

JAMINAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP SALES PROMOTION GIRLS (SPG)

Oleh:

Gladys Deadora

Universitas Surabaya

gladysdeadora@gmail.com

Abstract

There has been a change in the position of women who were originally only in the domestic sector, now turning to the public sector. Conditions in cities that are relatively more heterogeneous open opportunities for women to work in various fields, one of which being Sales Promotion Girls (SPG). In this study, the author explores how the SPG profile and exploitation experienced. This study uses a qualitative approach with observation, interview, and documentation techniques in taking data. Beautiful and attractive appearance is the main capital of this work. SPG in the cigarette industry or drinks are around 21-30 years old with working hours of around 5-7 hours per day. The reason for working in this field is that this field is light work and does not require high education, although on the other hand they only get low wages. Women in this work often experience physical exploitation in the form of sexual harassment and economic exploitation in the form of working hours until evening and the fulfillment of the rights of women workers such as safety factors and the right to leave. With conditions like this, the protection of women working in general and SPG in particular is very important to consider.

Occupational Safety and Health (K3) is an effort to prevent accidents and occupational diseases. The goal is to provide occupational safety and health protection to create a safe, healthy workplace so as to minimize the possibility of the risk of accidents and illnesses at work, whether regulated in work agreements or in other regulations in the company. The formulation of the problem is (1) How is the Legal Protection for Occupational Health and Safety Guarantees for Sales Promotions Girls (SPG) reviewed from Law No. 13 of 2003 concerning Labor? The method used in this study is Normative.

Keywords: *Legal protection, occupational safety and health.*

A. PENDAHULUAN

Terjadi pergeseran kedudukan wanita yang semula hanya berada disektor domestik, kini beralih ke sektor publik. Kondisi di perkotaan yang relatif lebih heterogen membuka peluang perempuan untuk bekerja di berbagai bidang, salah satunya menjadi *Sales Promotion Girls* (SPG). Dalam penelitian ini, penulis mengeksplorasi bagaimana profil SPG dan eksploitasi yang dialaminya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam pengambilan datanya. Penampilan cantik dan menarik menjadi modal utama pekerjaan ini. SPG pada industry rokok atau minuman berumur sekitar 21 – 30 tahun dengan jam kerja sekitar 5-7 jam perhari.

Alasan bekerja di bidang ini adalah bahwa bidang ini merupakan pekerjaan ringan dan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi, walaupun di sisi lain mereka hanya mendapatkan upah yang rendah. Perempuan dalam pekerjaan ini seringkali mengalami eksploitasi fisik berupa pelecehan seksual dan eksploitasi ekonomi berupa waktu kerja yang sampai malam hari dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja perempuan seperti faktor keselamatan dan hak untuk cuti. Dengan kondisi seperti ini, maka perlindungan terhadap perempuan bekerja pada umumnya dan SPG pada khususnya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu tindakan pengurangan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan diberikannya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, sehingga dapat meminimalisir kemungkinan resiko kecelakaan dan penyakit saat kerja, baik yang diatur dalam perjanjian kerja atau di dalam peraturan-peraturan lain dalam perusahaan. Rumusan masalah yaitu (1) Bagaimana Perlindungan Hukum atas Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap *Sales Promotions Girls* (SPG) di tinjau dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Normatif.

B. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Menggunakan penelitian hukum normatif. Penelitian normatif adalah penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

b. Metode Pendekatan

- (1) Pendekatan perundang undangan (statute approach) : Pendekatan Undang Undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.
- (2) Pendekatan Konseptual (conceptual approach) : Pendekatan Konseptual dilakukan manakala penelitian tidak beranjak dari aturan hukum yang ada.

c. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

(1) Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif atau bahan hukum yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang dan mengikat umum. Bahan hukum primer terdiri peraturan perundang undangan atau putusan badan peradilan yang sesuai dengan isu hukum (legal issue) yang diteliti.

(2) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer seperti buku-buku teks, khususnya buku-buku tentang hukum yang terkait dengan isu hukum (legal issue) yang diangkat, serta artikel dalam berbagai majalah dan jurnal ilmiah bidang hukum.

(3) Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berfungsi untuk mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier terdiri dari kamus, kamus hukum dan ensiklopedia.

d. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pasal 15 ayat (1) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial disebutkan bahwa: "Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti"

e. Teknik Analisis Materi Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, teknik analisis yang digunakan bersifat preskriptif melalui metode penafsiran, harmonisasi, sistematisasi dan penemuan hukum. Data yang dikumpulkan dari hasil penelitian baik data primer maupun data sekunder, selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan dibahas dalam bentuk penjabaran dengan memberi makna sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku.

C. PEMBAHASAN

2.1 Ketenagakerjaan

Menurut ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut.

a. Ketenagakerjaan.

adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.

b. Tenaga Kerja.

adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri atau orang lain.

c. Pekerja atau Buruh.

adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Pemberi Kerja.

adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

2.2 Pengusaha

Berikut ini beberapa pengertian pengusaha.

a. Orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri atau

Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di wilayah Indonesia, yang mewakili perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia.

2.3.1 Perbedaan Tenaga Kerja dan Pekerja.

¹ Whimbo Pitoyo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, visi media, Cianjur, 2010.h.23.

Tenaga kerja

Adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk di dalamnya bekerja pada sektor informal, misalnya wiraswasta/pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain.

2.3.2 Pekerja

Adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain.

2.4 Hubungan Kerja.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak,. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.² hubungan kerja ialah “Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.³

Dimana dalam hubungan kerja terdapat juga unsur hubungan kerja, mencermati uraian diatas maka unsur hubungan kerja.

Unsur hubungan kerja didalam hubungan kerja terdiri dari :

a. Unsur adanya pekerjaan

Secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya.

Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² Ibid.,h.24.

³ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.h.37.

yang mengadopsi Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata. Di mana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.

c. Unsur adanya perintah

Di sinilah letak strateginya posisi pengusaha dan ia memiliki *bargaining position* yang cukup kuat disbanding pekerja /buruh.

Dengan demikian, pengusaha berhak biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut “hak prerogratif pengusaha” melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah pengusaha. Menurut istilah para ahli hukum hal ini disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), artinya pekerja/buruh harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

d. Unsur adanya upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan gubernur.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa : ‘pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.’⁴

e. Unsur adanya waktu tertentu

Dimana pelaksanaan hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu, tidak terus-menerus.

Unsur waktu tertentu memang tidak termasuk kedalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁴ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.h.41.

Ketenagakerjaan. Mengingat faktanya unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja karena mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini. Disamping itu, unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.

Unsur waktu tertentu ini mengandung tiga pengertian. Pertama, bahwa hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Jadi, pelaksanaan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pekerja/buruh berhak waktu istirahat dan cuti. Karenanya, pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena mena dalam mempekerjakan pekerja/buruh. Untuk itu harus ada ketentuan waktu kerja yang jelas karena bagaimanapun pekerja/buruh adalah manusia juga, memiliki keterbatasan kapasitas tenaga.

Kedua, pekerja/buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.

Ketiga, bahwa hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu, apapun alasannya. Tidak ada satu hubungan kerja dilakukan seumur hidup. Entah itu disebabkan PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK sepihak oleh pengusaha, atau PHK oleh pekerja/buruh itu sendiri. Jadi, setiap terjadi hubungan kerja, salah satu pihak harus selalu siap dengan kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasannya.⁵

3 Kewajiban para pihak

hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum. Karenannya, apabila hak dilanggar, tidak berakibat sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, apabila kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi pelakunya.

⁵ Ibid.,h.43.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, “kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh” sebaliknya “kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha”. Untuk itu, jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

4 Perjanjian Kerja.

Istilah perjanjian kerja sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbeintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *oveerenkomst* (Pasal 1313) jika menggunakan pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.⁶

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah;

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu.

Yaitu suatu perjanjian di mana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan sesuatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Contohnya, hubungan antara pasien dan dokter, pengacara dengan klien, notaries dank lien, dan lain lain.

2. Perjanjian kerja

Yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan cirri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

3. Perjanjian pemborongan kerja

Yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

⁶ Ibid.,h.45.

Dari ketiga macam perjanjian di atas dalam konteks materi hukum ketenagakerjaanyang akan dibahas adalah perjanjian kerja.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa :
“perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya ketertarikan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi optimis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

Dalam praktik masih ada pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan “asas kebebasan berkontrak”. Dianggapnya dengan asas ini perjanjian kerja dapat dibuat dengan semaunya dan tanpa mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku. Beberapa contoh diantaranya perjanjian yang mencantumkan:

- a. Masa percobaan yang melebihi 3 bulan atau masa percobaan berulang-ulang;
- b. Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Hubungan kerja melanggar ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu;
- d. Upah dibawah ketentuan upah minimum;
- e. Melanggar atau meniadakan ketentuan perhitungan upah lembur;
- f. Melanggar atau meniadakan program jamsostek;
- g. Membatasi kegiatan serikat pekerja/buruh;
- h. Melebihi periode kerja 10 minggu berturut-turut bekerja tanpa hari istirahat untuk daerah operasi tertentu;
- i. Pekerja perempuan ditekan harus mengundurkan diri apabila hamil, melahirkan, atau menyusui; dan
- j. Pembayaran uang pesangon kurang dari ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan, ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis. Guna kepentingan pembuktian jika suatu saat diperlukan para pihak atau pihak lain yang berkepentingan.

2.5 Pengelompokan Perjanjian Kerja

Mengenai pengelompokan perjanjian kerja tampaknya sangat beragam, hal ini bergantung dari persepsimana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya.⁷

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Berdasarkan waktu berlakunya:
 - 1) Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT); dan
 - 2) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
- b. Perjanjian kerja lainnya:
 - 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - 2) Perjanjian kerja bagi hasil;
 - 3) Perjanjian kerja laut;
 - 4) Perjanjian untuk melakukan jasa -jasa..
- a. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja

Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam. [Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003], yaitu

- b. Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja⁸

⁷ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.h.51.

⁸ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.h.52.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang – undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa :

“waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan naupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.”

Sedangkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara eksplisit mengatur bahwa :

“perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”⁹

c. Berdasarkan status perjanjian kerja

Berdasarkan status perjanjiannya, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 macam, yaitu:

1) Perjanjian kerja tidak tetap

a) Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan 3 bulan)

Semula dasar hukum masa percobaan 3 bulan ini diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PPemutusan Hubungan Kerja di perusahaan

⁹ Ibid.,h.53.

swasta dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama 3 bulan. Mengingat masa percobaan merupakan masa orientasi bagi calon pekerja/buruh terhadap pekerjaan/lingkungan kerjanya dan masa evaluasi bagi pengusaha terhadap kinerja calon pekerja/buruh yang bersangkutan maka perjanjian kerja perseorangan yang mencantumkan percobaan 3 bulan diklasifikasikan dalam perjanjian kerja tidak tetap.

A. Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur hal itu, yakni :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan /atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (Pasal 6).
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya [Pasal 12 ayat (3)].
6. 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).
7. 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)].
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [Pasal 88 ayat (1)].
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja [Pasal 99 ayat (1)].

10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh [Pasal 104 ayat (1)].¹⁰

Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Mengenai asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja/buruh, dimana disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya (Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.06/MEN/1985 tentang perlindungan pekerja harian lepas). Memang peraturan ini sudah tidak berlaku setelah berlakunya peraturan baru, tetapi jiwanya dapat ditemukan lagi pada ketentuan:

1. Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:
“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”
2. Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan :
“Pengusaha wajib member waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.”

¹⁰ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.h.99.

3. Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”
4. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”
5. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89.”
6. Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”
7. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

8. Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2009 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyebutkan:

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

9. Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 yang menyebutkan:

“Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.”¹¹

Kesemua pasal di atas secara hukum membuktikan adanya perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh, tidak satu pun membedakan status hubungan kerjanya.

B. Jenis dan Objek Perlindungan Tenaga Kerja.

1. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo dalam Asikin (1993:76) perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

a. Perlindungan ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

b. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

c. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan

¹¹ Ibid.,h.101.

dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.¹²

- 1) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh yang perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 [Pasal 76 ayat (4)].
- 2) Pekerja /buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid [Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003].
- 3) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan [Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003].
- 4) Pekerja /buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesudah perhitungan dokter kandungan atau bidan [Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003].
- 5) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika itu harus dilakukan selama waktu kerja [Pasal 83 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003].

Sebagai tindak lanjut Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai Pukul 07.00.

2) Jenis jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak.

Pekerjaan pada usaha bar,diskotik,karaoke,bola sodok, bioskop,panti pijat, atau lokasi yang dapat dijadikan prostitusi.

Pekerja sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas, dan/atau rokok.

¹² Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.h.102.

c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Untuk itu ditempuh dengan kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh [Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003]. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara. Sedangkan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Departemen Tenaga Kerja RI, 1994/1995:11).¹³

1. Syarat –Syarat Keselamatan Kerja

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja.
2. Mencegah dan mengurangi serta memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya kebakaran.
4. Member kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya.
5. Member pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarluasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara, getaran.

¹³ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.h.109.

8. Mencegah timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik, maupun psikis, keracunan, infeksi, dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyebaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan, dan penyimpanan barang.
16. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
17. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

d. Program Jaminan Sosial.

Berkenaan dengan Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yang ditindaklanjuti dengan menetapkan PT Jamsostek (persero) sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui PP Nomor 36 Tahun 1995. Program jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.\

Kemudian akhir tahun 2004, pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Selanjutnya pada tahun 2011, ditetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Munculnya Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dipicu oleh UUD 1945 dan perubahannya Tahun 2002 dalam Pasal 5 ayat (1); Pasal 20; Pasal 28H ayat (1),(2), dan (3) serta Pasal 34 ayat (1) dan (2) mengamanatkan untuk pengembangan Sistem Jaminan Sosial

Nasional. Pengesahan dan pengundangan UU SJSN telah melalui proses panjang, dari tahun 2000 hingga tanggal 19 Oktober 2004.¹⁴.

Dari uraian di atas terlihat bahwa buruh yang tidak masuk kerja karena sakit tetap berhak mendapatkan upah. Namun sakitnya itu harus dibuktikan dengan adanya surat keterangan dokter (penjelasan Pasal 93 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan).

Berdasarkan penelusuran kami, sebenarnya tidak ada ketentuan yang secara tegas mengatakan bahwa kecelakaan kerja dapat digolongkan sebagai sakit harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter, kita juga dapat merujuk ketentuan Pasal 45 ayat (1) peraturan pemerintah No 44 Tahun 2015 yang menyebutkan bahwa BPJS ketenagakerjaan berdasarkan surat keterangan dokter menghitung besarnya manfaat jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan. Ini menunjukkan bahwa kecelakaan kerja juga dapat dikatakan sebagai sakit yang membutuhkan surat keterangan dokter untuk membuktikan hal tersebut.

D. KESIMPULAN DAN SARAN TINDAK LANJUT

a. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang berkaitan dengan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harian lepas khususnya dalam hal ini adalah *Sales Promotion Girls* (SPG) jika mengalami kecelakaan kerja dalam melaksanakan tugasnya mempromosikan atau menjualkan barang milik perusahaan, pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum yang dilindungi langsung oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan.
2. Tanggung jawab perusahaan kepada para buruh yang mengalami kecelakaan kerja pada induknya maka buruh mendapatkan pengobatan langsung dari klinik perusahaan tersebut serta buruh harian lepas tersebut khususnya *Sales Promotion Girls* (SPG) tersebut mendapatkan kartu BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

b. Saran

Untuk lebih meningkatkan Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas khususnya dalam hal ini adalah *Sales Promotion Girls* (SPG) maka peran pemerintah dalam

¹⁴ Ibid.,h.116.

hal ini Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi untuk mengadakan sosialisasi tenaga kerja kepada para pihak yaitu pihak buruh pengusaha dengan demikian dapat dipahami dan dimengerti oleh buruh harian mengenai hak dan kewajiban masing-masing sehingga terciptanya hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Whimbo Pitoyo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, visi media, Cianjur, 2010.
Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.