

BAB III

CONTOH KASUS HAK-HAK TENAGA KERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PERUSAHAAN

A. Kasus Hak-Hak Tenaga Kerja yang tidak dipenuhi oleh PT.Alpen food industry

PT.Alpen Food Industry merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada produksi makanan dan minuman yang terbuat dari susu yaitu es krim bermerek AICE. Perusahaan yang beralamat di jalan selayar II Blok H No.10 telanjung,cikarang barat , PT.Alpen food Industry telah berdiri sejak tahun 2013 dengan produksi es krim merek baronet lalu berganti nama menjadi Es krim AICE pada tahun 2015. Pada tahun 2017, PT.Alpen food Industry telah berkembang menjadi perusahaan dengan kapasitas produksi rata-rata 50 ribu box (setiap box terdiri dari 30-50 unit es krim) per hari. AICE mendominasi pasar es krim dengan menyabet juara pertama versi *Excellent Brand Award* (EBA) 2017 dengan preferensi dari konsumen mencapai 76.14% jauh mengalahkan merek es krim lainnya seperti *Walls* yang hanya memperoleh preferensi konsumsi terbesar 20,26% dan *Campina* yang hanya 1,91%. AICE juga telah berhasil mendirikan pabrik terbaru di Surabaya.

Keberhasilan AICE dalam melakukan ekspansi pasar berbanding terbalik dengan nasib tenaga kerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan es krim AICE tersebut. Pada tanggal 6

november 2017 sebanyak 644 tenaga kerja atau buruh melakukan mogok kerja, kegiatan mogok kerja ini dilakukan karena perusahaan dianggap tidak dapat mensejahterakan serta menyampingkan hak-hak dasar dari tenaga kerja atau buruh, seluruh tenaga kerja atau buruh AICE adalah buruh kontrak yang diupah menurut kehadiran (buruh harian). Upah pokok sebesar Rp 3.500.000., perbulan, yang dipotong dengan perhitungan uang pokok dibagi dengan jumlah hari kerja pada bulan tersebut. Pemotongan ini tetap berlaku jika buruh tidak hadir dengan alasan apapun termasuk alasan sakit.

AICE juga memperkerjakan buruh dengan kontrak berkepanjangan, sebanyak 16 buruh dengan 4 kali sampai 8 kali berkepanjangan kontrak dan sebanyak 56 buruh dipekerjakan tanpa pembaharuan (jeda) pada kontrak ketiga. AICE juga menggunakan pihak ketiga yaitu PT. Mandiri Putra bangsa sebagai penyedia jasa tenaga kerja (*Outsourcing*) yang mana tenaga kerja atau buruh. Sebanyak 281 buruh operator produksi disalurkan oleh PT. Mandiri putra bangsa hal ini tidak sesuai dengan pasal 66 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI Nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. pekerjaan alih daya hanya diizinkan pada lima bidang pekerjaan saja, yakni penyediaan

makanan, pengiriman barang, pengamanan/satpam, pertambangan dan jasa kebersihan.

Tenaga kerja atau buruh dikenai biaya masuki yang berkisar dari Rp.2.000.00., sampai Rp.3.500.000., juga untuk dapat bekerja dipabrik es krim AICE . buruh membayarkan uang tersebut ke penyalur dan calo tenaga kerja yang bekerja sama dengan perusahaan, termasuk yang menerimanya adalah PT.Mandiri putra Bangsa. PT.alpen Food Industry dan PT.Mandiri putra Bangsa melakukan penahanan ijazah buruh yang dibuktikan dengan adanya tanda terima yang dipegang oleh buruh yang ijazahnya ditahan.

PT.Alpen Food Industry juga kerap memperkerjakan tenaga kerja atau buruh tanpa surat perjanjian kerja (SPK), meminta buruh menandatangani SPK saat masa kontrak kerja akan berakhir dengan tanggal kontrak kerja yang disesuaikan dan masa kerja PKWT yang diperpanjang atau diperbaharui lebih besar dari pada masa kerja PKWT sebelumnya. Berdasarkan tuntutan buruh yang dimuat dalam media online twitter Buruh tidak mendapatkan tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan shift, cuti haid, cuti melahirkan bahkan tenaga kerja atau buruh perempuan disuruh untuk mengundurkan diri., cuti tahunan, dan pembayaran lembur bersifat tetap (flat) yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan selama empat tahun (2013-2017).

Meskipun pengusaha kemudian memberikan tunjangan tersebut per agustus 2017 setelah berdirinya serikat, namun hal ini tidak menghapuskan kerugian yang telah diderita buruh selama 4 tahun beroperasinya pabrik AICE.

Sekitar 50 Persen buruh tidak dikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan. Bahkan masih banyak buruh yang tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan. Pada tanggal 27 oktober 2017 kurang lebih pada pukul 21.30 WIB , seorang buruh AICE bernama ahmad supriyanto mengalami kecelakaan lalu lintas dalam perjalanan menuju pabrik AICE untuk bekerja shift malam. Saat dibawa kerumah sakit ahmad supriyanto tidak memiliki BPJS kesehatan karena perusahaan tidak mendaftarkannya ke BPJS kesehatan walaupun ahmad telah bekerja sejak february 2016 dipabrik AICE dan Ahmad Supriyanto dinyatakan meninggal dunia karena tidak mendapatkan pertolongan yang memadai.

Tenaga kerja atau buruh kerap terpapar amoniak dari ruangan pendingin dan soda api pembersih cetakan. Paparan amoniak menyebabkan buruh mengalami gangguan pernafasan dan gatal-gatal, sementara paparan soda api menyebabkan mata memerah. Kasus kecelakaan kerja terjadi salah satu kejadian yaitu seorang buruh kehilangan jarinya akibat terpotong oleh mesin packing dan dalam kasus ini perusahaan hanya membayar Rp4.000.000., perusahaan juga menolak bertanggung jawab atas

kecelakaan kerja yang menimbulkan cacat. Dalam salah satu klausul perjanjian kerja, pengusaha sebagai pihak pertama tidak bersedia bertanggung jawab terhadap kecelakaan yang menimbulkan cacat oleh karena itu 644 tenaga kerja atau buruh AICE memutuskan melakukan pemogokan kerja selama 15 hari dari tanggal 2 sampai 16 november 2017. Keputusan ini diambil setelah melakukan perundingan dengan manajemen perusahaan AICE sebanyak dua kali yakni pada tanggal 7 dan 16 oktober 2017. Pada perundingan kedua dinyatakan *Deadlock* (buntu) setelah pengusaha menolak⁴²⁾

B. Kasus hak-hak tenaga kerja yang tidak dipeuhi oleh PT.Freeport Indonesia

PT. Freeport Indonesia adalah sebuah perusahaan pertambangan yang mayoritas sahamnya dimiliki *Freeport-McMoran Copper & Gold Inc.*, perusahaan ini adalah pembayar pajak terbesar kepada Indonesia dan merupakan penghasil emas terbesar di dunia melalui tambang *Grasberg*. Freeport Indonesia telah melakukan eksplorasi di dua tempat di Papua, masing-masing tambang Estberg (dari 1967) dan tambang Grasberg (sejak 1988), di kawasan Tembaga Pura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua. Seiring dengan berjalannya aktivitas pertambangan banyak sekali terjadi peristiwa yang dinilai tidak banyak membawa manfaat bagi rakyat Indonesia umumnya dan rakyat Papua

⁴²⁾ <https://www.Twitter.com//SiaranpersAICE> di unggah pada tanggal 21 Juli 2017 Pukul 14.42

khususnya. Banyak lembaga swadaya masyarakat yang bekerja, meneliti kejadian yang sesungguhnya tentang PT Freeport di Papua dan banyak pula laporan yang berisikan kejahatan PT Freeport.

Lahan ribuan hektar itu adalah Grasberg. Orang Amungme di Timika menyebutnya, Gunung Tenogome. Lahan ini sekitar 40 tahun lalu menjadi sangat berarti untuk penambangan tembaga yang bernilai triliunan rupiah dikemudian hari. Tambang itu berawal dari sebuah lokasi yang sangat kecil. Inilah inspirasi terbesar setelah demam emas di Sungai Laloki. Sekitar 10 mil dari Port Moresby di Papua New Guinea (PNG) pada 1878. Laloki telah menjadi magnet bagi tim ekspedisi dunia untuk mencari sumber emas lain. Akhirnya mereka mendapatinya di Papua. Inspirasi ini juga yang membuat pemerintah Belanda pertama kali memberikan ijin ekspedisi pada Forbes Wilson dan Mozes Kilangin Tenbak untuk mengambil batu-batuan di Ertsberg. Batuan yang ternyata telah mengantar Amerika menghasilkan triliunan rupiah pertahun dan menghilangkan nilai yang sama untuk pemerintah Indonesia. Dalam operasinya, Freeport bisa memperoleh keuntungan bersih mencapai Rp 1,27 triliun. Setahun setelahnya, 2003, nilainya bahkan naik hingga Rp 1,62 triliun. Lonjakan itu bertambah pada 2004 menjadi Rp 9,34 triliun.

Besarnya keuntungan yang didapatkan PT.Freeport Indonesia tidak sebanding dengan derita yang dialami oleh tenaga kerja atau buruh PT.Freppot Indonesia, dimana mayoritas tenaga kerja atau buruh PT.Freeport Indonesia mayoritas merupakan masyarakat asli Indonesia.Pada tanggal 1 mei 2017 ribuan buruh Pt.Freeport Indonesia melakukan aksi mogok kerja yang bertepatan dengan hari buruh internasional (may day) . aksi buruh ini merupakan sikap buruh atas kebijakan manajemen PT.freeport Indonesia yang merumahkan (furlough) ribuan karyawan sejak akhir februari tanpa perundingan secara formal dengan serikat pekerja PUK SKEP SPSI PTFI dengan acuan surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi (menakertrans) nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004.

Serikat pekerja PUK SKEP SPSI PTFI yang beranggotakan 9000 pekerja dari total 12.300 pekerja/karyawan PTFI telah mengirimkan surat permintaan berunding secara bipartit guna menyepakati dan mendapatkan solusi yang terbaik antara kedua belah pihak terkait program efisiensi yang dilakukan sambil menunggu proses negosiasi IUPK yang sedang dilakukan oleh Freeport dengan Pemerintah. Namun surat permintaan perundingan tersebut tidak diterima oleh senior manajemen Freeport dengan alasan bahwa perusahaan tidak sedang melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja). Akan tetapi, hingga

akhir tahun 2017 8.300 pekerja (PTFI, Privatisasi, Kontraktor/Sub-Kontraktor) yang melakukan aksi mogok kerja telah dianggap mengundurkan diri dan telah dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan

Alasan PTFI mengacu pada hukum dan peraturan yang mengatur hal-hal tersebut, serta Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja dan Perusahaan, sedangkan sebaliknya PTFI tidak menerima permintaan perundingan formal secara bipartit dengan PUK SPKEP SPSI PTFI sebagaimana yang di atur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 yang di minta oleh Serikat Pekerja. PTFI menyatakan pemberhentian terhadap para peserta pemogokan sudah sesuai dengan prosedur yang semestinya. Sebelum memberhentikan, PTFI telah menghimbau karyawan untuk kembali bekerja, perusahaan menganggap peserta mogok mengundurkan diri karena tetap melakukan pemogokan.

Peserta mogok kerja belum memenuhi panggilan kerja seperti yang dimaksud sebab dalam pertemuan yang dimediasi oleh Pemerintah Kabupaten Mimika pada hari Kamis, 27 April s/d Jumat, 28 April 2017 bertempat di ruang Emas Rimba Papua Hotel (RPH) Timika antara manajemen PTFI dan PUK SPKEP SPSI PTFI yang didampingi PC SPKEP SPSI Kabupaten Mimika dan PP SPKEP SPSI terkait masalah ketenagakerjaan di lingkup PTFI tidak

mencapai kesepakatan kedua belah pihak. Hadir dalam pertemuan tersebut, Wakil Bupati Mimika, Asisten II Setda Mimika, Kapolres Mimika, Perwakilan Dandim 1710 Mimika, Dirjen PHI-Jamsos Kemenaker, Kepala Disnakertrans dan PR Mimika, Kabid Hubungan Industrial Disnakertrans dan PR Mimika. Dalam point tuntutan dari SPKEP SPSI yang disepakati bahwa pekerja yang meninggalkan tempat kerjanya, segera kembali ke tempat kerja masing-masing tanpa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Akan tetapi Perusahaan akan memberikan sanksi pembinaan dan tidak membayarkan upah selama meninggalkan tempat kerja dan penegakkan tindakan disiplin dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) / Pedoman Hubungan Industrial (PHI) 2015-2017 dengan catatan tidak membatasi manajemen untuk mengambil tindakan sesuai PKB-PHI 2015-2017. Namun pihak Serikat Pekerja menolak catatan yang diberikan oleh manajemen PTFI, dimana tidak membatasi manajemen untuk mengambil tindakan sesuai PKB-PHI 2015-2017. Apabila Serikat Pekerja menerima catatan tersebut maka akan berdampak negatif terhadap pekerja. Aksi yang terjadi adalah akibat dari program efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan yang dampaknya dari proses negosiasi IUPK, dan dari penolakan tersebut, sehingga belum ada kesepakatan.

Pihak manajemen Freeport setelah pertemuan tersebut yang belum menghasilkan kesepakatan bersama, melakukan pemanggilan kembali kerja kepada peserta mogok kerja. Dalam panggilan atau himbauan yang disampaikan oleh manajemen PTFI, karena pekerja mogok kerja tidak memenuhi panggilan atau himbauan tersebut maka dianggap mengundurkan diri dan perusahaan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.

Perselisihan antara ribuan tenaga kerja atau buruh dengan PT.Freeport Inodesia dengan PT.freeport Indonesia terus berlangsung hingga saat ini, pertemuan yang dilakukan antara pihak manajemen PT.Freeport Indonesia dengan serikat pekerja PUK SKEP SPSI PTFI dan belum menemukan kata sepakat walaupun pihak manajemen PT.Freeport Indonesia telah memberikan pernyataan bahwa pada tanggal 21 desember 2017 telah membuat kesepakatan mengenai persoalan PHK sepihak tersebut bersama ketua umum serikat pekerja seluruh Indonesia R.Abdullah lalu menandatangani sejumlah point perjanjian. Point tersebut diantaranya menghapus hutang karyawan serta memberi tunjangan sebesar 1,5 sampai 4,5 kali gaji. PT Freeport Indonesia juga memberi kesempatan kerja kembali. Namun, mereka diterima kembali bukan sebagai karyawan Freeport, melainkan menjadi karyawan kontraktor yang bekerja untuk Freeport.

Deddy mukhlis yang merupakan salah satu tenaga kerja pada PT.Freeport Indonesia dan salah satu peserta mogok kerja pada 1 mei 2017 tidak mengakui kesepakatan tersebut karena pihak peserta mogok kerja tidak pernah memberikan mandate pada R.abdullah untuk membuat kesepakatan tersebut. Deddy sebagai perwakilan dari psesrta mogok kerja bersama kuasa hukumnya,Kantor hukum dan Hak Asasi Manusia Lokataru, memaparkan sejumlah dugaan pelanggaran oleh PT Freeport Indonesia terhadap pekerjanya. Nur Kholis, pengacara pekerja PT Freeport Indonesia melaporkan setidaknya ada 19 peserta mogok kerja yang ditangkap polisi. melaporkan ada 18 orang yang meninggal akibat persoalan tersebut. Sebanyak 16 pekerjanya meninggal karena sakit akibat penghentian kepesertaan BPJS oleh PT Freeport Indonesia.Mereka dianggap bukan lagi karyawan perusahaan tambang tersebut, sehingga dianggap tidak berhak menerima asuransi kesehatan, Lima pekerja lainnya juga mengalami luka tembakan akibat aksi bentrok dengan aparat.Sementara, seorang pekerja hilang dan tidak diketahui keberadaannya sampai sekarang.PT.freeport Indonesia telah melakukan pelanggaran terhadap hak-hak dari tenaga kerja dimulai dengan pemutusan hubunga kerja secara sepihak tanpa adanya putusan PHK secara resmi atau *in cracht*.Selain itu, akses

kesehatan, gaji, serta tunjangan hari raya tenaga kerja tidak diberhentikan.⁴³⁾

⁴³⁾ [Http:// beritaharianTempo.com/ratusan karyawan Freeport mogok kerja di unggah pada tanggal 21 Juli 2017 Pukul 14.42](http://beritaharianTempo.com/ratusan-karyawan-freeport-mogok-kerja-di-unggah-pada-tanggal-21-juli-2017-pukul-14.42)

BAB IV

TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG TIDAK TERPENUHI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UPAYA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH TENAGA KERJA KETIKA HAK-HAKNYA TIDAK TERPENUHI OLEH PERUSAHAAN

A. Tinjauan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Tidak Terpenuhi Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tinjauan Hukum terhadap hak-hak tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Artinya, hak-hak tenaga kerja atau buruh merupakan hak dasar yang harus dipenuhi guna mewujudkan kesejahteraan, dalam hal ini perusahaan sebagai pihak pemberi kerja tidak boleh mengabaikan hak-hak dasar yang melekat pada tenaga kerja.

Perlindungan Hukum sering berkaitan dengan kekuasaan Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam

hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha. Dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selanjutnya dinyatakan bahwa Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. Perbedaan antara kekuasaan pengusaha .Perbedaan kekuasaan antara pengusaha dengan tenaga kerja yang membuat tenaga kerja berada di posisi lemah karena hubungan kerja yang ada diantara perusahaan dengan tenaga kerja merupakan hubungan *Sub-ordinatif*, sehingga terlihat jelas bagaimana perbedaan kedudukan diantara pengusaha dengan tenaga kerja. Akan tetapi, baik pengusaha maupun tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harus dilaksanakan diantara satu sama lainnya.

Dilihat dari ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan artinya bahwa hak dan

kewajiban tenaga kerja dan pengusaha dijamin dan terikat dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan sering kali terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja dimana pengusaha tidak dapat menjamin hak-hak yang melekat pada tenaga kerja atau buruhnya. Sudah banyak kasus pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja yang telah terjadi di Indonesia seperti yang dialami oleh para tenaga kerja atau buruh PT.Alpen food industry bekasi yang melakukan mogok kerja karena hak-hak dari tenaga kerja atau buruhnya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan. Adapun pelanggaran yang dilakukan perusahaan yang tertuang dalam tuntutan yang dibuat oleh tenaga kerja atau buruh yaitu Seluruh buruh merupakan buruh kontrak yang diberi upah sebesar Rp. 3.500.000., yang dipotong dengan perhitungan upah dibagi dengan jumlah hari kerja pada bulan tersebut serta pemotongan ini tetap berlaku jika buruh tidak hadir walaupun sakit selain itu, buruh dikontrak selama 6 bulan sampai satu tahun. Kebijakan yang dibuat oleh PT.Alpen food industry tersebut bertentangan dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 59 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 10 seharusnya buruh diangkat menjadi karyawan tetap sebagai konsekuensi memperkerjakan buruh harian selama 21 hari atau lebih dari 3 bulan secara berturut-turut. Selama ini buruh dikontrak selama 6 bulan sampai satu tahun.

Buruh PT.alpen food industry juga mengalami kontrak berkepanjangan, buruh dipekerjakan dengan 4 kali sampai dengan 8 kali perpanjangan serta tanpa pembaharuan (jeda) pada kontrak ketiga hal ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat 6 undang-undang ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa Pembaruan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 tahun.

Selain perpanjangan kontrak yang tidak sesuai, sebanyak 281 buruh operator produksi disalurkan oleh perusahaan PT.mandiri putra bangsa selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Hal ini, tidak sesuai karena Pekerja Atau Buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (pasal 66 ayat 1 undang-undnag ketenagakerjaan)

Pelanggaran lainnya, tenaga kerja atau buruh selama empat tahun (2013-2017) tidak mendapatkan tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan shift, cuti haid, cuti melahirkan (buruh perempuan disuruh untuk mengudurkan diri), cuti tahunan, pembayaran lembur serta sekitar 50 persen buruh tidak diikutsertakan dalam progam BPJS

kesehatan dan banyak pula buruh yang tidak didaftarkan BPJS ketenagakerjaan. Selain itu buruh juga kerap terpapar amoniak sari ruangan pendingin dan soda api pembersih cetakan menyebabkan buruh mengalami gangguan pernapasan dan gatal-gatal. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan Setiap Pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas . keselamatan dan kesahatn kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat serta nilai-nilai agama.

Pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja tidak hanya dialami oleh tenaga kerja atau buruh PT.Alpen food industry tetapi dialami juga oleh PT.freeport Indonesia. Tenaga kerja atau buruh PT.Freeport Indonesia melakukan mogok kerja karena PT.freeport Indonesia merumahkan (furlough) ribuan karyawan dengan menghentikan akses kesehatan, gaji, dan tunjangan hari raya sejak akhir february tahun 2017 tanpa perundingan secara formal dengan serikat pekerja PUK SKEP SPSI. Tenaga kerja atau buruh PTFI juga mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak hal ini bertentangan dengan dengan Pasal 151 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengusaha, Pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat

dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.

PT.Freeport Indonesia juga telah menghalangi hak berserikat tenaga kerja atau buruhnya serta melakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar tenaga kerja atau buruh telah melakukan mogok kerja dan hal ini bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) dan (2) dan Pasal 143 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja secara sah, tertib, dan damai.

Sikap PT.Freport Indonesia juga mengkriminalisasi 19 peserta tenaga kerja atau buruh yang melakukan mogok kerja atas dasar pengrusakan dan penghasutan. Hal ini bertentangan dengan Pasal 143 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan Siapapun tidak boleh melakukan penangkapan dan atau penahanan, terhadap tenaga kerja atau buruh dan pengurus serikat pekerja atau serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sikap yang dibuat oleh manajemen PT.Freeport Indonesia tersebut selain bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bertentangan dengan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh karena telah menghalangi aktivitas buruh yang dimana dalam pasal tersebut Siapapun Dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja atau serikat buruh dengan caraMelakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi.Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja atau buruh.Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja atau buruh.

Sikap PT.Alpen food yang tidak memenuhi kewajibannya untyuk mendaftarkan semua tenaga kerja atau buruhnya mengikuti BPJS kesehatan, hal ini bertentangan juga dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang menjelaskan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Maka sikap PT.Alpen food tersebut tidak dapat memberikan perlindungan sosial terhadap tenaga kerjanya.

Penulis berpendapat bahwa Pada dasarnya peraturan undang-undang di Indonesia telah menjamin hak-hak tenaga kerja terutama yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan agar dapat terlaksananya kesejahteraan tenaga kerja atau buruh beserta keluarganya guna meningkatkan pembangunan nasional dalam hal kesejahteraan warga Negara atau masyarakatnya. Akan tetapi hal ini diabaikan oleh pihak pemberi kerja dalam hal ini adalah perusahaan atau pengusaha yang tidak dapat melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak dasar tenaga kerja sesuai yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan Indonesia yaitu undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Penulis berpendapat Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atau buruh yang diabaikan oleh pihak pengusaha ini merupakan salah satu pelanggaran terhadap tenaga kerja dan hal tersebut tidak hanya ,merugikan tenaga kerja atau buruh tetapi dapat merugikan pihak pemberi kerja atau pengusaha, karena, saat tenaga kerja atau buruh melakukan mogok kerja seperti yang dilakukan oleh tenaga kerja atau buruh PT.Alpen food Industry dan tenaga kerja atau buruh PT.Freeport Indonesia karena hak-hak nya tidak dipenuhi akan menghambat alur kerja perusahaan sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian. Artinya dengan pemberi kerja atau pengusaha yang melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja secara baik sesuai yang diamanatkan oleh paeraturan

perundang-undangan yang berlaku akan membuahkan efisiensi, stabilitas, dan akhirnya pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan berimbang. Peningkatan hak-hak buruh menjamin distribusi pendapatan yang lebih baik bersamaan dengan peningkatan efisiensi dan produktifitas.

Penulis berpendapat bahwa perusahaan terhadap tenaga kerja atau buruhnya memiliki tanggung jawab kontraktual karena adanya hubungan kontraktual. Hubungan kontraktual adalah hubungan hukum yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban terhadap para pihak dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya dan karenanya menimbulkan kerugian bagi pihak lain, pihak yang dirugikan tersebut dapat mengugat dengan dalil wanprestasi.

Pengertian umum tentang wanprestasi adalah tidak terlaksananya perjanjian karena kelalaian salah satu pihak. Bentuk dari kelalaian tersebut dapat berupa sama sekali tidak melaksanakan prestasi, terlambat melaksanakan prestasi atau debitur keliru dalam melaksanakan prestasi.

Dalam kitab undang-undang hukum perdata wanprestasi tercantum dalam pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjelaskan bahwa ketika terdapat diantara salah satu pihak yang tidak memenuhi suatu perikatan dan dinyatakan lalai memenuhi

perikatan maka pihak tersebut harus mengganti kerugian yang diderita pihak lain dalam perikatan. Dalam hal ini baik PT.Freepot Indonesia maupun Pt.Alpen food industry telah lalai dalam memenuhi kewajibannya dan perjanjian maka kedua perusahaan tersebut haruslah mengganti kerugian terhadap tenaga kerja atau buruh yang dirugikan. PT.Alpen food industry

B. Upaya Yang Dapat Dilakukan Tenaga Kerja Ketika hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan

Perusahaan yang tidak dapat memenuhi kewajibannya untuk memenuhi hak-hak dari tenaga kerja atau buruhnya dapat dikatakan melakukan pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja atau buruh. Ketika perusahaan melakukan pelanggaran terhadap hak-hak dari tenaga kerja atau buruhnya akan timbul perselisihan antara pihak perusahaan yakni pengusaha dengan tenaga kerja atau buruhnya.

Perselisihan antara perusahaan dengan tenaga kerja atau buruh atau antara perusahaan dengan serikat pekerja atau serikat buruh merupakan perselisihan hubungan industrial, dalam Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Perselisihan Hubungan industrial adalah perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan

pemutusan hubungan kerja serta perselisihan anatara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari pengertian mengenai perselisihan hubungan industrial tersebut bahwa jenis dari perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Melihat dari kasus yang dialami oleh tenaga kerja atau buruh, PT. Alpen food industry dan PT. Freeport Indonesia telah melakukan pelanggaran dengan tidak memenuhi hak-hak dari tenaga kerja atau buruhnya. Artinya telah terjadi perselisihan hak antara tenaga kerja dengan perusahaan dalam kasus ini yaitu PT. Alpen food industry dan PT. freeport Indonesia. Ketika terjadi perselisihan hubungan industrial adapun upaya yang dapat dilakukan ketika terjadi perselisihan hubungan industrial yaitu

1. Upaya Penyelesaian Bipartit

Upaya penyelesaian bipartit adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang sedang berselisih dengan musyawarah untuk mufakat. (Pasal 3 ayat 1 UUPHI).

2. Upaya penyelesaian tripartit

upaya penyelesaian tripartit. upaya ini dilakukan ketika upaya bipartit tidak mendapatkan hasil. Upaya penyelesaian tripartit adalah penyelesaian Tripartit adalah suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan

ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Untuk perselisihan hak, yang dapat dilakukan adalah melakukan mediasi. (pasal 4 ayat 1 UUPHI)

3. Upaya penyelesaian diluar pengadilan :

Upaya penyelesaian diluar pengadilan ini dilakukan jika upaya penyelesaian melalui bipartit dan tripartit gagal atau tidakdapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

a. Arbitrase “ .

Penyelesaian secara arbitrase adalah penyelesaian perselisihan diluar pengadilan yang disepakati secara tertulis oleh para pihak dengan memilih arbiter atau majelis arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi. Perselisihan yang dapat diselesaikan lewat arbitrase hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan(pasal 51 UUPHI)

b. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak

c. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK , dan perselisihan antar serikat pekerja serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator

4. Upaya penyelesaian melalui pengadilan

a. Pengadilan Hubungan Industrial

. Apabila tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan HI.

b. Mahkamah Agung

Keika dianantara salah satu pihak yang berseliuh atau bersengketa setelah dilakukannya melalui pengadilan hubungan indutsrial maka upaya selanjutnya adalah upaya hukum melalui mahkamah agung dengan mengajukan

1) Kasasi

2) Upaya peninjauan kembali

Perselisihan hak yang terjadi antara tenaga kerja dengan PT.Alpen food industry dan tenaga kerja dengan PT.freeport indonesia dapat dilakukan upaya untuk menyelesaikan perselisihan hak yang terjadi. Seperti yang terjadi pada PT.Alpen food industry

tenaga kerja yang melakukan mogok kerja serta demonstrasi dapat melakukan upaya penyelesaian secara bipartit yakni secara musyawarah bersama perusahaan agar dapat terselesaikan secara baik. Penulis berpendapat bahwa upaya ini menjadi upaya yang lebih baik dalam menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya karena mengutamakan musyawarah sehingga tidak ada campur tangan pihak ketiga serta perseisihan diakhiri dengan kesepakatan kedua belah pihak.

PT.alpen Food Industry telah melakukan perundingan bersama tenaga kerja atau buruh namun hasil dari perundingan tersebut *deadlock* (buntu) karena perusahaan masih tidak memenuhi tuntutan dari tenaga kerja atau buruh. Maka selanjutnya tenaga kerja atau buruh dapat melakukan upaya tripartit dengan melibatkan pejabat yang berwenang yaitu dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi agar dapat dilakukan upaya mediasi.

Pada kasus yang terjadi terhadap tenaga kerja atau buruh PT.Freeport, menurut salah satu tenaga kerja atau buruh yang menyampaikan melalui media online detik.com bahwa tenaga kerja telah meminta kepada PT.Freeport Indonesia untuk dilakukan perundingan secara bipartit namun perusahaan menolak untuk melakukan perundingan bipartit dengan alasan bahwa perusahaan tidak sedang melakukan PHK namun pada faktanya perusahaan telah merumahkan ribuan tenaga kerja atau buruh tanpa melalui

perundingan secara formiil. Maka tenaga kerja dapat mengadukan hal ini kepada dinas ketenagakerjaan.

Dinas ketenagakerjaan selaku perwakilan pemerintah yang memiliki fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Maka dari itu ketika terjadi perselisihan antara tenaga kerja atau buruh dengan pengusaha namun salah satu pihak tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan maka dinas ketenagakerjaan memiliki wewenang dalam proses penyelesaian perselisihan selaku mediator jika salah satu pihak menolak melakukan perundingan atau tidak menerima hasil dari perundingan yang dimediasi oleh dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi setempat maka upaya selanjutnya salah satu pihak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.