan main hakim sendiri (*eigen reichteing*) dari masyarakat sehingga kesejahteraan umum dapat tercapai. Sudah lazim untuk diketahui bahwa suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri. Dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Beberapa unsur kata Perlindungan⁶⁰ ;

1. Melindungi: menutupi supaya tidak terlihat/tampak, menjaga, memelihara, merawat, menyelamatkan;
2. Perlindungan: proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan) memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung) ;
3. Pelindung: orang yang melindungi, alat untuk melindungi;
4. Terlindung: tertutup oleh sesuatu hingga tidak kelihatan;
5. Lindungan: yang dilindungi, tempat berlindung, perbuatan;
6. Memperlindungi: menjadikan atau menyebabkan berlindung;
7. Melindungi: membuat diri terlindungi.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep

⁶⁰ <http://www.artikata.com/artiperlindungan.html>

bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) (Soeroso, 2006: 49).

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan

dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rechtstaat* atau konsep *Rule of Law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, konsep *rechtsct* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl.\

Pada saatnya hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang dipelopori oleh A.V.Dicey.

Konsep *rechtstaat* menurut Julius Stahl secara sederhana dimaksudkan dengan Negara hukum adalah Negara yang menyelenggarakan kekuasaan pemerintahannya didasarkan pada hukum. Konsep Negara hukum atau *Rechtsstaat* menurut Julius Stahl mencakup 4 elemen, yaitu:

1. Perlindungan hak asasi manusia;
2. Pembagian kekuasaan;

3. Pemerintahan berdasarkan undang-undang;

4. Peradilan tata usaha Negara⁶¹

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu :

1. Perlindungan hukum yang preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi bentuk yang menjadi *definitife*.

2. Perlindungan hukum yang represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Kedua bentuk perlindungan hukum diatas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip Negara hukum.

Secara umum Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun

⁶¹ Hadjon , Philipus M. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm.14.

belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas disebutkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 ayat (1). Kemudian dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, pendidikan, dan kemampuannya. Pasal 2 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Kemudian dalam Pasal 53 ayat 1 disebutkan bahwa perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang

disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

Disebutkan dalam penjelasan Pasal 53 bahwa perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 (seratus) orang. Perlakuan yang sama diartikan sebagai perlakuan yang tidak diskriminatif termasuk di dalamnya kesamaan pengupahan untuk pekerjaan dan jabatan yang sama. Secara normatif ketentuan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memang sudah ada, namun sosialisasi mengenai aturan tersebut masih sangat minim, banyak dari pengusaha yang tidak mengetahui atau tidak memahami isi dari UU NO. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tersebut. Sehingga pengusaha masih belum memahami ketentuan kuota 1% harus mempekerjakan penyandang disabilitas dari jumlah pekerja yang ada di perusahaannya.⁶²

Pengawasan pemerintah kepada pengusaha yang belum memenuhi kuota 1% masih sangat lemah. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶² Sajirun, Wawancara bagian ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Bandung

pelaksanaan pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan juga dapat berperan sebagai penyidik. Pegawai pengawas ketenagakerjaan bertugas mengawasi perusahaan termasuk di dalamnya yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Namun dari pengawasan yang telah dilakukan masih banyak perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas atau sudah mempekerjakan tapi belum sesuai dengan peraturan kuota 1% yang telah di tentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Tugas dan wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah membina dan mengawasi. Misalnya masalah upah, perusahaan memberikannya dibawah upah standar yang telah ditentukan, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan pembinaan secara lisan, atau dapat memberikan teguran secara tertulis. Pengawasan yang dilakukan meliputi hak-hak pekerja termasuk di dalamnya adalah tenaga kerja penyandang disabilitas. Jika secara normatif tidak dilaksanakan maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan teguran berupa nota pemeriksaan, nota pemeriksaan terdiri dari nota pemeriksaan I, apabila nota pemeriksaan I tidak dilaksanakan maka diberikan nota pemeriksaan II. Selain membina dan mengawasi, pegawai pengawas ketenagakerjaan juga dapat melakukan penyidikan kepada perusahaan-perusahaan, namun selama ini belum pernah ada perusahaan yang dikenai sanksi administrasi maupun sanksi pidana karena belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas atau telah mempekerjakan tapi belum memenuhi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Setiap tahun

perusahaan wajib melaporkan perusahaannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, apabila perusahaan tidak menjalankan kewajibannya untuk melapor atau melakukan pelanggaran maka sesuai dengan Pasal 10 UU No 7 Tahun 1981 maka pengusaha atau pengurus dapat diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah).

Upaya yang dilakukan pemerintah untuk perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas mengenai hak-haknya adalah sama dengan yang non disabilitas. Secara normatif hak-hak yang diterima tenaga kerja penyandang disabilitas tidak ada perbedaan, misalnya seperti kesamaan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, serta hubungan industrial adalah sama. Jika terdapat penemuan pelanggaran dari perusahaan maka akan diberikan teguran tegas kepada perusahaan. Perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Semarang ini sama dengan yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas tersebut antara lain:

1. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Kesempatan dan perlakuan yang sama disebutkan dalam Pasal 5 bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan disebutkan dalam Pasal 6 bahwa setiap

pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

2. Pelatihan Kerja

Perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas yang lainnya adalah mengenai pelatihan kerja. Disebutkan dalam Pasal 11 bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Kemudian dalam Pasal 12 ayat (3) disebutkan: “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”. Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan. Pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas ditegaskan dalam Pasal 19 bahwa pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

4. Perlindungan Penyandang Disabilitas

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan. Dalam hal perlindungan undang-undang ini memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas,