

Pelanggaran Terhadap Undang Undang Ketenagakerjaan (Hotel Lombok Plaza)

Alessandro Christian Max¹ Gunardi Lie² Moody Rizky Syailendra Putra³
Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2,3}
Email: alessandro.205200255@stu.untar.ac.id¹ gunardi.lie@untar.ac.id²
moodys@fh.untar.ac.id³

Abstrak

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Indonesia sebagai negara hukum memberkan 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.

Kata Kunci: Undang-Undang, Ketenagakerjaan



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

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional, khususnya pada bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar- besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Sarana yang cukup efektif dalam upaya menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, yakni eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur pelbagai hak, kewajiban serta tanggungjawab para pihak. Selain sarana tersebut, perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga bipartit, tripartit, serikat pekerja, organisasi pengusaha, serta mediasi yang diperankan pemerintah merupakan wujud eksistensi hukum ketenagakerjaan. Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.

Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang

Dasar 1945, bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum. Hukum sebagai pedoman berperilaku harus mencerminkan aspek keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara. Di samping mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengambil dari kasus Hotel Lombok Plaza yang melanggar UU Ketenagakerjaan. Berawal dari pekerja yang mengalami kecelakaan sempat dirawat di rumah sakit sampai sebelum ia meninggal. Berbagai upaya dilakukan oleh PN Mataram demi melindungi hak pekerja hingga pada akhirnya Hotel Lombok Plaza membayar semua kerugian yang dialami oleh korban. Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan.

METODE PENELITIAN

Pada proses pengumpulan data, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Penulis melakukan riset pada pemberitaan yang melibatkan objek dan topik pembahasan. Penulis juga menggunakan perspektif dari beberapa partisipan sebagai gambaran yang diutamakan dalam memperoleh hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia

Menurut Scheltermar sendiri elemen *rechtsstaat*, yakni: Pertama, kepastian hukum (meliputi asas legalitas, undang-undang yang mengatur tindakan penegak hukum, undang-undang tidak berlaku surut, hak asasi manusia dijamin undang-undang, pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan lain). Kedua, persamaan (tindakan yang berwenang diatur undang-undang dalam arti materiil, serta pemisahan kekuasaan); Ketiga, demokrasi (hak memilih dan dipilih, peraturan badan yang berwenang ditetapkan parlemen, serta parlemen mengawasi tindakan pemerintah); Keempat, pemerintah untuk rakyat (hak asasi manusia dijamin Undang-Undang Dasar, dan pemerintah secara efektif dan efisien). Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi: Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha; Perlindungan keselamatan dan kerja; Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Sebagaimana diketahui bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, dan satu ciri negara hukum adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia. Sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila harus mencerminkan adanya jiwa bangsa dan menjiwai, serta mendasari peraturan hukum yang berlaku dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum dan tata tertib, yang mengandung konsekuensi yuridis bahwa setiap warga masyarakat dan

pejabat negara, di mana segala tindakannya harus berdasarkan hukum. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Contoh kasus yang penulis ambil adalah dari kasus Hotel Lombok Plaza yang melanggar UU Ketenagakerjaan terhadap karyawannya yang mengalami kecelakaan sebelum sampai pada akhirnya meninggal dunia.

Sesuai Pasal 1 angka 32 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan bersifat independent guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang mempunyai lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan baik di lingkungan pemerintah pusat, maupun di lingkungan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten atau kota. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, PPNS Ketenagakerjaan UPTD. Balai Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 P. Lombok Disnakertrans Prov. NTB, mengikuti sidang pelanggaran UU Ketenagakerjaan oleh pihak Hotel Lombok Plaza pada 28 November 2019. Sebelumnya telah dilakukan pembinaan secara optimal oleh Yudiarianto Sinar Baskoroputro, ST selaku pengawas spesialis K3 Listrik terhadap perakitan, pemasangan, pemeliharaan elevator atau lift tetapi belum mentaati aturan yang telah diberikan sehingga terjadi kecelakaan Kerja, dan akhirnya meninggal dunia setelah di rawat selama 2 minggu. Sidang dihadiri oleh terdakwa dan PPNS Ketenagakerjaan Nina Triana, SH, M. Si, Indra Kurniawan, SH dan Andi M.Noer, S.AP. Hakim Tunggal Pengadilan Negeri (PN) Mataram kelas I A, SITANGGANG SH.MH, menjatuhkan putusan bersalah kepada pimpinan Perusahaan dalam dugaan Kasus pelanggaran UU nomor 1 tahun 1970. Diluar putusan PN Hakim memerintahkan kepada perusahaan untuk memberikan santunan beasiswa bagi anak korban selama 2 tahun dengan tetap membayar gaji korban kecelakaan kerja sisa kontrak selama 7 bulan, selain dari santunan kecelakaan kerja sebanyak 128 juta. Oleh karenanya Hakim melakukan trobosan yang dapat memenuhi rasa keadilan. Dengan adanya penegakan hukum ini, merupakan langkah serius pemerintah Prov. NTB dalam melindungi hak-hak pekerja dan pengawasan terhadap pengusaha melalui penegakan UU ketenagakerjaan.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di Indonesia

Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang

ketenagakerjaan; Untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengeralahan atau penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh. Perlindungan hukum selalu terkait 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 pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat.

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif. Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

KESIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak atasan atau pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 dan peraturan lainnya. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar. Apa yang dilakukan oleh pemerintah NTB terhadap Hotel Lombok Plaza merupakan Langkah yang baik untuk kemajuan hukum di Indonesia. Karena pada era sekarang, sangat sulit untuk mencari keadilan hukum khususnya di sektor ketenagakerjaan. Banyak sekali para atasan yang tidak memenuhi hak para pekerja dan mengabaikan undang-undang ketenagakerjaan ini.

Saran: Para pihak harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan. Para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku. Hendaklah pemerintah



menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/melanggar-uu-ketenagakerjaan-hotel-lombok-plaza-santuni-korban-kecelakaan-kerja-128-juta-rupiah/>