

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Home Industry* Penggilingan Padi (Rice Milling) dengan Perjanjian Tidak Tertulis (Case Study Socio Legal di Desa Driyan, Sragen)

Adityo Prakoso

Fakultas Hukum Universitas Islam Batik Surakarta
adityoprakoso1999@gmail.com

ABSTRACT

The "home industry" scale rice milling industry is a residential company that continuously produces post-harvest rice equipment with one or more workers. Workers receive rights and obligations from employers, namely in the form of welfare/wages, social security for workers (work safety and health), wage rights, social security rights to morals, and morality, behavior that is in accordance with human dignity and religious values. Wage rights, social security rights and the obligation to work according to the direction of the employer. Considering the many limitations in capital and human resources/labor, "home industries" usually provide unwritten labor regulations. The aim and objective of this research is to determine the form of legal protection for CV rice milling home industry workers. Putra Besi Luhur, Driyan Village Rt 08 Rw 02, Sidodadi, Masaran, Sragen. This research was conducted from October to December 2023 using exploratory descriptive methods and qualitative statistical analysis. The sample was determined using the "purposive sampling" method which was carried out by interviews using a detailed questionnaire that was directed at legal protection for workers. The sampling technique was of workforce respondents and businnes ownerThe results of this home industry research show that the form of legal protection for workers that has been established is still weak and there is a lack of clear clarity regarding work safety protection, social security, and the wages that workers should receive. The author's hope is that in conducting this research, workers will receive strong protection and comply with the applicable Employment Law Number 13 of 2003

Keywords: Home Industry, Worker, Legal Protection

ABSTRAK

Industry penggilinga padi (rice milling) skala "home industry" merupakan perusahaan perumahan yang secara terus menerus memproduksi alat-alat pascapanen padi dengan satu atau lebih tenaga kerja. Pekerja mendapatkan hak dan kewajiban dari pengusaha, yakni berupa kesejahteraan/ upah, jaminan sosial tenaga kerja (keselamatan dan kesehatan kerja), hak upah, hak jaminan sosial moral, dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Hak upah, hak jaminan sosial serta kewajiban bekerja sesuai arahan pengusaha. Mengingat banyaknya keterbatasan pemodalaaan dan sumber daya manusia/twnaga kerja biasanya "home industry" memberikan peraturan ketenagaan kerja secara tidak tertulis. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagu pekerja home industry penggilingan padi (rice milling) CV. Putra Besi Luhur, Desa Driyan Rt 08 Rw 02, Sidodadi, Masaran, Sragen. Penelitian ini dilakukan sejak bulan oktober hingga desember 2023 dengan menggunakan metode diskriptif eksploratif dan analisis statistik kualitatif. Penentuan sampel menggunakan metode "purposive sampling" yang dilakukan dengan wawancara menggunakan angket pertanyaan secara detail yang telah diarahkan kepada perlindungan hukum bagi pekerja. Teknik pengambilan sampel yakni dari responden tenaga kerja dan pemlik usaha. Dari hasil penelitian home industry ini menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum pada pekerja

yang ditetapkan masih lemah dan kurang ada kejelasan yang pasti baik perlindungan keselamatan kerja, jamina sosial, upah yang seharusnya didapatkan pekerja. Harapan penulis melakukan penelitian ini agar para pekerja mendapatkan perlindungan yang kuat dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berlaku.

Kata Kunci: Home Industry, Pekerja, Perlindungan Hukum

A. PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah pokok yang harus di hadapi oleh negara-negara berkembang seperti halnya Negara Indonesia. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan ketenagakerjaan yang mengubah kehidupan suatu bangsa agar tenaga kerja dapat di katakan sebagai faktor penentu bagi kemajuan bangsa. Setiap manusiapasti membutuhkan yang namanua pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup salah satu jalan adalah mencari pekerjaan. Bekerja dapat dilakukan secara perseorangan atau bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain dilakukan dengan bekerja kepada Negara atau bekerja di perusahaan yang biasanya disebut sebagai buruh.

Pekerja adalah aset perusahaan yang amat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pekerjaannya. Hubungan antara perusahaan sebagai pemberi kerja dengan pekerja berangsur saling membutuhkan, karena di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan sebagai tempat mereka bekerja, memperoleh nafkah, maupun sebagai tempat aktualisasi diri, sementara di sisi lain perusahaan juga sangat membutuhkan pekerja sebagai sumber daya yang dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Pekerja akan melakukan usaha maksimal, bekerja dengan penuh dedikasi, motivasi tinggi serta lebih produktif apabila pekerja tersebut mendapatkan perlindungan hukum yang memadai.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu²:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendak.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan dan kerja.

Pada dasarnya perlindungan hak-hak bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan hak-hak terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesinambungan. Sesuai yang disebutkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Citra Aditya Bakti 2003, h. 61-62.

dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Pada perkembangan jaman dan teknologi yang canggih sektor perindustrian semakin berkembang. Di era perkembangan zaman industri tidak hanya dilakukan pada pabrik besar. Dengan teknologi yang serba canggih dan mudah untuk mendapatkannya, perindustrian juga bisa di produksi dirumahan atau pekerjaan rumah. Memproduksi dirumahan juga di sebut *Home Industry*. Berbagai pekerjaan dapat berkembang di *Home Industry* dengan skala kecil. Dengan peralatan yang bisa didapatkan dari yang termurah dan termahal dengan mudah. Alat- alat tersebut membantu para *Home Industry* menciptakan produk-produk untuk di sebarluaskan kepada masyarakat. Di Indonesia, dibagi tiga kategori *Home Industry* yang pertama suatu pekerjaan yang dilakukan secara mandiri melakukan sendiri dengan kepentingan pribadi. Kedua yang bertindak sebagai *middle persons* dengan kata lain majikan memperkerjakan orang lain untuk memperkerjakan dirinya dalam sebuah usaha di sebuah rumah atau lokasi *Home industry*, industri rumahan atau industri rumah tangga adalah suatu unit usaha yang tidak berbentuk badan hukum dan dilaksanakan oleh seseorang atau beberapa orang anggota rumah tangga yang mempunyai tenaga kerja sebanyak empat orang atau kurang, dengan kegiatan mengubah bahan dasar menjadi barang jadi atau setengah jadi atau dari yang kurang nilainya menjadi yang lebih tinggi nilainya dengan tujuan untuk dijual atau ditukar dengan barang lain dan ada satu orang anggota keluarga yang menanggung resiko³. Menurut Tulus T.H Tambunan, industri rumah tangga pada umumnya adalah unit-unit usaha yang sifatnya lebih tradisional, dalam arti menerapkan sistem organisasi dan manajemen yang baik seperti lazimnya dalam perusahaan modern, tidak ada pembagian kerja dan sistem pembukuan yang jelas⁴.

Dengan adanya *home industry* ini membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat tanpa mengenal Batasan umur, tingkat pendidikan, dan mengutamakan domisili tempat tinggal dari *home industry*. Dikarenakan perusahaan yang berbadan hukum membuka lowongan pekerjaan dengan standart umur, Pendidikan dan Lokasi yang cukup jauh dari mereka tinggal, sehingga banyak pekerja yang bekerja di *home industry* ini. *Home industry* ini berbeda dengan perusahaan yang berbadan hukum sehingga *recruitment* berbeda dari segi perjanjiannya. Di *home industry* ini hanya menjelaskan mengenai upah, hari dan jam kerja tanpa ada perjanjian tertulis dimana pekerja tidak dapat mengetahui hak-hak apa yang didapat di *home industry* berlandaskan Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada *home Industry* terdapat pekerja dengan jumlah paling sedikit 1 orang maka pentingnya ada perlindungan hukum terhadap pekerja *home industry*. Pada Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan terdapat hak-hak bagi pekerja. Dapat kita lihat banyak faktor tenaga kerja yang harus diperhatikan dari pembinaan, pengarahan, dan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja sangatlah penting, dikarenakan masih banyak sekali permasalahan didunia kerja dengan belum terpenuhinya hak-hak pekerja dari pengusaha. Sering sekali hak-hak pekerja dilanggar seperti hak upah, sistem kerja, hak keselamatan kerja. Di Indonesia belum mengatur tentang peraturan tentang *home industry* maka masih banyak hak-hak bagi pekerja yang belum terpenuhi walaupun secara peraturan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diatur hak-haknya para pekerja, tetapi para pengusaha tetap lalai memberikan hak- hak bagi pekerjanya.

Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak

³ Suratiyah. (1991). Industri Kecil dan Rumah Tangga (Pengertian, Definisi, dan Contohnya). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. h.49

⁴ Tulus T.H Tambunan. Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia (Beberapa Isu Penting), Jakarta: Salemba empat, 2002). h.166

bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat (2) UUD Tahun 1945 berisi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pada UUD tersebut bahwa hak untuk bekerja dilindungi UUD 1945. Dalam UUD Tahun 1945 itu mengatur hak-hak dasar pekerja dan jaminan memperoleh kesempatan kerja dan perlakuan tanpa ada diskriminasi dengan dasar untuk menyejahterakan para pekerja. Di Indonesia sendiri menjamin terciptanya kesejahteraan bagi semua rakyat dalam berbagai aspek dari kepentingan politik, ekonomi, hukum, Pendidikan, sosial dan budaya sehingga terbentuknya masyarakat yang adil dan makmur.

Dikarenakan *home industry* ini masih belum berbadan hukum dengan jelas kepada pekerjanya maka dari itu para pekerja memiliki kedudukan yang lemah. Jika adanya permasalahan seperti kerusakan yang dapat menimbulkan kerugian, jika terjadi kecelakaan kerja sehingga pekerja tidak dapat bekerja. Bentuk perlindungan hukum juga harus jelas dengan tingkat resiko bekerja di *home industry*. Dapat disimpulkan bahwa penulis ingin memberikan pengetahuan bagi pekerja dan pengusaha *home industry* pentingnya perlindungan hukum di *home industry* jika terjadi masalah keesokan hari sehingga dapat diatasi dengan baik dan benar sehingga meminimalisir kerugian bagi pekerja.

Home Industry CV. Putra Besi Luhur berdiri sejak tahun 2017, *home industry* tersebut bergerak pada bidang pembuatan mesin penggilingan padi. Berbicara mengenai pekerja yang saat ini memiliki begitu kompleksnya permasalahan, mulai dari permasalahan upah pekerja atau buruh yang kurang layak, waktu kerja yang seakan-akan memaksakan serta semuanya sendiri dari pihak perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja, tidak adanya kesejahteraan bagi para pekerja atau buruh, kekosongan dalam jaminan sosial dan masih banyak lagi yang lainnya. penulis menyimpulkan bahwa tenaga kerja sebagai manusia sejati juga perlu dilindungi akan spekulasi terjadinya resiko, perlindungan hukum yang masih belum tentu arahnya juga berdampak pada tenaga kerja yang bekerja pada Usaha Dagang. Pihak pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja dan pemerintah merupakan sarana yang memfasilitasi antara pekerja/buruh dan pengusaha. Semuanya harus berjalan senergis untuk mewujudkan keadilan dan pemenuhan hak terhadap pekerja. Mengingat keselamatan dan kesejahteraan pekerja adalah hal yang sangat penting, maka seharusnya ada konsepsi yang berkaitan dengan perlindungan atas resiko para pekerja. Apalagi Indonesia adalah Negara hukum yang begitu menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Melihat beberapa resiko tenaga kerja di atas, peneliti bermaksud membahas perlindungan hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Karena dengan pertimbangan kurangnya pengetahuan pihak perusahaan dan pekerja, maka seringkali pekerja menjadi korban sewenang-wenangnya. Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja ini, penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi yang akan mengupas secara terperinci tentang perlindungan hukum pekerja ditinjau Undang-Undang Ketenagakerjaan Juncto Undang – undang Cipta Kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis mengambil judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HOME INDUSTRY PENGGILINGAN PADI (RICE MILLING) DENGAN PERJANJIAN KERJA TIDAK TERTULIS (Case Study Socio Legal di Desa Driyan Sragen)”**

B. METODE PENELITIAN

Menyesuaikan dengan judul penelitian diatas, penulis menggunakan penelitian Empiris yang berarti menggunakan metode penelitian hukum untuk melihat hukum secara langsung (nyata) bagaimana bekerjanya sistem hukum dimasyarakat. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diambil secara langsung dari narasumber

berupa wawancara dari pekerja dan melakukan observasi dan melakukan angket responden pada pekerja dan diimbangi data sekunder studi dokumen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAAN

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Home Industry Penggilingan Padi di Desa Driyan, Masaran, Sragen

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut :

- a. Perlindungan pekerja/buruh perempuan;
- b. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak;
- c. Perlindungan bagi penyandang cacat;

2. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu pemberi kerja wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

2. Perlindungan Atas Upah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.⁵ Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1, memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶ Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang

⁵ *Ibid.*, hal.142.

⁶ *Ibid.*, hal.143

dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja harus memenuhi ketentuan upah minimum regional, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

3. Hak Pekerja Dalam Peranjan Kerja

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja (Pasal 6);
3. 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);
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihankerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
5. 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));
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23)
7. 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);
8. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1));
9. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2));
10. Setiap pekerja 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 (Pasal 84);
11. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
12. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
13. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));

14. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1))
15. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
16. Dalam hal pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukantuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pemberi kerja,pekerja berhak mendapatkan upah (Pasal 145)

4. Hak Memperoleh Kesejahteraan Kerja

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasionalnya. Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada Perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh sebab itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Maka dapat ditarik kesimpulan, jaminan sosial mempunyai beberapa aspek, antara lain⁷:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja;
3. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang;
4. Menciptakan ketenagakerjaan, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja;
5. Dengan adanya jamsostek akan menciptakan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko ekonomi.

Kebijaksanaan tenaga kerja di bidang jaminan sosial mempunyai keselarasan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur dan merata baik materil dan spiritual. Sementara kita ketahui bahwa pembangunan itu bersifat dinamis, dimana sangat besar pengaruhnya didalam kehidupan manusia, kegiatan usaha semakin meningkat dan tidak terlepas pula dari resiko yang akan menimpa mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu penanganan secara serius terhadap perlindungan tenaga kerja. Dalam hal ini pernyataan Bapak Mamad selaku pemilik CV. Putra Besi Luhur;⁸ “kalo Jamsostek disini tidak ada, karena nantinya bakal rumit belum lagi ngurusinnya iuran tiap bulan, dan daftarnya juga. Namun jikalau ada kecelakaan kerja yang

⁷ *Ibid.*

⁸ Wawancara dengan Mamad, 12 Desember 2023

mengakibatkan luka berat secepat mungkin saya bawa ke klinik atau ke puskesmas terdekat terlebih dahulu, pokoknya semaksimal mungkin saya berikan pertolongan pertama yang baik. Dan tunjangan hari tua disini juga tidak ada, Cuma kalo orang yang sudah lama membantu di CV saya ini semisal udah mau berhenti, saya kasih uang seikhlas dan semampu saya untuk tanda terimakasih karena sudah banyak membantu saya.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mamad selaku pemilik, dalam perusahaannya ini tidak terdapat jaminan sosial yang diterapkan, akan tetapi apa yang disampaikan Bapak Mamad tersebut apabila terjadi kecelakaan disaat kerja maka pemilik usaha akan menanggung. Dalam hal ini seperti yang dituturkan bapak Sugeng selaku pekerja.⁹ “Jamsostek disini tidak ada, akan tetapi selama saya ikut kerja dengan Bapak mamad alhamdulillah belum ada kecelakaan kerja yg fatal karena peralatan safety disini sudah disediakan dengan baik seperti sepatu khusus, sarung tangan khusus dan kacamata khusus buat las. Kalo sakit diluar kerja itu juga kalo parah ya dijenguk dibawakan buah atau makanan dan uang buat bantu berobat atau kebutuhan lain. Kalo kesejahteraan pekerja bagi saya sendiri ya THR atau bonus lemburan itu dan hampir setiap tahun disini selalu pekerja dan masing-masing keluarganya selalu diajak wisata atau piknik, kalo buat pensiunan ga ada, paling uang jasa tanda terima kasih karena sudah membantu beliau.” Berdasarkan kesimpulan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwasanya CV. Putra Besi Luhur mengganti Jaminan sosial dengan beberapa fasilitas seperti : penanggungjawaban yang diberikan kepada pekerja apabila pekerja tersebut mengalami kecelakaan waktu kerja.

Hal tersebut dapat kita lihat dari hasil wawancara diatas. Saya sebagai penulis berpendapat bahwa para pekerja telah diberikan fasilitas dari pemilik usaha berupa uang santunan dengan segala kondisi yang dialami pekerja yang mana fasilitas itu sebagai pengganti jamsostek. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jamsostek. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tertentu saja yang dapat disertakan dalam program jamsostek, termasuk pekerja yang terikat PKWT maupun PKWTT juga. Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹⁰ Dalam hal ini CV. Putra Besi Luhur belum selaras terhadap Undang-Undang diatas, karena CV. Putra Besi Luhur belum mendaftarkan pekerjajanya ke dalam Jaminan Sosial yang merupakan cara pekerja tersebut mendapat akses kedalam keselamatan kerja.

Keberadaan Jamsostek sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja disuatu perusahaan sangat besar manfaatnya, oleh sebab itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan perlu memasukkan tenaga kerja dalam program jamsostek yang dikelola oleh PT. Jamsostek. Perlunya jamsostek di suatu perusahaan karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program

⁹ Wawancara dengan Sugeng, 12 Desember 2023

¹⁰ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek

jamsostek adalah perusahaan yang telah bijaksana pemikirannya dan telah bertindak¹¹

Dalam hal ini CV.Putra Besi Luhur mengganti jaminan sosial yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek dengan memberikan sebuah fasilitas yang diberikan untuk para pekerja. Hal ini dimaksudkan sebagai pengganti yang belum didaftarkan ke jamsostek. Dalam pernyataan tidak tertulis, perusahaan telah memberikan fasilitas kepada pekerja, yakni: fasilitas jaminan kecelakaan, fasilitas jaminan kesehatan, dan fasilitas kematian.

5. Waktu Kerja/Jam Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dapat mencakup banyak hal. Beberapa diantaranya yaitu membahas tentang jam kerja. Peraturan dari Menakertrans ini dibuat untuk mensejahterakan para pekerja dan menciptakan keteraturan. Beban kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan di masing-masing perusahaan juga berbeda-beda. Ada yang bekerja dari pagi hingga sore, ada yang bekerja sampai malam, dan bahkan ada yang harus tetap bekerja di hari libur. Hal tersebut tergantung pada di bidang apa perusahaan tersebut bergerak. Tak jarang, kita pun harus lembur jika memang dituntut untuk demikian

Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur. Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun demikian, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan diatas, harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh atau pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. Dalam hal ini Mas soleman menyatakan bahwa¹² :

“Disini menerapkan sistem kerja harian, dimana pekerja disini berangkat kerja jam 08.00 dan pulang jam 16.00 dan untuk istirahatnya jam 12.00 sampai jam 13.00, untuk istirahat sendiri sudah disediakan makanan sama pemilik usaha dan waktu istirahat diperbolehkan keluar dari bengkel (rumah produksi) untuk pulang kerumah yang terpenting waktu jam kerja mulai kembali sudah berada di bengkel (rumah produksi) dan kalo libur seminggu Cuma 1 kali dihari minggu. Kalo untuk masalah lembur disini lumayan sering.

¹¹ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal.92.

¹² Wawancara dengan Soleman. 12 Desember 2023

Kesimpulan dari wawancara bersama Mas Soleman, dapat diambil kesimpulan bahwa CV. Putra Besi Luhur memperkerjakan pekerja/buruh selama 7 (tujuh) jam dalam satu hari dan 6 (enam) hari dalam satu minggu dan mendapatkan istirahat 1 (satu) hari dalam seminggu, serta pengusaha juga menyediakan waktu istirahat yang luang dalam melakukan peribadatnya sesuai kepercayaan masing-masing. Dikarenakan pekerja disini beragama Islam semua maka pemilik usaha memberikan waktu istirahat yang bertepatan dengan waktu Dhuhur Artinya, penerapan waktu kerja CV. Putra Besi Luhur sudah sesuai dengan ketentuan yang ada pada dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut.

6. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Kesehatan merupakan nikmat dari Tuhan Yang Maha Esa dan Hak Asasi Manusia yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu, setiap manusia ingin mendapatkan kesehatan tersebut dan menjaganya semaksimal mungkin agar terhindar dari penyakit yang akan mengganggu aktivitas manusia itu sendiri. Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Sistem Manajemen K3). Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif¹³

Berbicara mengenai keselamatan dan keselamatan kerja, maka yang dimaksudkan disini adalah yang bersangkutan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industry. Ada 4 (empat) faktor penyebab dari kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini, yaitu:

- a. Faktor manusianya
Misalnya, karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan atau salah penempatannya misalnya pekerja lulusan Sekolah Tinggi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan dibagian tata usaha.
- b. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya
Misalnya, bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.¹⁴
- c. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab:
 - 1) Perbuatan berbahaya karena metode kerja yang salah, kecapekan, sikap kerja yang tidak sempurna.
 - 2) Kondis/keadaan berbahaya. Keadaan yang tidak aman dari mesin atau peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerja.
- d. Faktor yang dihadapi
Misalnya, kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin atau peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indosnesi, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, h 87.

Pada dasarnya *home industry* bisa saja mencegah kecelakaan tersebut jika saja *home industry* memeberikan pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik terhadap pekerja serta memberi jaminan atas kecelakaan tersebut. sehingga para pekerjanya merasakan aman dan terlindungi dengan adanya program keselamatan dan Kesehatan kerja yang terlaksana di *home industry* tersebut. CV. Putra Besi Luhur sendiri adalah salah satu yang belum menerapkan hal tersebut. Pada hal ini Mas Toni menjelaskan bahwa :¹⁵

“Untuk hal semacam begituan disini belum ada mas, paling cuma menyediakan kotak P3K dan kelengkapan safety seperti kacamata khusus las, sarung tangan yg khusus juga, sepatu bot, masker dan lain-lai, yaa sama halnya dengan home industry yang lain dalam bidang kaya gini dan kalo masalah jaminan keehatan disiini belum ada”

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa CV.Putra Besi Luhur sudah mengupayakan untuk keselamatan pekerja sudah cukup baik dengan menyediakan obat P3K dan perlengkapan safety untuk pekerja tapi untuk jaminan kesehatan pekerja tidak ada.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di bahas pada bab diata, pada bagian sebelumnya dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan yang penting, yaitu :

Perlindungan hukum sangat penting bagi pekerja untuk melindungi haknya sebagai pekerja. Seringkali terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja khususnya pekerja home industri. Para pekerja home industri sendiri terkadang tidak mengetahui atas hak mereka sebagai pekerja. Pada dasarnya setiap pekerja yang home industri sama seperti pekerja atau buruh dalam pabrik ataupun pekerja lainnya, dimana memiliki hak sebagai pekerja sama tidak ada perbedaan atas hak yang diberikan oleh undang-undang. Para pekerja home industri rentan mendapatkan pelanggaran hak mereka sebagai pekerja yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha. Pelanggaran yang dibahas adalah pelanggaran hak upah, hak memperoleh kesejahteraan kerja, jaminan kesehatan, jaminan sosial dimana para pekerja seringkali dilanggar atas hak-hak tersebut yang seharusnya dipenuhi oleh pelaku usaha akan tetapi dilanggar. Perlindungan yang didapat oleh pekerja sudah diatur dalam hak-hak yang tercantum dalam undang-undang yang berlaku serta cara melakukan penyelesaian jika terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan secara proses penyelesaian hubungan industrial yang telah diatur dalam undang-undang penyelesaian hubungan industrial. Maka dari itu perlindungan terhadap pekerja dihome industri harus dipenuhi.

Serta akibat hukum bagi pelaku usaha yang tidak menjalankan hak pekerja harus dipahami oleh pelaku usaha. Pada dasarnya dalam hubungan industrial para pekerja memiliki hak yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha dan kewajiban yang harus dilakukan sebagai pekerja. Sementara pengusaha juga memiliki hak yang harus di penuhi oleh pekerja dan kewajiban yang harus dilakukan sebagai pelaku usaha. jika terjadi perselisihan atau pengusaha tidak memenuhi hak pekerja atas hak upah maka dapat dikenakan denda sesuai yang diatur dalam Undang-Undang

¹⁵ Wawancara dengan Toni. 12 Desember 2023

No. 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kesimpulan diatas, bahwa penulis memiliki saran dan masukan yang penulis ajukan, yaitu:

1. Untuk CV. Putra Besi Luhur seharusnya menerapkan dan melaksanakan ketentuan yang ditetapkan oleh Undang – undang agar hak – hak pekerja agar jelas dan terpenuhi. Supaya pekerja merasa dilindungi dan merasa tenang dalam melaksanakan tugasnya segera di penuhi hak – hak pekerja yang sesuai dalam Undang – undang Ketenagakerjaan dan segera mendaftarkan pekerjajanya ke BPJS Ketenagakerjaan atau Jamsostek.
2. Sebagai pekerja sebaiknya harus berani memperjuangkan hak-haknya dengan cara mengadu atau melaporkan apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan pengusaha dengan cara meaporkan ke Dinas Tenaga Kerja melalui serikat pekerja yang terdapat di wilayah setempat atau perwakilan tenaga kerja, terlebih lagi jika hal tersebut sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Citra Aditya Bakti 2003, h. 61-62.
- Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indosnesi, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, h 87.
- Suratiyah. (1991). Industri Kecil dan Rumah Tangga (Pengertian, Definisi, dan Contohnya). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. h.49
- Tulus T.H Tambunan. Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia (Beberapa Isu Penting), Jakarta: Salemba empat, 2002). h.166
- Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal.92.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wawancara dengan Toni. 12 Desember 2023
- Wawancara dengan Kenyong. 12 Desember 2023
- Wawancara dengan Mamad. 12 Desember 2023
- Wawancara dengan Sugeng. 12 Desember 2023
- Wawancara dengan Soleman. 12 Desember 2023