

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI PT MUTU
GADING TEKSTIL
(Studi PKB Antara Pekerja Dengan Perusahaan)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Hukum Fakultas Hukum**

Oleh:

DYAH YULI SUSANTI

C100170109

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI PT MUTU GADING
TEKSTIL**

(Studi PKB Antara Pekerja Dengan Perusahaan)

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

DYAH YULI SUSANTI

C100170109

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Shallman', with a stylized flourish at the end.

(Dr. Shallman, S.E., S.H., M.Kn.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI PT MUTU GADING
TEKSTIL
(Studi PKB Antara Pekerja Dengan Perusahaan)**

**OLEH
DYAH YULI SUSANTI
C100170109**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu 24 April 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1. Dr. Shallman, S.E., S.H., M.Kn.
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Nuswardhani, S.H., S.U
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Darsono, S.H., M.H.
(Anggota II Dewan Penguji)**



Dekan,



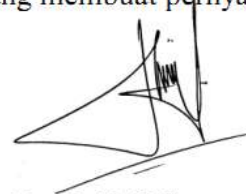
**Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimvati, S.H., M.Hum
NIK. 537/NIDN. 0727085803**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan diatas maka saya akan bertanggungjawab sepenuhnya.

Surakarta, 24 April 2021
Yang membuat pernyataan,



Dvah Yuli Susanti
NIM. C100170109

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI PT MUTU GADING TEKSTIL

Studi PKB Antara Pekerja Dengan Perusahaan

Abstrak

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945), dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Penelitian ini bertujuan 1) mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum pekerja di PT. Mutu Gading Tekstil, dan 2) mengetahui bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja oleh PT. Mutu Gading Tekstil. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (library research), yang merupakan penelitian hukum dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder dengan penelitian di lapangan, dengan jenis penelitian deskriptif yakni gambaran yang jelas dan lengkap dengan jalan mengumpulkan, menyusun, dan menganalisa data guna memecahkan masalah dalam penelitian. Pelaksanaan perlindungan hukum pekerja di PT. Mutu Gading Tekstil telah dijalankan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat pada pasal-pasal pada perjanjian kerja bersama, khususnya berkenaan dengan upah, tunjangan-tunjangan, jaminan sosial dan ketenagakerjaan, dan transportasi yang sudah berjalan dengan baik. Pemenuhan hak-hak pekerja oleh PT. Mutu Gading Tekstil, dapat dilihat dengan adanya 1) upah diberikan berdasarkan pemenuhan tugas, kewajiban serta tanggung jawab yang telah dilaksanakan, 2) adanya fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang diantaranya tersedianya peralatan K3 yang sesuai dengan ketentuan perundangan yang ditetapkan oleh pemerintah, 3) pekerja memperoleh informasi yang tepat, cepat dan benar berkenaan dengan peraturan/kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan, khususnya yang berkaitan langsung dengan pekerja, dan 4) pekerja memiliki hak untuk memberikan saran dan masukan untuk kelancaran operasional dan kemajuan perusahaan.

Kata Kunci: skb, perlindungan hukum, dan pemenuhan hak pekerja.

Abstract

Manpower development as part of national development based on Pancasila and the 1945 Constitution (UUD 1945), is carried out in the framework of developing the whole Indonesian people and the development of the Indonesian society as a whole. This study aims 1) to determine the implementation of workers' legal protection at PT. Mutu Gading Tekstil, and 2) knowing how the fulfillment of workers' rights by PT. Mutu Gading Tekstil. The method used in this research is the empirical juridical approach method which is carried out by examining library research, which is legal research by examining library materials or secondary data with research in the field, with descriptive research type namely a clear and complete picture. by collecting, compiling, and analyzing data in order to solve problems in research. The implementation of workers' legal protection at PT. Gading Tekstil's quality has been carried out in accordance with the provisions of

Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, this can be seen in the articles in the collective labor agreement, in particular with regard to wages, allowances, social security and employment, and transportation which are already running well. Fulfillment of workers' rights by PT. The quality of Gading Tekstil, can be seen by the existence of 1) wages given based on the fulfillment of duties, obligations and responsibilities that have been carried out, 2) the facilities provided by the company to workers, including the availability of K3 equipment in accordance with the provisions of laws set by the government, 3) workers obtain accurate, fast and correct information with regard to regulations / policies issued by the company, especially those directly related to workers, and 4) workers have the right to provide advice and input for the smooth operation and progress of the company.

Keywords: skb, legal protection, and fulfillment of workers' rights.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945), dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Membangun manusia Indonesia seutuhnya mengandung maksud bahwa pembangunan manusia Indonesia dilaksanakan secara utuh yang meliputi jasmani dan rohani. Sedangkan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya mengandung maksud bahwa masyarakat yang dibangun bukan hanya masyarakat tertentu saja melainkan seluruh masyarakat Indonesia tanpa memandang suku, agama dan ras. Adapun tujuan pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik material maupun spiritual (Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Perkembangan perindustrian di Indonesia sudah dirasakan pada saat ini. Dengan adanya perkembangan industri yang begitu pesat maka tidak dapat dipungkiri bahwa peristiwa tersebut akan menimbulkan dampak bagi kehidupan manusia baik dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positif yang dapat dirasakan adalah kondisi negara yang mengalami kemajuan dan dapat bersaing dengan negara lain, pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat serta penyediaan lapangan pekerjaan.

Indonesia merupakan negara berkembang yang terus menerus

melaksanakan pembangunan. Pembangunan tidak hanya dilakukan di satu bidang saja tetapi menyeluruh di semua bidang kehidupan yang meliputi bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya dan pertahanan keamanan. Semua bidang tersebut mempunyai hubungan yang erat dan tidak dapat dipisahkan. Pembangunan nasional Indonesia menitikberatkan pada bidang ekonomi. Sasaran pembangunan di bidang ekonomi menitikberatkan pada sektor industri yaitu mendorong perkembangan industri di Indonesia. Hal ini secara tidak langsung membantu mengatasi masalah pengangguran di Indonesia, karena perusahaan-perusahaan selalu menyerap tenaga kerja setiap tahunnya. Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) bertujuan agar tenaga kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja atau buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 E ayat (3) UUD 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan (Penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh). Kebebasan berserikat dan perlindungan hak

berorganisasi juga dituangkan dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 (Freedom Of Association and Protection Of The Right to Organise) dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO tentang hak berorganisasi dan berunding bersama, Nomor 98 Tahun 1949 telah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956. Konvensi Nomor 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Sedangkan Konvensi Nomor 98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan sukarela (Bahder Johan Nasution, 2004:2-3). Sejak diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, kemudian dikeluarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/buruh (UU Serikat Pekerja/Buruh). Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/buruh menyebutkan bahwa Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

PKB adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama – sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/gabungan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama adalah sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru yang didasari atas kesepakatan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut Lex Special artinya sebuah produk yang tidak diatur dalam Undang – undang maka dia akan menjadi normatif bila mana sudah disepakati dan dituangkan dalam PKB serta telah diketahui oleh Dinas yang terkait dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan. Salah satu tujuan adanya PKB mempertegas dan memperjelas hak – hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

2. METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yuridis empiris yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (*library research*), yang merupakan penelitian hukum dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder dengan penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan aspek-aspek hukum, asas, kaidah hukum mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh dan apakah perusahaan telah memenuhi kewajibannya sebagaimana yang termuat dalam Surat Perjanjian Kerja Bersama (SKB).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan agar dapat memberikan gambaran yang jelas dan lengkap dengan jalan mengumpulkan, menyusun dan menganalisa data yang diperoleh guna memecahkan masalah yang terkait. Dalam penelitian kepustakaan, untuk mendapatkan bahan hukum sekunder dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan perlindungan hukum pekerja di PT. Mutu Gading Tekstil

Sistem ketenagakerjaan Indonesia berusaha menempatkan pekerja/ buruh dengan pengusaha dalam kedudukan yang proporsional. Sistem ketenagakerjaan Indonesia merupakan salah satu sub sistem dari sistem integralistik demokrasi ekonomi Pancasila dan sistem hubungan industrial merupakan sub sistem dari sistem integralistik ketenagakerjaan di Indonesia, maka sistem hubungan industrial harus terintegralistik dalam sistem demokrasi ekonomi Pancasila.

Tidak mudah menciptakan hubungan kerja yang demikian, walaupun para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial mempunyai tujuan yang sama tetapi pada prinsipnya memiliki kepentingan yang berbeda dan kepentingan yang berbeda tersebut susah dirukunkan. Kepentingan pengusaha merupakan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan kepentingan pekerja/ buruh adalah kesejahteraan, sehingga pada umumnya pengusaha memandang kesejahteraan pekerja/ buruh adalah ongkos produksi yang selalu harus ditekan seminimal

mungkin karena kesejahteraan pekerja/ buruh akan mengurangi keuntungan pengusaha. Di sinilah fungsi sistem hukum hubungan industrial sebagai jembatan untuk mengharmoniskan (secara adil) dua kepentingan yang berbeda tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu, perlu dipahami oleh pengusaha bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, diantaranya: Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5); Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpadiskriminasi dari pengusaha (Pasal 6); Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/ atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelahan kerja (Pasal 11); Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)); Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);

Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)); Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat (1)); Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)); dan Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Kemudian lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-undang Kesejahteraan meliputi: Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk berunding dengan pengusaha; Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; Perlindungan khusus bagi pekerja/ buruh perempuan, anak, dan penyandang

cacat; dan perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Pada masa lalu, pembahasan hubungan industrial kurang mendapat perhatian, baik dari kalangan manajer puncak maupun dari manajer sumber daya manusia sendiri. Namun pada 20 tahun terakhir ini, hubungan industrial menuntut perubahan yang lebih besar. Hal ini disebabkan hubungan antara pekerja dengan pengusaha menjadi semakin kompleks dari masa sebelumnya (Suprihatmi, 2017). Lebih lanjut lagi, faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan industrial di Indonesia adalah: a. perbedaan perkembangan sejarah industrial (antara negara maju dan berkembang); b. perbedaan pendekatan dalam pemenuhan tuntutan dan kebutuhan kaum pekerja; c. kepedulian terhadap perbaikan industrial dan kesejahteraan; serta d. tekad membangun masyarakat industri yang bermasadepan.

Meskipun begitu, di dalam pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis terkadang mengalami hambatan, baik dari sisi pekerja, pengusaha termasuk pula dari pemerintah. Faktor penghambat dari penegak hukum atau pejabat pemerintah, menurut Suwanto adalah: dak melakukan tugas secara objektif, memihak, atau kurang menguasai terhadap berbagai peraturan perundang-undangan (Suprihatimi, 2017).

Faktor penghambat dari aspek sarana atau fasilitas pada umumnya adalah pengusaha enggan untuk membentuk sarana hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaannya, sehingga kalau dibentuk hanya bersifat formalitas (asal ada) sehingga sarana tersebut dak dilaksanakan secara optimal. Para pengusaha pada umumnya berpandangan bahwa sarana hubungan industrial adalah alat bagi pekerja/buruh untuk menuntut kesejahteraan kepada pengusaha, artinya melaksanakan sarana hubungan industrial sama saja membuka peluang kepada pekerja/ buruh untuk melakukan berbagai tuntutan kepada pengusaha. Sarana-sarana hubungan industrial yang dimaksud, antara lain: Peraturan Perusahaan, Peraturan Kerja Bersama, Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Bipart, Lembaga Kerjasama Tripart, dan lain-lain.

Faktor penghambat dalam penegakan hukum dari aspek masyarakat atau lingkungan bisa berasal dari pekerja/ buruh bisa juga berasal dari pengusaha. Sebagai contoh menurut Suprihatimi (2017), faktor penghambat pengusaha adalah

masih banyaknya pengusaha yang tidak bisa memahami atau menerapkan secara benar peraturan perundang-undangan terkait program kesejahteraan pekerja/buruh yang oleh sementara pengusaha dianggap sebagai beban biaya, sehingga memperlakukan pekerja sebagai alat produksi semata dan kurang menghargai bahwa mereka sebagai manusia dengan segala harkat martabatnya (Suprihatimi, 2017).

Faktor penghambat dari aspek pekerja/buruh menurut Suwanto (2017) adalah tingkat pendidikan yang relatif rendah sehingga mudah dipengaruhi tanpa adanya alasan yang rasional, adanya semangat kebersamaan/ solidaritas pekerja/buruh yang terlalu tinggi, dan lain-lain (Suwanto, 2017). Kemudian faktor penghambat dari masyarakat sekitar adalah dengan tanpa mempermbangkan kemampuan (*qualification*) atau daya tampung perusahaan, masyarakat sekitar beranggapan merekalah yang harus diprioritaskan untuk diterima sebagai pekerja diperusahaan tersebut. Lalu terakhir, faktor penghambat dari aspek hukumnya adalah beberapa sistem hukum hubungan industrial yang ada tidak sesuai dengan pola hubungan industrial Pancasila dan tidak sesuai dengan pandangan hidup (*way of life*) bangsa Indonesia, sehingga pelaksanaannya menimbulkan kedakadilan dan ketidakpastian.

Upaya yang harus dilakukan dalam menangani masalah tenaga kerja sangat kompleks, oleh karenanya paling tidak ada 3 (tiga) unsur yang berperan dan berupaya melakukan kegiatan secara nyata setelah memperhakan kendala di atas. Upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah: pertama, melaksanakan pengawasan dengan penuh tanggung jawab, cepat, objektif, adil dan tidak memihak; kedua, pembaharuan dan revisi perundang-undangan yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman; dan ketiga, penegakan hukum secara konsisten dan mencegah campur tangan pihak lain dalam masalah hubungan industrial.

Selain itu, masih terdapat eksistensi sebagian pekerja/ buruh yang belum memperoleh penghasilan (*take home pay*) untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, belum mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah perjanjian kerja yang masuk dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) seharusnya dibuat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT). Hal ini untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha ketika periode waktu perjanjian kontrak habis. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa harus meminta keputusan Pengadilan Hubungan Industrial ini menjadikan pekerja/ buruh menjadi tidak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak seperti diatur dalam Pasal 156 ayat (2) s.d ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Sistem hukum hubungan industrial yang tidak sesuai dengan pola hubungan industrial Pancasila, tidak sesuai pula dengan pandangan hidup (*way of life*) bangsa Indonesia, baik berupa hukum material hubungan industrial maupun berupa hukum formal hubungan industrial, yaitu: Berupa hukum material misalnya Pasal 160 ayat (1 s.d 7) UU Ketenagakerjaan dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berkewajiban, walaupun Pasal 160 tersebut berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, tetapi yang tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikatnya hanya sepanjang anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha..." yang terdapat dalam ayat (1), sedangkan ayat lainnya dari Pasal 160 tetap berlaku, misalnya yang diatur dalam ayat (3) yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya".

Berupa hukum formal, contoh hukum acara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) masih menggunakan H.I.R, Rbg, dan Rv, sehingga tidak sesuai dengan cita hukum ketenagakerjaan Pancasila, karena: H.I.R, Rbg, dan Rv merupakan hukum acara perdata warisan Kolonial Belanda yang menganut pola individualisme dan liberalisme yang mengutamakan kebebasan dan individualisme sehingga tidak sesuai dengan paham atau ideologi Pancasila yang mengutamakan persatuan atau kekeluargaan; dan peruntukan H.I.R, Rbg, dan Rv adalah hukum acara untuk hukum privat, yaitu hukum yang mengatur tata tertib masyarakat yang menyangkut kepentingan individual/ perorangan para warga masyarakat yang mengutamakan kepentingan individual dan kebenaran formal, tidak sesuai sebagai hukum acara

ketenagakerjaan dan/atau hubungan industrial karena keduanya masuk dalam kelompok hukum publik dan lebih mengutamakan kepentingan umum dan kebenaran substansial.

Keberadaan peraturan perundangan-undangan hubungan industrial tersebut bertentangan dengan asas-asas negara hukum Pancasila, seperti bertentangan dengan asas legalitas, asas persamaan kedudukan di hadapan hukum, asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*), asas proses peradilan independen, serta asas tidak memihak. Peraturan perundang-undangan hubungan industrial tersebut telah mereduksi hak normatif (*labour legislation*) pekerja/ buruh yang sedang proses dan/ atau setelah proses pemutusan hubungan kerja.

Hukum acara yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata warisan pemerintahan Kolonial Hindia Belanda yang dalam penerapannya menimbulkan permasalahan, yaitu H.I.R, Rbg, dan Rv menganut paham atau ideologi liberalisme dan individualisme.

Sementara itu sarana pendukung hubungan industrial adalah sebagai berikut: Lembaga Kerja Sama Bipart ialah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, dengan anggota pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja; Lembaga Kerja Sama Tripart ialah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah; Perjanjian Kerja Bersama; Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Pendidikan hubungan industrial, sebagai upaya penyebarluasan pedoman hubungan industrial agar dapat dipahami serta dilaksanakan oleh semua pihak; dan Penyempurnaan ketentuan ketenagakerjaan.

3.2 Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Oleh PT. Mutu Gading Tekstil

Salah satu bentuk pengabdian dari suatu pekerja adalah pemenuhan atas hak-haknya, dimana hak-hak tersebut dijamin oleh perusahaan, sehingga membuat

pekerja bisa bekerja dengan baik. Macam-macam hak pekerja antara lain; hak atas pekerjaan; hak atas upah yang adil; hak berserikat dan berkumpul; hak atas perlindungan kesehatan dan keamanan; hak diproses hukum secara sah; hak untuk diperlakukan secara sama; hak atas rahasia pribadi; hak atas kebebasan suara hati.

Dimana suatu perusahaan harus memenuhi hak-hak pekerja seperti diatas, apabila tidak terpenuhi maka setiap pekerja berhak menuntut pada perusahaan. Didalam UU No 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan, Hak-hak pekerja tersebut tertuang dan berbunyi sebagai berikut: Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6). Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/ atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).

Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1). Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23). Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri (pasal 31).

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1). Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2). Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat

1). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yg memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat 1). Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104 ayat 1). Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137). Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

Di dalam PKB (perjanjian kerja bersama) antara PT. Mutu Gading Tekstil dengan serikat kerja hak dan kewajiban yang diberikan kepada pekerja antara lain: Hak Pekerja; mendapatkan Upah sebagai imbalan dari pemenuhan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang telah dilakukan; memperoleh fasilitas-fasilitas yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai fungsinya masing-masing sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan hak memperoleh informasi yang benar tentang berbagai peraturan/ kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Perusahaan yang berhubungan dengan kepentingan Pekerja. Dan memberi saran atau usulan demi kemajuan dan kelancaran operasional Perusahaan.

Kewajiban Pekerja meliputi; mentaati semua peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di Perusahaan, termasuk ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PKB ini dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. mentaati aturan-aturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku serta senantiasa memakai perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan oleh Perusahaan. bersikap jujur, loyal, disiplin, bertanggung jawab, bersusila, dan sopan serta normal baik kepada Perusahaan maupun kepada sesama Pekerja tanpa memandang suku, agama, ras, jenis kelamin, dan orientasi politik

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pelaksanaan perlindungan hukum pekerja di PT. Mutu Gading Tekstil telah

dijalankan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat pada pasal-pasal pada perjanjian kerja bersama, khususnya berkenaan dengan upah, tunjangan-tunjangan, jaminan sosial dan ketenagakerjaan, dan transportasi yang sudah berjalan dengan baik.

Pemenuhan hak-hak pekerja oleh PT. Mutu Gading Tekstil, dapat dilihat dengan adanya: upah diberikan berdasarkan pemenuhan tugas, kewajiban serta tanggungjawab yang telah dilaksanakan; adanya fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang diantaranya tersedianya peralatan K3 yang sesuai dengan ketentuan perundangan yang ditetapkan oleh pemerintah; pekerja memperoleh informasi yang tepat, cepat dan benar berkenaan dengan peraturan/kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan, khususnya yang berkaitan langsung dengan pekerja, dan pekerja memiliki hak untuk memberikan saran dan masukan untuk kelancaran operasional dan kemajuan perusahaan

4.2 Saran

Diharapkan perlindungan hukum bagi pekerja dapat ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja. Disarankan peningkatan posisi dan peranan serikat buruh/ serikat pekerja bukan saja sebagai penyalur aspirasi pihak pekerja/ buruh tetapi juga berkewajiban sebagai pamong dan membawa para pekerja/ buruh agar secara nyata dapat mewujudkan peran serta dalam produktivitas perusahaan dengan cara meningkatkan prestasi kerja. Selanjutnya, posisi dan peran pihak manajemen adalah mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya dan memperhatikan nasib dan kesejahteraan para pekerja /buruh dengan wajar.

Mewujudkan hubungan industrial yang Pancasila adalah tidak mudah, faktor hukumnya sendiri (perundang-undangan). Maka disarankan adalah menggunakan teori hubungan industrial kerja sama berkeadilan kontribusi yang transparansi, yaitu antara pekerja/ buruh dengan pengusaha bekerjasama secara terbuka berdasarkan keadilan kontribusi baik dalam kondisi perusahaan sedang mengalami keuntungan maupun sedang mengalami kerugian. Peningkatan fasilitas ibadah baik dari kebersihan maupun fasilitas yang ada sehingga hak pekerja untuk menjalankan ibadah dapat dipenuhi.

PERSANTUNAN

Penulis mengucapkan banyak terimakasih dan mempersembahkan karya tulis ini pertama, kepada kedua orang tua tercinta, saudara-saudara penulis yang senantiasa memberikan dukungan, doa, fan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini. Kedua, ucapan terimakasih kepada calon suami dari penulis serta sahabat-sahabat penulis yang selalu ada disaat suka maupun duka.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. (2017). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Djumialdji, F.X. (2015). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika
- G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, dan A.G. Kartasapoetra. (2015). *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila. Edisi XII*. Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Haryani, Sri. (2015). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.
- Husni, Lalu. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persaja.
- Kansil, C.S.T. 2015. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung. PT Citra.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. KEP- 226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, 3, 4, 8, 11, 20 dan pasal 21.
- Prinst, Darwan. (2015). *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia (Buku Pegangan. Bagi Pekerja untuk mempertaruhkan Haknya)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, Soerjono. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Soepomo, Imam. (2018). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Surabaya: Djembatan
- Subekti. (2018). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa

Suwarto. (2017). *Hubungan Industrial Dalam Praktek*. Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.

Wardiningsih, Suprihatmi Sri. (2017). Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Meminimalisasi Konflik Industri. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, April 2017.