

Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia)

Ivana Trixie¹ Mikael Alvaro² Christopher Matthew³ Heaven McLaren⁴ Dinda Arista Putri⁵
Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4,5}
Email: ivana.205220032@stu.untar.ac.id¹ mikael.205220224@stu.untar.ac.id²
christoper.205220221@stu.untar.ac.id³ heaven.205220213@stu.untar.ac.id⁴
dinda.205220192@stu.untar.ac.id⁵

Abstrak

Tulisan ini membahas implementasi hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Livatech Elektronik Indonesia, dengan fokus pada kasus pelanggaran hak pesangon, keterangan pemecatan, dan perlindungan pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja. Kasus PT Livatech Elektronik Indonesia mengungkapkan masih adanya perusahaan yang tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan. Meskipun upaya telah dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja, upaya tersebut belum sepenuhnya memuaskan para pekerja. Kesimpulannya, perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia memerlukan peran pemerintah dan pemahaman yang lebih baik dari pelaku usaha agar situasi ketenagakerjaan dapat lebih ditingkatkan.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Perlindungan, Hak-Hak, Hubungan Kerja

Abstract

This article discusses the implementation of workers' rights regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment at PT Livatech Elektronik Indonesia, with a focus on cases of violations of severance pay rights, dismissal information, and worker protection during the employment termination process. The case of PT Livatech Elektronik Indonesia reveals that there are still companies that do not comply with labor regulations. Although efforts have been made by the company to ensure the fulfillment of workers' rights, these efforts have not fully satisfied the workers. In conclusion, protecting workers' rights in Indonesia requires the government's role and better understanding from business actors so that the employment situation can be further improved.

Keywords: Employment, Protection, Rights, Employment Relations



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam melakukan pembangunan terdapat faktor penunjang. Faktor- faktor penunjang yang diperlukan untuk pelaksanaan pembangunan, termasuk faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut sangat penting secara bersamaan dan peran tenaga kerja paling penting darisemua faktor penunjang. Salah satu modal yang sangat penting, jumlah penduduk yang besar mendukungnya. Mengingat bahwa faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan harus diperhatikan, diperlukan upaya untuk membina, mengarahkan, dan melindungi tenaga kerja untuk mendapatkan kesejahteraan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Perlindungan pekerja pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan martabat tenaga kerja. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, dan pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup mereka dan karenanya dapat hidup layak. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan beberapa perencandan dan pelaksanaan yang komprehensif, terpadu, dan berkelanjutan.

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku sebelumnya, termasuk beberapa yang merupakan produk kolonial dan menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan, sehingga dianggap tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan kebutuhan modern. Salah satu cara untuk mencapai tujuan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha. (UUD 45) dan Pasal 27 (1) dan (2), serta Pasal 28 D (1) dan (2) Beberapa hak pekerja yang harus dilindungi termasuk hak atas pekerjaan, upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, dan hak atas perlakuan yang adil. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik melalui tuntutan, sanksi, maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Kepedulian perusahaan terkait hak-hak para pegawai masih sangat minim, seperti contoh kasus pada PT Livatech. PT tersebut melakukan perbuatan melawan hukum terkait pelanggaran hak pesangon pekerja dengan menolak membayar pesangon kepada ribuan pekerjanya. Penolakan manajemen PT Livatech untuk membayar pesangon menimbulkan kerugian finansial yang cukup besar bagi karyawan. Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pemberi kerja wajib memberikan keterangan dan menjelaskan kepada pekerja alasan pemberhentian. Namun manajemen PT Livatech tidak memberikan informasi atau menjelaskan kepada karyawan alasan pemecatan tersebut. Dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis ingin mengetahui dan membahas lebih dalam tentang: Bagaimana implementasi hak-hak para pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Livatech Elektronik Indonesia dan Apa upaya yang telah dilakukan oleh PT Livatech Elektronik Indonesia untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam penelitian yang berjudul: Implementasi Hak Para Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia).

Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi hak-hak para pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Livatech Elektronik Indonesia?
2. Apa upaya yang telah dilakukan oleh PT Livatech Elektronik Indonesia untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah, yuridis-normatif. Metode yuridisnasiona dan merupakan pedoman sosial yang dipakai sebagai standar berperilaku. (Marzuki, 2005). Atau dapat diartikan, Penelitian ini meneliti dengan bahan kepustakaan dan data sekunder atau regulasi/peraturan-peraturan terkait dengan topik penelitian ini. Dengan menggunakan metode pendekatan yuridis, penelitian ini berfokus kepada kaidah atau aturan hukum tentang Undang-Undang ketenagakerjaan yang terletak di "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan pendekatan literatur, yaitu penelitian yang menggunakan sumber/bahan pustaka hukum yang dapat dipertanggung jawabkan. Bahan hukum primer yang digunakan di dalam penelitian

ini ialah, UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah, jurnal, literatur, skripsi, tesis, artikel diperoleh dari studi kepustakaan dan dapat dipertanggung jawabkan. Metode analisis yang digunakan untuk meneliti data-data didalam penelitian ini adalah, metode analisis data kualitatif.

KERANGKA TEORI

Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lebih lengkapnya lagi mengenai ketenagakerjaan tertuang dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada angka 1 tertulis bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selain itu menurut KBBI, tenaga kerja adalah seseorang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu pekerja, pegawai, dan sebagainya. Pengertian lainnya tentang tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sendiri terlihat bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-Undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ada beberapa unsur yang melekat pada penjelasan terkait buruh dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni:

1. Setiap orang yang bekerja (pribadi seseorang yang bekerja bukan hanya para Angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja, tetapi harus bekerja).
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.³

BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), menjadi 3 jenis yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.⁴

Sitanggang dan Nachrowi, memberikan ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:

1. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
2. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan. Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia.

Tenaga kerja sendiri diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok, yakni:

1. Berdasarkan penduduk
 - a. Tenaga Kerja. Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang dianggap mampu bekerja dan siap bekerja pada saat tidak ada permintaan akan pekerjaan. Menurut undang-undang ketenagakerjaan, orang yang berusia antara 15 dan 64 tahun dianggap sebagai pekerja.
 - b. Tenaga bukan kerja adalah orang yang dianggap tidak layak bekerja dan tidak mau bekerja meskipun diminta. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.
2. Berdasarkan batas kerja
 - a. Angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
 - b. Bukan angkatan kerja. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan parapengangguran sukarela.
3. Berdasarkan kualitasnya
 - a. Tenaga kerja terdidik Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
 - b. Tenaga kerja terlatih Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
 - c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Setiap tenaga kerja atau buruh tentunya mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1), menyebutkan bahwa: "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." Menurut Darwan Prints, hak disini berarti sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang karena kedudukan atau statusnya, dan kewajiban berarti sesuatu yang harus diberikan oleh seseorang karena kedudukannya. tidak tersedia. atau status status. Hak-hak pekerja meliputi:

1. Hak atas upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 UU No. 13 Tahun 2003, Perlindungan SK No. 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)

6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

Rata-rata hak-hak yang tertera diatas yang menjadi permasalahan dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Bukan hanya satu atau dua permasalahan. Tentunya ketentuan perundang-undangan perlu diperhatikan kembali kegunaannya bagi masyarakat umum terutama bagi kesejahteraan masyarakat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagaimana implementasi hak-hak para pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Livatech Elektronik Indonesia?

Kasus PT Livatech Elektronik Indonesia menunjukkan masih adanya perusahaan yang tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan. Sejumlah hak pekerja telah dilanggar oleh perusahaan, antara lain: Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon kepada pekerja yang dipecat. Namun manajemen PT Livatech menolak membayar pesangon dan memutuskan hengkang dari Batam. Uang pesangon merupakan hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Pesangon merupakan kompensasi atas kerugian yang diderita karyawan akibat pemecatan. Besaran pesangon yang wajib dibayarkan pemberi kerja kepada pekerja ditentukan berdasarkan masa kerjapekerja dan gaji akhir. Dalam kasus PT Livatech Elektronik Indonesia, perusahaan tersebut melanggar hak pesangonpekerja dengan menolak membayar pesangon kepada ribuan pekerjanya. Penolakan manajemen PT Livatech untuk membayar pesangon menimbulkan kerugian finansial yang cukup besar bagi karyawan. Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pemberi kerja wajib memberikan keterangan dan menjelaskan kepada pekerja alasan pemberhentian. Namun manajemen PT Livatech tidak memberikan informasi atau menjelaskan kepada karyawan alasan pemecatan tersebut.

Alasan PHK merupakan hak pekerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Alasan PHK harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja secara tertulis. Alasan PHK yang diberikan oleh pengusaha harus jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam kasus PT Livatech Elektronik Indonesia, manajemen perusahaan tersebut tidak memberikan informasi dan penjelasan kepada pekerja mengenai alasan PHK. Hal ini menyebabkan para pekerja tidak mengetahui alasan mereka di-PHK. Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pengusaha wajib melindungi pekerjanya selama proses pemberhentian. Namun manajemen PT Livatech gagal menjamin perlindungan karyawan selama proses PHK.

Perlindungan terhadap pekerja pada saat proses pemberhentian merupakan hak pekerjasebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut antara lain: Gaji dan santunan pada saat pemberhentian, Jaminan sosial, Kesempatan mencari kerja. Dalam kasus PT Livatech Elektronik Indonesia, manajemen perusahaan tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja pada kurun waktu tersebut. waktu pemecatan. proses pemecatan. Hal ini membuat pekerja sulit mendapatkan pekerjaan baru. Kasus ini kemudian menarik perhatian publik dan menjadi salah satu kasus ketenagakerjaan paling kontroversial

di Indonesia. Pemerintah Indonesia kemudian membentuk tim khusus untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kelompok tersebut menemui manajemen PT Livatech dan meminta mereka membayar pesangon kepada para pekerja. Pada tanggal 28 Juni 2012, direksi PT Livatech akhirnya menyetujui pembayaran pesangon kepada karyawan. Perusahaan membayarkan pesangon kepada 2.600 pekerja dengan nilai total Rp100 miliar.

Namun, penyelesaian kasus ini tidak sepenuhnya memuaskan para pekerja. Para pekerja merasa bahwa mereka harus melalui proses yang panjang dan sulit untuk mendapatkan hak mereka. Mereka juga merasa bahwa manajemen PT Livatech tidak bertanggung jawab atas apa yang telah mereka lakukan. Saat itu karyawan merasa ada yang janggal, dengan ketidakhadiran Manajemen perusahaan penanaman modal asing di sekitar pabrik dan juga tidak ada arahan atau koordinasi dari pihak manajemen untuk karyawan. Keadaan semakin diperjelas dengan fakta bahwa tampak beberapa aset berupa mesin produksi yang hendak dikeluarkan dari pabrik. Upaya tersebut berhasil dihentikan oleh para karyawan yang selama beberapa hari terakhir berjaga-jaga di sekitaran pabrik. Sejak saat itu para karyawan pun berinisiatif untuk menjaga lingkungan pabrik. Menjaga yang dimaksud dalam kondisi ini adalah untuk mencegah adanya upaya para penanam modal atau investor dalam menarik aset yang dimiliki oleh pabrik. Memang selama beberapa bulan terakhir terjadi penurunan penjualan yang sangat drastis. Dengan terjadinya hal seperti ini maka berdampak pula kepada karyawan yang ada. Sebanyak 190 karyawan terpaksa dirumahkan demi mencegah terjadinya kerugian dan untuk membatasi biaya operasional. Meskipun ada 190 karyawan yang dirumahkan, tetapi rupanya mereka juga tetap mendapat Gaji pokok. Kasus PT Livatech Elektronik Indonesia menjadi pelajaran penting bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia. Perusahaan harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan dan tidak boleh melakukan PHK tanpa membayar pesangon kepada para pekerja.

Apa upaya yang telah dilakukan oleh PT Livatech Elektronik Indonesia untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Pelanggaran hak atas pesangon. Perusahaan menolak memberikan pesangon kepada ribuan pekerja, padahal Pasal 156 ayat (1) UU Sumber Daya Manusia Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pengusaha wajib membayar pesangon kepada pekerja yang dipecat. Uang pesangon merupakan hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Pesangon merupakan kompensasi atas kerugian yang diderita karyawan akibat pemecatan. Besaran pesangon yang wajib dibayarkan pemberi kerja kepada pekerja ditentukan berdasarkan masa kerja pekerja dan gaji akhir. Dalam kasus PT Livatech Elektronik Indonesia, perusahaan tersebut melanggar hak pesangon pekerja dengan menolak membayar pesangon kepada ribuan pekerjanya. Penolakan manajemen PT Livatech untuk membayar pesangon menimbulkan kerugian finansial yang cukup besar bagi karyawan.

Pelanggaran hak atas informasi dan penjelasan. Perusahaan tidak memberikan informasi atau penjelasan kepada karyawan mengenai alasan pemecatan tersebut. Padahal, Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberi kerja wajib memberikan keterangan dan menjelaskan kepada pekerja alasan pemberhentian. Alasan pemberhentian adalah hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Alasan pemecatan harus diberitahukan secara tertulis oleh pemberi kerja kepada pekerja. Alasan pemecatan majikan harus jelas dan dapat dibenarkan. Dalam kasus PT Livatech Elektronik Indonesia, manajemen perusahaan tidak memberikan informasi atau menjelaskan kepada karyawan alasan pemecatan tersebut. Hal ini menyebabkan para pekerja tidak mengetahui alasan mereka dipecat.

Pelanggaran hak yang dilindungi. Perusahaan tidak memberikan perlindungan kepada karyawan selama proses pemutusan hubungan kerja. Padahal, Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja selama proses pemberhentian. Perlindungan terhadap pekerja dalam proses pemberhentian merupakan hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut antara lain: Gaji dan santunan pada saat pemberhentian dan Jaminan sosial. Dalam kasus PT Livatech Elektronik Indonesia, manajemen perusahaan tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja pada kurun waktu tersebut. waktu pemecatan. proses pemecatan. Hal ini membuat pekerja sulit mendapatkan pekerjaan baru. Setelah kejadian ini menarik perhatian masyarakat, pihak perusahaan akhirnya melakukan beberapa upaya untuk menegakkan hak-hak pekerja, antara lain: Memberikan pesangon kepada pekerja yang dipecat. Pada 28 Juni 2012, direksi PT Livatech akhirnya menyetujui pembayaran pesangon kepada karyawan. Perusahaan membayarkan pesangon kepada 2.600 pekerja dengan nilai total Rp100 miliar. Upaya ini merupakan upaya positif untuk menjamin hak pesangon bagi pekerja. Namun upaya tersebut belum sepenuhnya memuaskan para pekerja. Para pekerja percaya bahwa mereka harus melalui proses yang panjang dan sulit untuk mendapatkan hak-hak mereka. Memberikan keterangan dan alasan pemberhentian kepada pegawai. Perusahaan memberikan informasi dan alasan pemberhentian kepada karyawan secara tertulis. Alasan perusahaan melakukan PHK karena krisis ekonomi global yang berdampak pada menurunnya permintaan produk elektronik. Upaya ini merupakan upaya proaktif untuk menjamin hak pekerja atas informasi dan penjelasan. Namun upaya tersebut belum sepenuhnya memuaskan para pekerja. Para pekerja menilai manajemen PT Livatech tidak bertanggung jawab atas perbuatan mereka.

Perlindungan pekerja pada saat proses pemberhentian. Perusahaan telah memberikan perlindungan kepada pekerja selama proses PHK, antara lain: Upah dan kompensasi selama proses PHK, Jaminan sosial dan Kesempatan mencari kerja. Upaya ini merupakan upaya positif untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja. Namun upaya tersebut belum sepenuhnya memuaskan para pekerja. Para pekerja mengaku masih kesulitan mendapatkan pekerjaan baru. Upaya yang dilakukan perusahaan dapat dianggap sebagai upaya positif dalam menjamin hak-hak pekerja. Namun upaya tersebut belum sepenuhnya memuaskan para pekerja.

KESIMPULAN

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku sebelumnya, termasuk beberapa yang merupakan produk kolonial dan menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan, sehingga dianggap tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan kebutuhan modern. Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui dan membahas lebih dalam tentang: Bagaimana implementasi hak-hak para pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Livatech Elektronik Indonesia dan apa upaya yang telah dilakukan oleh PT Livatech Elektronik Indonesia untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam penelitian yang berjudul: Implementasi Hak Para Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (employed), menjadi 3 jenis yaitu: Tenaga kerja penuh (full employed), adalah tenaga kerja yang mempunyai

jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas; Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1), menyebutkan bahwa: "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." Menurut Darwan Prints, hak disini berarti sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang karena kedudukan atau statusnya, dan kewajiban berarti sesuatu yang harus diberikan oleh seseorang karena kedudukannya. Melihat dari itu, perlindungan para pekerja di Indonesia masih dinilai kurang baik. Butuh peran pemerintah untuk menegaskan kembali bagaimana pentingnya hak - hak pekerja dan butuhnya pemahaman dari para pelaku usaha untuk memberikan yang sesuai dengan yang seharusnya. Di akhir kesimpulan butuh keselarasan antar pihak agar bisa terjaga nya situasi yang baik di dunia pekerja Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Sholihin, Nindyo Pramono, dan Purman Hidayat. 2017. Hak-Hak Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Studi Kasus PT Livatech Elektronik Indonesia. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Abdul Aziz Sholihin, Nindyo Pramono, dan Purman Hidayat. 2017. Hak-Hak: Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Studi Kasus PT Livatech Elektronik: Indonesia. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Agus Midah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Bogor: Ghali Indonesia, hal. 7
- Artikel "Kasus PHK PT Livatech Elektronik: Indonesia: Pelajaran Berharga bagi Perusahaan dan Pekerja", oleh Abdul Aziz Sholihin, Nindyo Pramono, dan Purman Hidayat, Jurnal Hukum Bisnis dan Kewirausahaan, Volume 1, Nomor 1, 2018
- Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 Tersedia Di: Wwww. Bps. Go.Id. Situs Resmi Badan Pusat Statistik
- Darwin. Ketenagakerjaan Indonesia Buku Pegangan Pekerja Intuk Mempertahankan hak-haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.
- Dwiyanto Agus, 2006, reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, hal, 45.
- H.R. Abdussalam. Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan) yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung, 2009.
- Jehani, Libertus, Hak-Hak Karyawan Kontrak, Forum Sahabat, 2008. Lubis, M Solly, Filsafat Ilmu dan Penelitian. Bandung: Mandar Maju, 1994
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2012. Laporan Akhir Hasil Investigasi Kasus PHK PT Livatech Elektronik Indonesia Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Laporan Akhir Hasil Investigasi Kasus PHK PT Livatech Elcktrenik Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2012
- Manulang, Sedjun, Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 1987.
- Nyoman Serikat Putra Jaya, Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008.

- Pemutusan Hubungan Kerja (PHIK) Tanpa Pesangon: Studi Kasus PT Livatech Elektronik Indonesia" oleh Abdul Aziz Sholihin, Nindyo Pramono, dan Purman Hidayat dalam Jurnal HukumBisnis dan Investasi, Val. 2, No. 2, Tahun 2017.
- Philipus M Hadion dan Tatiek Sri Diatmiati, Argumentasi Hukum, Yogyakarta: UGM Press, 2005.
- Undang-Undang republik indonesia. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.
- Sitanggang Dan Nachrowi, Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di indonesia