

Penyalahgunaan Kekuasaan Terhadap Pekerja Atau Buruh Dalam Hubungan Ketenagakerjaan

David Biliya Malkan¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia^{1,2}

Email: david.205230399@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai penyalahgunaan kekuasaan oleh pemberi kerja terhadap pekerja atau buruh dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Permasalahan ini muncul akibat adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja yang bersifat subordinatif, sehingga membuka peluang terjadinya tindakan sewenang-wenang. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk dan faktor penyebab penyalahgunaan kekuasaan serta menganalisis perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, serta menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyalahgunaan kekuasaan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti pelanggaran pengupahan, jam kerja yang tidak manusiawi, diskriminasi, intimidasi, hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Faktor penyebabnya antara lain ketimpangan posisi tawar, rendahnya pemahaman pekerja terhadap haknya, keterbatasan lapangan kerja, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, yang mencakup upaya preventif, represif, dan kuratif, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun demikian, efektivitas perlindungan tersebut sangat bergantung pada penegakan hukum, kesadaran hukum pekerja, serta komitmen pemberi kerja dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang.

Kata Kunci: Penyalahgunaan Kekuasaan, Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Pekerja/Buruh, Hubungan Industrial



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

PENDAHULUAN

Segala aspek yang mempunyai kaitannya dengan tenaga kerja, baik sebelum memasuki masa kerja, selama bekerja, maupun setelah berakhirnya hubungan kerja, termasuk dalam ruang lingkup hubungan ketenagakerjaan. Sebagaimana Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan mencakup berbagai unsur di antaranya hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja maupun pemberi kerja, perlindungan hukum, serta kesejahteraan tenaga kerja.¹ Tujuan utama dari ketenagakerjaan adalah untuk menambah tingkatan kesejahteraan para tenaga kerja maupun keluarganya, membangun lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran, serta menjamin perlindungan tenaga kerja melalui regulasi dan kebijakan pemerintah. Ruang lingkupnya meliputi tenaga kerja sebagai individu yang mampu bekerja, hubungan kerja di antara pekerja maupun pemberi kerja, perlindungan tenaga kerja terkait keselamatan, kesehatan, dan jaminan sosial, serta kesejahteraan pekerja melalui upah layak dan fasilitas kerja. Hubungan ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan antara pekerja dengan pemberi kerja yang memiliki kepentingan yang saling berkaitan. Pekerja memberikan tenaga, waktu, dan keahlian yang dimilikinya untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan pemberi kerja menyediakan upah serta sarana kerja. Namun, hubungan tersebut tidak berada dalam posisi yang seimbang, melainkan bersifat subordinatif, dimana pemberi kerja memiliki

¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan."

kekuasaan yang lebih dominan dibandingkan pekerja. Struktur hubungan yang sangat timpang akan membuka peluang terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pemberi kerja terhadap pekerja atau buruh. Kekuasaan yang seharusnya digunakan untuk mengatur dan mengelola proses pekerja secara efektif justru dalam praktiknya sering disalahgunakan, sehingga merugikan banyak pihak pekerja.²

Penyalahgunaan kekuasaan tersebut berupa pemberian upah yang tidak sejalan dengan ketentuan, pemaksaan kerja di luar batas wajar tanpa kompensasi, perlakuan diskriminatif, hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah. Bahwasanya kondisi ini menunjukkan posisi tawar pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan masih relatif lemah. Keterbatasan lapangan kerja, kebutuhan ekonomi, serta kurangnya pemahaman terhadap hak-hak ketenagakerjaan seringkali membuat pekerja berada dalam posisi yang rentan terhadap tindakan sewenang-wenang dari pemberi kerja. Di sisi lain, pengawasan dan penegakan hukum yang belum optimal turut memperparah terjadinya penyimpangan dalam praktik hubungan kerja.³ Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, negara berperan penting dalam melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah. Melalui berbagai peraturan perundang-undangan, diharapkan tercipta hubungan kerja yang adil, seimbang, maupun menjunjung tinggi hak asasi manusia. (HAM) Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak ditemukan pelanggaran yang memperlihatkan terdapat kesenjangan di antara norma hukum maupun realitas di lapangan. Penulis mengarahkan pembaca untuk memahami bahwasanya permasalahan mengenai penyalahgunaan kekuasaan terhadap pekerja atau buruh dalam hubungan ketenagakerjaan menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut. Kajian ini bertujuan untuk memahami bentuk-bentuk penyalahgunaan kekuasaan yang terjadi, faktor penyebabnya, serta upaya perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja guna mewujudkan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan.⁴

Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk dan faktor apa saja yang menjadi sebab terjadinya penyalahgunaan kekuasaan yang pemberi kerja lakukan pada pekerja atau buruh dalam hubungan ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum pada pekerja atau buruh yang terdampak atas tindakan penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan hukum normatif, yang menekankan studi terhadap berbagai norma hukum yang berlaku, terutama yang mengatur perlindungan bagi pekerja atau buruh dalam hubungan ketenagakerjaan. Studi ini mempergunakan dua pendekatan utama, yakni pendekatan peraturan perundangan (*statute approach*) yang berfokus pada penelaahan regulasi di bidang ketenagakerjaan, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang mengkaji konsep hukum mengenai penyalahgunaan kekuasaan, hubungan kerja, dan perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam penelitian ini, sumber bahan hukum terbagi atas bahan hukum primer berupa peraturan perundangan, bahan hukum sekunder yang mencakup buku maupun jurnal ilmiah, serta bahan hukum tersier di antaranya kamus hukum dan referensi pendukung lainnya. Pengumpulan bahan hukum dilaksanakan melalui studi kepustakaan (*library research*), sedangkan analisisnya mengadopsi metode kualitatif dengan cara menguraikan, menafsirkan, serta mengaitkan berbagai ketentuan hukum

² Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 45.

³ Zaeni Asyhadie, "Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik" (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 72.

⁴ Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 45.

maupun pandangan para ahli guna mendapat simpulan yang sistematis maupun menyeluruh mengenai penyalahgunaan kekuasaan pada pekerja atau buruh dalam hubungan ketenagakerjaan.⁵

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bentuk dan faktor penyebab terjadinya penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja atau buruh dalam hubungan ketenagakerjaan

Penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan ketenagakerjaan merupakan tindakan pemberi kerja yang melampaui batas kewenangannya sehingga merugikan para pekerja atau buruh. Di Indonesia, hubungan kerja diatur oleh berbagai peraturan perundangan, khususnya di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan" yang telah diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang "Cipta Kerja." Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwasanya hak pekerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil, upah yang pantas, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja.⁶ Dalam praktiknya, penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan ketenagakerjaan tidak hanya terbatas pada pelanggaran yang bersifat umum, tetapi juga dapat muncul dalam bentuk-bentuk yang lebih kompleks dan sistematis. Dalam aspek pengupahan, penyalahgunaan tidak hanya berupa pemberian upah di bawah upah minimum, tetapi juga mencakup praktik seperti pemotongan upah secara sepihak tanpa dasar yang jelas, keterlambatan pembayaran yang disengaja, tidak diberikannya tunjangan yang menjadi hak pekerja, serta manipulasi perhitungan upah lembur. Dalam beberapa kasus, pemberi kerja memanfaatkan status hubungan kerja tertentu untuk menghindari kewajiban pembayaran hak-hak normatif pekerja.⁷ Pada aspek jam kerja dan beban kerja, penyalahgunaan kekuasaan dapat terlihat dari penugasan kerja yang melampaui batas kemampuan fisik dan mental pekerja, penetapan target kerja yang tidak realistis, serta pengabaian hak atas waktu istirahat. Pekerja seringkali dipaksa untuk tetap bekerja di luar jam kerja tanpa adanya persetujuan yang sah maupun kompensasi yang layak, bahkan disertai ancaman sanksi apabila menolak. Dalam konteks hubungan kerja dan status ketenagakerjaan, penyalahgunaan terjadi melalui praktik penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), outsourcing, atau tenaga harian lepas untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Praktik tersebut bertujuan untuk menghindari kewajiban pemberian jaminan sosial, pesangon, serta berbagai hak lain yang sewajarnya diterima pekerja tetap, sehingga secara tidak langsung melemahkan posisi pekerja.⁸

Pada aspek diskriminasi dan ketidakadilan, penyalahgunaan kekuasaan dapat diwujudkan dalam bentuk perlakuan berbeda tanpa dasar yang objektif, seperti perbedaan upah untuk pekerjaan yang sama, pembatasan kesempatan promosi, maupun perlakuan tidak adil terhadap kelompok tertentu, termasuk perempuan dan penyandang disabilitas. Diskriminasi ini seringkali bersifat terselubung namun berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Dalam bentuk intimidasi dan tekanan di tempat kerja, penyalahgunaan kekuasaan dapat berupa ancaman, pelecehan verbal, tekanan psikologis (bullying), hingga pelecehan seksual. Pemberi kerja atau atasan menggunakan posisi dominannya untuk memaksa pekerja mengikuti kehendaknya, termasuk dalam situasi yang merugikan pekerja, seperti tekanan untuk mengundurkan diri agar terhindar dari kewajiban pemberian pesangon. Pada aspek pemutusan hubungan kerja (PHK), penyalahgunaan kekuasaan tercermin dalam tindakan PHK sepihak tanpa alasan yang sah, tanpa melalui tahapan yang telah ditentukan, serta tanpa pemenuhan hak-hak pekerja.⁹

⁵ Prof. Dr. Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum: Edisi Revisi" (Jakarta: Prenada Media, 2017).

⁶ Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang "Penetapan Perppu Cipta Kerja."

⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan," Pasal 88.

⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan," Pasal 77.

⁹ Rindi Putri Afifah, dkk., "Tinjauan Yuridis Pasal 59 PP No. 35 Tahun 2021...", *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2021, hlm. 120.

Dalam praktik tertentu, PHK juga digunakan sebagai alat untuk membungkam pekerja yang berani menuntut haknya atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja. Dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), penyalahgunaan kekuasaan terlihat dari pengabaian terhadap standar keselamatan kerja, tidak disediakannya alat pelindung diri, serta pemaksaan kerja dalam kondisi yang berbahaya tanpa perlindungan yang memadai. Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengutamakan produktivitas dibandingkan keselamatan pekerja. Maka bentuk penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan ketenagakerjaan tidak hanya sifatnya administratif, melainkan juga mencakup dimensi struktural dan psikologis yang berdampak luas terhadap pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang komprehensif guna mengidentifikasi serta mencegah berbagai bentuk penyimpangan tersebut dalam praktik hubungan kerja.¹⁰ Selain itu, adapun juga berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya penyalahgunaan kekuasaan antara lain adalah ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja, rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, keterbatasan lapangan pekerjaan, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Selain itu, budaya kerja yang tidak sehat dan kurangnya transparansi dalam manajemen perusahaan juga turut memperbesar peluang terjadinya tindakan sewenang-wenang. Tidak hanya itu, faktor lain yang tidak kalah krusial yaitu ketidakjelasan perjanjian kerja, baik karena tidak adanya kontrak tertulis maupun adanya klausul yang merugikan pekerja, sehingga membuka celah bagi pemberi kerja untuk bertindak semena-mena. Minimnya keberadaan atau peran serikat pekerja juga menjadi faktor yang melemahkan posisi pekerja dalam memperjuangkan haknya. Selanjutnya, tingginya tingkat pengangguran dan tekanan ekonomi membuat pekerja cenderung menerima kondisi kerja yang tidak adil demi menjaga pekerjaan. Faktor lain yang turut berpengaruh adalah kurangnya akses terhadap mekanisme pengaduan atau penyelesaian sengketa, sehingga pekerja kesulitan mencari keadilan ketika terjadi pelanggaran. Selain itu, dalam era modern, muncul pula faktor fleksibilitas kerja yang berlebihan, seperti sistem kerja kontrak jangka pendek atau outsourcing yang seringkali disalahgunakan untuk menghindari kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja. Terakhir, rendahnya integritas atau etika dari pemberi kerja juga menjadi faktor utama yang mendorong terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan ketenagakerjaan.¹¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang terdampak atas tindakan penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan ketenagakerjaan

Perlindungan hukum pada pekerja atau buruh yang terdampak akibat penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan ketenagakerjaan sebagai tanggung jawab negara dalam memberikan jaminan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja. Dalam sistem hukum Indonesia, perlindungan terhadap pekerja atau buruh berlandaskan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan" yang telah diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang "Cipta Kerja," serta UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.¹² Berbagai hak pekerja dalam perspektif normatif memperoleh jaminan perlindungan hukum yang jelas. Dalam UU Ketenagakerjaan, hal tersebut tercantum pada Pasal 5 maupun 6 yang menegaskan prinsip perlakuan setara tanpa diskriminasi. Pengaturan lebih lanjut juga mencakup aspek waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana Pasal 77, serta hak atas K3 yang ditegaskan dalam Pasal 86. Sementara itu, pada bidang pengupahan, Pasal 88 menegaskan jika setiap pekerja mempunyai haknya mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.¹³ Dalam ketentuan perundangan yang berlaku terhadap pekerja atau buruh, menunjukkan bahwasanya segala

¹⁰ Rindi Putri Afifah, dkk., "Tinjauan Yuridis Pasal 59 PP No. 35 Tahun 2021...", *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2021, hlm. 120.

¹¹ Zaeni Asyhadie, "Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik" (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 72.

¹² Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."

¹³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 5 dan 6.

bentuk penyalahgunaan kekuasaan yang melanggar hak-hak tersebut merupakan pelanggaran hukum.¹⁴ Perlindungan hukum pada pekerja atau buruh dapat dilihat dalam berbagai bentuk. Dalam bentuk preventif, perlindungan diberikan melalui peraturan yang jelas mengenai hubungan kerja, di antaranya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, yang berfungsi sebagai dasar hukum untuk mencegah terjadinya penyimpangan. Pemerintah juga memiliki peran dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan guna memastikan bahwasanya pemberi kerja menjalankan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam aspek represif, pekerja yang dirugikan dapat mengajukan upaya hukum menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sejalan dengan ketentuan UU No. 2 Tahun 2004. Proses penyelesaian perselisihan diawali dengan perundingan bipartit antara pekerja maupun pemberi kerja, kemudian dilanjutkan ke mediasi atau konsiliasi oleh instansi ketenagakerjaan, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui mekanisme tersebut, pekerja dapat menuntut pemenuhan hak-haknya, termasuk pembayaran upah, ganti rugi, maupun pembatalan pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.¹⁵ Dalam perlindungan hukum juga mencakup aspek kuratif, yaitu pemulihan hak-hak pekerja atau buruh yang telah dilanggar. Hal ini terdapat berupa pemberian kompensasi, pesangon, atau pengembalian kedudukan pekerja atau buruh jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak sejalan dengan ketentuan hukum. Perlindungan pekerja atau buruh juga diperkuat melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, yang memberikan perlindungan pada risiko seperti kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, maupun jaminan hari tua.¹⁶ Tidak hanya itu, keberadaan serikat pekerja atau buruh juga menjadi bagian penting dalam perlindungan hukum. Serikat pekerja mempunyai fungsinya sebagai tempat dalam memperjuangkan berbagai hak pekerja, memberikan advokasi, serta meningkatkan posisi tawar pekerja dalam menghadapi pemberi kerja. Dengan adanya serikat pekerja, potensi penyalahgunaan kekuasaan dapat diminimalisir melalui pengawasan kolektif. Perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang terdampak penyalahgunaan kekuasaan diwujudkan melalui kombinasi antara pengaturan norma hukum, mekanisme pengawasan, serta penyelesaian sengketa yang efektif. Keberhasilan perlindungan tersebut sangat bergantung pada penegakan hukum yang tegas, kesadaran hukum pekerja, serta komitmen pemberi kerja dalam menjalankan hubungan kerja yang adil dan sejalan dengan peraturan perundangan.¹⁷

KESIMPULAN

Sebagaimana hasil pembahasan di atas, maka ditarik simpulan bahwasanya penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang masih sering terjadi akibat adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja. Bentuk penyalahgunaan tersebut sangat beragam, mulai dari pelanggaran dalam pengupahan, jam kerja, status hubungan kerja, diskriminasi, hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lemahnya posisi tawar pekerja, rendahnya pemahaman terhadap hak-hak ketenagakerjaan, keterbatasan lapangan kerja, serta kurang optimalnya pengawasan dan penegakan hukum. Di sisi lain, negara telah menyediakan berbagai instrumen perlindungan hukum melalui ketentuan UU yang mengatur mengenai hak maupun kewajiban dalam hubungan ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut mencakup upaya preventif, represif, dan kuratif, serta didukung oleh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peran serikat pekerja. Namun, efektivitas perlindungan hukum sangat

¹⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 86.

¹⁵ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."

¹⁶ Soerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum" (Jakarta: UI Press, 2014), hlm. 13.

¹⁷ Ferdy Dwiyananda Putra, "Pemutusan Hubungan Kerja...", *Media Iuris*, 2020, hlm. 85.

bergantung pada penegakan hukum yang tegas, kesadaran hukum pekerja, serta itikad baik pemberi kerja. Sehingga, dibutuhkannya kerja sama antara pemerintah, pekerja, dan pemberi kerja untuk mewujudkan hubungan ketenagakerjaan yang adil, seimbang, dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdy Dwiyanda Putra, "Pemutusan Hubungan Kerja...," *Media Iuris*, 2020.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016).
- Prof. Dr. Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (Jakarta: Prenada Media, 2017).
- Rindi Putri Afifah, dkk., "Tinjauan Yuridis Pasal 59 PP No. 35 Tahun 2021...," *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2021.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2014).
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019).