

Tantangan Terkini dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan: Studi Kasus Tidak Terpenuhinya Hak Buruh PT SAI Apparel Grobongan

Kevin Putra Subagijo¹ Rachel Anne Patricia²

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: kevin.205210017@stu.untar.ac.id¹ rachel.205210081@stu.untar.ac.id²

Abstrak

Penegakan hukum ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam melindungi hak-hak buruh di berbagai perusahaan. Tenaga kerja harus diperhatikan hak-haknya, oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk membina, mengarahkan dan melindungi tenaga kerja agar tercipta kesejahteraan yang berkaitan dengan apa yang dikerjakannya. Studi kasus yang diangkat dalam penelitian ini menggambarkan tantangan terkini yang dihadapi dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, dengan fokus pada PT SAI Apparel Grobongan. Melalui penelitian ini, diharap dapat mengidentifikasi solusi-solusi inovatif, perbaikan dalam regulasi, serta langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk memastikan bahwa hak-hak buruh terlindungi dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dan pendekatan normatif.

Kata Kunci: Penegakan Hukum, Ketenagakerjaan, Hak-Hak Buruh.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Penegakan hukum ketenagakerjaan adalah aspek penting dalam menjaga hak dan kesejahteraan pekerja serta memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Namun, dalam era yang terus berkembang dengan perubahan dinamis dalam dunia kerja dan perkembangan teknologi yang cepat, penegakan hukum ketenagakerjaan menghadapi tantangan terkini yang kompleks dan beragam. Tantangan ini memerlukan pemahaman mendalam dan adaptasi yang cepat dalam upaya menjaga keadilan dan keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan Perusahaan. Tenaga kerja harus diperhatikan hak-haknya, oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk membina, mengarahkan dan melindungi tenaga kerja agar tercipta kesejahteraan yang berkaitan dengan apa yang dikerjakannya. Pada dasarnya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan agar tenaga kerja lebih dimanusiakan. Tenaga kerja memperoleh kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidupnya dan oleh karena itu dapat hidup secara layak sebagai manusia. Untuk menyukseskan perlindungan tenaga kerja diperlukan suatu perencanaan dan pelaksanaan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan.

Hak buruh adalah bagian integral dari prinsip-prinsip hak asasi manusia yang menjamin perlindungan dan kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Penegakan hukum ketenagakerjaan merupakan fondasi utama dalam memastikan bahwa hak-hak buruh tersebut dipatuhi dan terlindungi. Namun, dalam praktiknya, tantangan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan sering kali menjadi penghalang dalam terpenuhinya hak-hak buruh. Secara yuridis, kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun dalam praktiknya, kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh seringkali tidak seimbang. Beberapa kendala yang masih ditemukan antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik dari pekerja, pengusaha maupun penegak hukum. Meskipun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja berada pada posisi yang seimbang, namun dalam prakteknya berbeda. Perubahan dalam regulasi nasional dan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dapat memengaruhi penegakan hukum. Tantangan ini

mencakup pemahaman yang mendalam tentang perubahan hukum yang berdampak pada hak buruh serta kemampuan dalam menegakkan aturan-aturan baru yang muncul.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan mengidentifikasi tantangan utama dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yang secara langsung mempengaruhi terpenuhinya hak buruh. Tantangan-tantangan ini meliputi sejumlah aspek yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, perlindungan pekerja, dan keadilan di tempat kerja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat mengidentifikasi solusi-solusi inovatif, perbaikan dalam regulasi, serta langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk memastikan bahwa hak-hak buruh terlindungi dengan baik. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga dalam membangun lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan bagi semua pekerja. Rumusan Masalah: Bagaimana peran pemerintah dalam menangani masalah ketidakpenuhan hak buruh di PT SAI Apparel Grobongan? Bagaimana upaya pemerintah dalam mencegah dan menanggulangi tidak terpenuhinya hak buruh?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah metode deskriptif analitis, artinya menggambarkan fakta-fakta yang diteliti dan dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan, teori-teori dan pendapat para ahli hukum. peraturan perundang-undangan, teori-teori dan pendapat para ahli hukum. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif, yaitu menguji dan mengkaji apa yang diperoleh dengan bertitik tolak dari aspek hukum (yuridis) melalui studi dokumen. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari: untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari: Bahan hukum primer meliputi: peraturan perundang-undangan yang terkait; dan Bahan hukum sekunder meliputi: buku-buku literatur, karya ilmiah, artikel-artikel dan dokumen-dokumen tertulis lainnya. Data penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu menguraikan dengan kata-kata sehingga merupakan kalimat yang mudah dimengerti, sistematis dan dapat dipertanggung jawabkan dapat dimengerti, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran Pemerintah dalam Menangani Masalah Ketidakpenuhan Hak Buruh di PT SAI Apparel Grobongan

PT SAI Apparel Grobogan menjadi sorotan publik karena kurangnya hak-hak buruh di perusahaan tersebut. PT SAI Apparel Industries merupakan perusahaan manufaktur pakaian jadi yang didirikan pada tahun 1998. Dilansir dari situs resminya, PT SAI Apparel Industries telah mencatatkan omset penjualan sebesar US\$ 90 juta selama 23 tahun perjalanannya. Perusahaan ini berdiri di atas lahan seluas 18 hektar dengan jumlah karyawan lebih dari 10 ribu orang. Dengan jumlah karyawan sebanyak itu, PT SAI Apparel Industries mampu memproduksi ratusan ribu hingga jutaan produk setiap bulannya. Dalam menjalankan bisnisnya, PT SAI Apparel Industries didukung oleh modal sebesar US\$ 9 juta dengan dana cadangan sebesar US\$ 15 juta. Perusahaan menginvestasikan modal tersebut untuk mesin-mesin canggih di berbagai bidang mulai dari produksi, pemotongan otomatis yang digunakan di semua bidang pemotongan, dan mesin-mesin untuk operasi khusus. PT SAI Apparel Industries mampu memproduksi 2 juta pcs cutting dan sewing, 1,5 juta pcs webbing, 500 ribu pcs knitting dan printing, 2,5 juta pcs laundry. Selain itu, perusahaan ini juga mampu membordir dan menyemat sebanyak 300 ribu.

Nama PT SAI Apparel Industries ramai diperbincangkan netizen setelah sebuah video menyebar viral di media sosial TikTok. Video berdurasi 2 menit tersebut memperlihatkan perdebatan antara seorang pekerja dengan atasannya di PT SAI Apparel Industries tentang

lembur yang tidak dibayar. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) melalui pemeriksaan telah menemukan perusahaan tersebut melakukan pelanggaran. Pemeriksaan itu dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Jawa Tengah, Mediator Hubungan Industrial Disnaker Grobogan, dan Polres Grobogan. Mereka memeriksa PT SAI Apparel Industries terkait video tersebut di Grobogan, Jawa Tengah pada Jumat, 3 Februari 2023. Disnakertrans Jawa Tengah memerintahkan PT SAI Apparel Grobogan untuk segera membayar upah lembur karyawan. Hasil dari kasus tersebut PT SAI Apparel Grobogan berjanji akan menuntaskan permasalahan tersebut hingga pertengahan Februari 2023 dan siap membayar upah lembur para pekerja. PT SAI Apparel Industries Kabupaten Grobogan membayar upah lembur sebulan 2.415 buruh senilai Rp 350 juta.

Upaya Pemerintah Dalam Mencegah dan Menanggulangi Tidak Terpenuhinya Hak Buruh

Hukum Ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku untuk mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagai berikut; serangkaian peraturan tertulis dan tidak tertulis yang mengatur tentang suatu peristiwa dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (pemberi kerja) dan adanya imbalan berupa upah. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dan melindungi pekerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja dan cita-cita bangsa Indonesia dengan haluan gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur utama Pancasila. Secara umum, ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, meskipun penerapannya dapat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial budaya serta masyarakat atau negara tempat perusahaan beroperasi, antara lain:

1. Hak untuk bekerja. Hak untuk bekerja adalah hak asasi manusia. Karena pentingnya hak ini, Indonesia secara jelas mencantumkan dan menjamin sepenuhnya hak atas pekerjaan, seperti yang dapat dilihat pada Pasal 27 ayat 2 UUD 45: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
2. Hak atas upah yang adil. Upah sebenarnya merupakan perwujudan atau kompensasi atas hasil kerja seseorang. Setiap orang berhak atas upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga kerja yang telah disumbangkannya.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk dapat memperjuangkan kepentingannya, terutama hak atas upah yang adil, buruh harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan berserikat untuk memperjuangkan hak dan kepentingan seluruh anggotanya. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi lebih kuat dan oleh karena itu tuntutan-tuntutan mereka yang wajar dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak-hak mereka akan lebih terjamin.
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja adalah hak untuk hidup. Jaminan ini mutlak diperlukan sejak awal sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan dan operasional perusahaan. Risiko harus diketahui sejak awal, hal ini diperlukan untuk mencegah terjadinya perselisihan di kemudian hari jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.

5. Hak atas proses hukum yang adil. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Dia harus diberi kesempatan untuk membuktikan apakah dia melakukan kesalahan yang dituduhkan atau tidak.
6. Hak untuk diperlakukan sama. Hal ini berarti tidak boleh ada diskriminasi di dalam perusahaan baik atas dasar warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sejenisnya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun kesempatan untuk menduduki jabatan, pelatihan, atau pendidikan lanjutan.
7. Hak atas privasi. Meskipun perusahaan memiliki hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, namun karyawan memiliki hak untuk menjaga kerahasiaan data pribadi mereka. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin dirahasiakan oleh karyawan.
8. Hak atas kebebasan hati nurani. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu yang mereka anggap tidak baik: korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau kandungan produk tertentu untuk meningkatkan keuntungan demi menutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur hubungan dan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka melindungi pekerja dan pengusaha, campur tangan pemerintah di bidang ketenagakerjaan diperlukan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat ganda, yaitu privat dan publik. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja juga dapat dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan guna menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, memelihara kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Selain itu, penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan juga sangat diperlukan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif. Apabila timbul suatu permasalahan di bidang ketenagakerjaan, maka hakim yang menanganinya tidak menjatuhkan putusan semata-mata hanya berdasarkan kesepakatan yang telah dilandasi oleh kebebasan berkontrak dan konsensualisme, tetapi harus memperhatikan keserasian seluruh asas-asas dalam hukum perjanjian demi terwujudnya perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

KESIMPULAN

Hasil dari kasus tidak terpenuhinya hak buruh di PT SAI Apparel Grobogan adalah Perusahaan terkait berjanji akan menuntaskan permasalahan tersebut hingga pertengahan Februari 2023 dan siap membayar upah lembur para pekerja. PT SAI Apparel Industries Kabupaten Grobogan membayar upah lembur sebulan 2.415 buruh senilai Rp 350 juta. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja juga dapat dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Saran: para pihak harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan. Selain itu para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku. Kemudian hendaknya pemerintah menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sonny Keraf. *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*. edisi baru. Yogyakarta: Kanisius. 1998.
- Abdul Hakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2003.
- Halili Toha, Hari Pramono. *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara. Pertama. 1987.
- Naufal Ridhwan. Profil PT Sai Apparel, Perusahaan yang Diprotes Karyawan Karena Tak Bayar Upah Lembur.
- Nyoman Serikat Putra Jaya. *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2008.
- Puthut Dwi Putranto Nugroho, Ardi Priyatno Utomo. Pabrik Garmen di Grobogan yang Viral karena Salah 1 Buruh Protes ke Bosnya Mulai Bayar Upah Lembur Sebulan.
- Sinaga, Niru Anita dan Zaluchu, Tiberius. (2017). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Teknologi Industri, 6. 57-58.