

BAB V

PENDAPAT HUKUM DAN REKOMENDASI HUKUM

Berdasarkan analisis Hukum yang telah dilakukan terhadap bahan-bahan serta fakta-fakta hukum diatas, maka Penulis menyimpulkan hasil analisa hukum di dalam bentuk Pendapat Hukum dan Rekomendasi Hukum untuk pemohon.

Baik Pendapat Hukum maupun rekomendasi Hukum ini tidak bersifat mengikat secara hukum, atau dengan kata lain, wajib dilakukan atau diterapkan. Hal ini hanya bersifat sebagai saran, masukan, dan juga sebagai tambahan pengetahuan bagi Pemohon di dalam menjawab Permasalahan Hukum yang sedang dihadapi. Bagian ini akan dibagi menjadi dua bagian, yakni Pendapat Hukum dan Rekomendasi Hukum. Berikut adalah penjelasannya.

A. PENDAPAT HUKUM.

Sebagai Kesimpulan dari analisis Hukum yang sudah dilakukan di bagian sebelumnya, Penulis menyimpulkan hasil analisa di dalam bentuk pendapat hukum. Pendapat Hukum ini akan dibagi menjadi dua bagian, menyesuaikan agar pertanyaan hukum dapat terjawab secara komprehensif dan terstruktur.

1. Mengenai Hak Pekerja dan kaitannya dengan Hak Asasi Manusia.

Pada bagian Permasalahan Hukum, Pemohon Ratih Suarsana memohonkan suatu pendapat hukum mengenai Hak Pekerja dan Hak Asasi Manusia, berupa suatu pertanyaan, apakah setiap Hak Pekerja di Perusahaan Multinasional merupakan Hak Asasi Manusia, dan mana sajakah Hak Pekerja di Perusahaan Multinasional yang merupakan Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan analisa hukum diatas, Penulis berpendapat bahwa tidak semua Hak Pekerja dan Hak Asasi Manusia bukanlah hak yang sama. Hal ini dikarenakan tidak semua manusia adalah seorang Pekerja. Sehingga Hak pekerja tidak dapat disamakan dengan Hak Asasi Manusia, yang ada untuk setiap umat manusia. Hak Pekerja hanya berhak diterima oleh mereka yang disebut sebagai pekerja. Seorang Pekerja atau seorang buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Hak Asasi Manusia adalah rangkaian hak dasar manusia yang melandasi dibuatnya Hak Pekerja. Hak Pekerja di terbitkan dengan tujuan untuk mendukung pemenuhan Hak Asasi Manusia, terutama bagi mereka yang termasuk sebagai pekerja. Hak Asasi Manusia yang mendasari dibuatnya Hak Pekerja adalah Hak untuk bekerja, yang diatur pada Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Hak ini menegaskan bahwa untuk seseorang dapat bekerja, adalah merupakan Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan analisa di atas, Penulis berpendapat juga bahwa Hak Pekerja dan Hak Asasi Manusia memiliki keterkaitan satu sama lain. Keterkaitan ditemukan dimana setiap Hak Pekerja merupakan hak yang didasari oleh Hak Asasi Manusia. Bahkan juga ditemukan beberapa Hak Pekerja, yang juga termasuk sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia. Terdapat tujuh jenis Hak Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang juga termasuk sebagai Hak Asasi Manusia, menurut Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan UDHR.

Terkait keempat jenis Hak Pekerja yang menjadi pusat permasalahan menurut fakta hukum, yakni hak waktu kerja, hak istirahat dan cuti, hak Kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak atas upah yang layak, tiga diantaranya termasuk sebagai Hak Asasi Manusia. Tiga hak pekerja tersebut adalah hak atas upah yang layak, hak istirahat dan cuti, dan Hak waktu kerja.

2. Pertanggungjawaban Perusahaan Multinasional terhadap Pelanggaran Hak Pekerja.

Seperti yang telah disampaikan pada bagian Analisa Hukum, ditemukan beberapa ketidaksesuaian antara pengaturan hukum mengenai Hak Pekerja dan Hak Asasi Manusia dengan implementasi Hak Pekerja tersebut di dalam Perusahaan Multinasional tempat dimana Pemohon bekerja. Berikut adalah pendapat Hukum penulis mengenai perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada Pemohon, yakni Ratih terhadap pelanggaran Hak Pekerja yang terjadi.

Menurut pendapat penulis, berdasarkan analisa terhadap bahan-bahan hukum yang ada, mengingat bahwa salah satu tujuan Perusahaan Multinasional adalah untuk *Profit Maximization Trade Off with Cost Minimization*, atau memaksimalan keuntungan dengan pengurangan biaya. Maka dari itu, seringkali, di dalam proses nya mencapai tujuan tersebut, Perusahaan Multinasional cenderung mengabaikan tanggung jawab lain Perusahaan yang juga berpengaruh di dalam pencapaian keuntungan sebesar-besarnya.

Salah satu tanggung jawab tersebut adalah optimalisasi pemenuhan hak pekerja sehingga para pekerja dapat bekerja secara lebih produktif. Seperti yang

ditegaskan pada pengaturan terkait Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pada Pasal 86 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ditegaskan bahwa penjaminan Hak Kesehatan dan Keselamatan Kerja diberikan dalam rangka mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dari setiap pekerja, dan apabila setiap pekerja bekerja dengan baik, maka hal ini juga akan berdampak langsung pada keuntungan yang diperoleh oleh Perusahaan.

Ketidaksesuaian antara ketentuan hukum mengenai Hak Pekerja dengan implementasi hak pekerja ini telah menyebabkan kerugian terhadap Pemohon. Beberapa kerugian yang telah dialami oleh Pemohon akibat dari implementasi penegakan Hak Pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ini antara lain, ialah kehilangan gaji yang terpotong atau upah tidak dibayar saat Pemohon mengalami sakit dikarenakan kelelahan bekerja yang disebabkan oleh waktu kerja yang tidak ideal, dan hak cuti yang belum terpenuhi saat Pemohon hendak melaksanakan pernikahan.

Seperti yang telah disampaikan pada bagian Analisa Hukum, bahwa permasalahan ketidaksesuaian antara pemberian hak dengan perjanjian yang telah disepakati, yang sedang dialami oleh Ratih dengan perusahaan tempat Ratih bekerja termasuk sebagai Perselisihan Hak yang termasuk sebagai salah satu Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Permasalahan hukum ini termasuk sebagai Perselisihan Hak dan bukan termasuk dengan Perselisihan Kepentingan ataupun Perselisihan antar serikat pekerja dikarenakan pusat permasalahan hukum yang dialami oleh Pemohon berpusat pada Hak-hak pekerja yang secara langsung

diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau diatur secara normatif, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan Perselisihan Kepentingan, menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berpusat pada ketidaksesuaian pendapat berkaitan dengan pembuatan dan/atau perubahan terhadap syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pendapat seorang pekerja bukan termasuk sebagai sesuatu yang bersifat normatif, namun bersifat subyektif, bergantung kepada masing-masing pekerja yang berselisih.

Terkait perselisihan antar serikat pekerja, perselisihan ini berpusat pada perselisihan antara suatu serikat pekerja dengan serikat pekerja yang lainnya terkait hal hal yang di bidang keserikatpekerjaan. Berdasarkan perbandingan tersebut, maka ditentukan bahwa Perselisihan yang dihadapi oleh Pemohon adalah termasuk sebagai Perselisihan Hak, dan bukan Perselisihan Kepentingan, maupun Perselisihan antar serikat pekerja.

Menurut pendapat penulis, Ratih dapat memulai prosedur penyelesaian perselisihan hak ini dengan mengajukan perundingan bipartit kepada pihak Perusahaan dengan menyertakan bukti-bukti bahwa telah terjadinya Perselisihan Hak yang merugikan pihak Ratih. Ratih juga perlu terlebih dahulu mengkaji dan meneliti perjanjian kerja yang telah disepakati dengan pihak Perusahaan, terutama di dalam hal pemenuhan Hak-hak Pekerja.

Ratih dan pihak Perusahaan nantinya akan menyusun suatu risalah perundingan, apabila kedua belah pihak menyetujui untuk melakukan perundingan bipartit. Seperti yang ditegaskan pada Pasal 3 ayat (2) dan (3) dari Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila dalam jangka waktu 30 hari perundingan belum dapat diselesaikan, yakni belum mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal dan Ratih dapat melanjutkan penyelesaian ke jalur penyelesaian berikutnya, yakni melalui mediasi.

Penyelesaian selanjutnya dilakukan melalui mediasi atau mediasi hubungan industrial, dikarenakan permasalahan hukum yang Ratih hadapi adalah Perselisihan Hak, dan seperti yang ditegaskan Pasal 1 poin 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak. Untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan, jalur penyelesaian yang dapat dilakukan adalah melalui konsiliasi, arbitrase, dan juga melalui mediasi. Namun khusus untuk perselisihan Hak, diselesaikan dengan mediasi.

Di dalam mempersiapkan penyelesaian melalui mediasi, Ratih dapat melimpahkan catatan perselisihan kepada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat, yakni di wilayah kota Denpasar, sebagai wilayah kota dimana perselisihan terjadi. Lalu, Ratih dan pihak Perusahaan dapat menjalankan penyelesaian sesuai dengan prosedur yang diatur pada pasal 8 hingga pasal 16 dari Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila masih belum ditemukan kesepakatan,

maka mediator akan memberikan anjuran tertulis untuk Ratih dan pihak Perusahaan pertimbangkan sebagai jalan keluar. Apabila anjuran disepakati oleh kedua belah pihak, maka Perjanjian Bersama dapat segera dibuat dan didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Penulis berpendapat, apabila kesepakatan dapat dihasilkan baik melalui perundingan bipartit atau melalui mediasi, maka Ratih tidak perlu mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penulis berpendapat bahwa sebaiknya perselisihan ini diselesaikan secara keperdataan, dikarenakan Perselisihan Hak merupakan permasalahan hukum di ranah keperdataan.

Sebagai tambahan, berdasarkan analisa hukum, terdapat sanksi secara pidana yang dapat diberikan kepada orang atau sekelompok orang yang melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (2) yang mengatur mengenai pengecualian di dalam hal upah tidak dibayarkan, menurut Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan sanksi pidana ini dapat menjadi acuan untuk tuntutan yang dapat diajukan oleh Ratih terhadap tindakan pelanggaran Hak Pekerja yang telah dilakukan oleh pihak Perusahaan.

B. REKOMENDASI HUKUM

Pada bagian ini, Penulis akan merekomendasikan terkait upaya hukum yang dapat Ratih sebagai Pemohon lakukan untuk mengatasi permasalahan hukum yang sedang dihadapi. Rekomendasi Hukum ini hanya bersifat sebagai masukan secara hukum, tidak memiliki kekuatan hukum ataupun mengikat secara hukum, sehingga Pemohon tidak wajib untuk melaksanakannya, melainkan hanya sebagai referensi

atau tambahan pengetahuan bagi Pemohon di dalam mengambil keputusan-keputusan hukum. Rekomendasi Hukum akan disampaikan dalam dua bagian, mengacu pada dua pokok permasalahan yang dikemukakan oleh Pemohon.

Pertama, mengenai Hak Pekerja dan kaitannya dengan Hak Asasi Manusia. Seperti yang telah disimpulkan melalui penelusuran bahan hukum dan analisa hukum, bahwa Hak Pekerja dan Hak Asasi Manusia, terlepas dari keterkaitan yang erat, tetaplah dua rangkaian hak yang berbeda. Memang ditemukan beberapa Hak Pekerja yang juga termasuk bagian dari Hak Asasi Manusia. Namun, Hak Pekerja dan Hak Asasi Manusia tetaplah berbeda, termasuk di dalam hal penyelesaiannya apabila terjadi pelanggaran.

Berdasarkan pendapat hukum penulis yang telah disampaikan, Penulis berpendapat bahwa permasalahan yang dihadapi oleh Ratih adalah pelanggaran terhadap Hak pekerja, atau menurut hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut sebagai Perselisihan Hak. Perselisihan Hak memiliki prosedur penyelesaiannya, yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini dapat memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi Ratih untuk memperoleh keadilan dan penyelesaian atas permasalahan hukum sesuai dengan pokok permasalahan hukum yang dialami dan ketentuan hukum yang berlaku. Penulis merekomendasikan agar Ratih dapat memilih jalur penyelesaian ini, untuk menyelesaikan Perselisihan Hak yang dialami.

Kedua, mengenai Perlindungan Hukum atas pelanggaran Hak Pekerja atau Perselisihan Hak yang terjadi pada Ratih. Prosedur sudah dijelaskan pada bagian-bagian sebelumnya. Penulis merekomendasikan agar Ratih segera menyusun perundingan bipartit dengan pihak Perusahaan dan mengusahakan agar terjadinya kesepakatan di ranah keperdataan, yakni melalui perundingan bipartit. Lalu, berdasarkan prosedur penyelesaian yang diatur pada Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila belum ditemukan kesepakatan, Ratih dapat melanjutkan ke Penyelesaian melalui Mediasi Hubungan Industrial.

Demikian rekomendasi hukum yang dapat diberikan oleh Penulis, sebagai referensi atau sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan terkait Langkah-langkah hukum yang dapat diambil secara strategis di dalam upaya untuk memperoleh keadilan dan kepastian hukum bagi Pemohon. Rekomendasi ini tidak wajib untuk diikuti, melainkan hanya sebagai masukan dan saran, dari perspektif hukum. Upaya hukum yang akan diambil dan dilakukan, sepenuhnya ada di dalam keputusan Pemohon, sebagai subyek hukum yang terlibat secara langsung di dalam permasalahan hukum yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

1. Peraturan Perundang-Undangan, Kovenan dan Konvensi Internasional :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia, Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia, Tahun 1999 Nomor 165. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia, Tahun 2020 Nomor 245. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia, Tahun 1992 Nomor 14. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia, Tahun 2004 Nomor 6. Sekretariat Negara. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia, Tahun 2021 Nomor 46. Sekretariat Negara. Jakarta.

United Nations (General Assembly), Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 18 December 1979, United Nations, Treaty Series, 1249, 13.

United Nations (General Assembly). (1966). International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights. Treaty Series, 999, 171.

United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights.

2. Jurnal Hukum :

Putri, I., & Yoel, S., 2022, "Pengaturan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia dalam Perspektif Convention on The Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)." *UNISKA Law Review*, Volume 3 Nomor 1 Juni 2022, Fakultas Hukum Universitas Islam Kadiri.

Devita, N., & Nugroho, A. A. 2021. "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi." *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, Vol. 8 Nomor 3 Tahun 2021. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan.

- Kahfi, A. (2016). “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.” *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, Vol. 3 Nomor 2, Juni 2016 Universitas Islam Negeri (UIN) Alaudin Makassar.
- Tiasita, N., & Wiagustini, L. 2017. “Studi Komparatif Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Domestik dan Perusahaan Multinasional di Bursa Efek Indonesia.” *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 5, Mei 2017, 2609 - 2641. Universitas Udayana Denpasar.
- Darulzain, M. R. 2015. “Pembebanan Tanggungjawab Hukum Terhadap Multinational Corporations (MNCs) dalam Hukum Internasional” *Gema Keadilan Edisi Jurnal*. Volume. 2 Edisi 1. September 2015, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rismadani, N. N. Y., & Putra, D. N. R. A. 2019. “Perlindungan Hukum Hak Politik Pekerja Migran Dalam Pemilu Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia.” *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 7 Nomor 6. Juni 2019, Fakultas Hukum Universitas Udayana.
- Perwira, I. 2014. “Memahami Kesehatan Sebagai Hak Asasi Manusia.” Pusat Dokumentasi ELSAM, 1-19.

3. Artikel :

- Accurate Online, “Perusahaan Multinasional: Pengertian, Karakteristik, dan Contoh Perusahaan Multinasional di Indonesia”, <https://accurate.id/bisnisukm/perusahaan-multinasional/>, diakses 15 Juni 2022
- Hasanah, Uswatun, “Perusahaan Multinasional: Kenali Seluk-Beluknya”, <https://greenpermit.id/2021/11/16/perusahaan-multinasional-adalah/>, diakses 30 Juni 2022
- Amnesty Indonesia, “Kupas Tuntas Hak Pekerja” <https://www.amnesty.id/kupas-tuntas-hak-pekerja/>, diakses 23 Juni 2022
- Isabela, M. C. A. Kompas.com. “Pengertian HAM Menurut para Ahli” <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/10/00000071/pengertian-ham-menurut-ahli?page=all>, diakses 18 Agustus 2022