

## KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP FASILITAS KESEJAHTERAAN BAGI TENAGA KERJA

Oleh :

**Welsen Kandarani**

Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Surabaya  
Welsen\_good\_boy@yahoo.com

### Abstrak

Bahasan pada penelitian ini berkaitan dengan kewajiban perusahaan terhadap fasilitas kesejahteraan terhadap tenaga kerja dalam Pasal 100 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Tenaga Kerja. Hubungan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum di Indonesia memiliki tujuan untuk mensejahterakan tenaga kerja dalam hubungan kerja. Fasilitas kesejahteraan dimunculkan agar tenaga kerja dapat maksimal melakukan pekerjaan sehingga menjadikan hubungan timbal balik antara pengusaha dan tenaga kerja. Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pelayanan tambahan pada suatu perusahaan atau tempat kerja dalam hubungan kerja. Tingkat kesejahteraan tenaga kerja tidak dapat dilihat hanya dari besaran upahnya saja, melainkan dalam bentuk pemberian fasilitas kesejahteraan lainnya, seperti fasilitas ibadah, fasilitas kantin, fasilitas ruang istirahat, dan bentuk fasilitas penunjang lainnya. Karena setiap kewajiban yang seharusnya diberikan oleh perusahaan atau pengusaha ini melekat pada UUD RI Tahun 1945 dalam pasal 27 ayat (2) yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." yang dapat diartikan bahwa para tenaga kerja tidak hanya diberikan upah yang layak atas jasanya sebagai pekerja, namun juga fasilitas kesejahteraan lainnya yang menunjang *skill* tenaga kerja yang bersangkutan dan memuat hubungan timbal balik yang baik antara pengusaha dan tenaga kerja.

**Kata Kunci :** Kewajiban Perusahaan, Fasilitas Kesejahteraan, Tenaga Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Sektor perekonomian semakin meningkat salah satunya karena adanya kontribusi dari tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi ini semakin hari kian berkembang. Hal ini membuat pekerja menjadi modal utama dalam melakukan proses perkembangan perekonomian ini. Namun, beberapa pekerja berada pada pihak yang lemah. Untuk itu perlu perlindungan dari kewajiban perusahaan terhadap pemberian fasilitas kesejahteraan bagi tenaga kerja. Suhandari dalam Untung (2008) menyampaikan bahwa berdasarkan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) memperoleh pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), yang dimaksud Tenaga Kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."

Secara hukum, kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sederajat. Namun tidak selamanya secara sosiologis sesuatu akan sesuai. Yang justru terjadi bahwa kedudukan antara pengusaha dengan pekerja tidak sama dan tidak seimbang. Permasalahan ketenagakerjaan tidak pernah selesai. Mulai dari perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, hubungan internal industrial, pembinaan, hingga pengawasan ketenagakerjaan.

Hal ini sedikit banyak menjadi kelemahan Pemerintah dalam mengimplementasikan UU Ketenagakerjaan, sehingga berdampak kepada lemahnya koordinasi antara pengusaha dan tenaga kerja. Asas keadilan mempunyai peran dalam pelaksanaan perjanjian pekerja yang pada dasarnya menghendaki semua pekerja memiliki hak yang sama, sehingga tidak mengambil untung dari pihak lain maupun merugikan orang lain. Hal ini harus dilakukan agar hubungan pengusaha dengan tenaga kerja seimbang dalam operasional perusahaan.

Antara pengusaha dan pekerja lahir suatu hubungan kerja. Hubungan kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Hubungan kerja tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang berisi pernyataan akan hak-hak dan kewajiban antara para pihak beserta akibat hukumnya. Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dalam arti yang lain, kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya wajib diberikan. Dunia ketenagakerjaan mengenal etika perusahaan yang menyangkut hubungan perusahaan dan karyawan sebagai salah satu kesatuan dalam lingkungan perusahaan.

Kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan terhadap tenaga kerja dapat berpotensi menghambat perusahaan, terutama sektor UMKM. Tidak ada kejelasan aturan mengenai kriteria skala usaha perusahaan yang diwajibkan untuk menyediakan bentuk perlindungan dan fasilitas kesejahteraan serta kebutuhan tenaga kerja merupakan salah satu

penyebabnya. Segala bentuk aturan dalam lingkup ketenagakerjaan bertujuan untuk kesejahteraan tenaga kerja. Pengaturan kesejahteraan terdapat pada Pasal 99, Pasal 100, Pasal 101 UU Ketenagakerjaan. Pasal 99 UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan. Menurut Pasal 100 UU Ketenagakerjaan, penyediaan fasilitas kesejahteraan tersebut dilaksanakan dengan melihat pada kebutuhan pekerja/buruh maupun ukuran kemampuan perusahaan. Pasal 101 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa kebutuhan dan ukuran tersebut akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Penelitian ini akan secara khusus membahas jenis dan kriteria kewajiban perusahaan terhadap fasilitas kesejahteraan kepada tenaga kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian yuridis normatif, untuk memecahkan masalah hukum secara normatif. Pendekatan masalah dilakukan berdasar pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap berbagai literatur, baik peraturan perundang-undangan (*statute approach*), konsep-konsep dari doktrin atau pendapat para sarjana (*conceptual approach*). Peraturan perundang-undangan terkait adalah UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kosidin dalam Charda (2005) menyatakan pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di sebuah dalam hubungan kerja, berada di bawah perintah pemberi kerja (perusahaan pengusaha, perorangan, badan hukum dan sebagainya) dan atas jasa yang diberikan maka tenaga kerja yang bersangkutan mendapat upah dalam berbagai bentuk. UU Ketenagakerjaan tidak membedakan tenaga kerja dari jenis pekerjaan yang dilakukan, melainkan hanya membedakan berdasarkan jenis kelamin dan usia pekerja. Undang-undang memiliki aturannya tersendiri demi tercapainya kesejahteraan tenaga kerja.

Hubungan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum di Indonesia memiliki tujuan untuk mensejahterakan tenaga kerja dalam hubungan kerja. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan pelaksanaan suatu pekerjaan. Fasilitas kesejahteraan dimunculkan agar tenaga kerja dapat secara maksimal melakukan pekerjaan, sehingga menjadikan hubungan timbal balik antara pengusaha dan tenaga kerja menjadi sedikit lebih seimbang. Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud pada UU Ketenagakerjaan yaitu pelayanan tambahan pada suatu perusahaan atau tempat kerja dalam hubungan kerja. Tingkat kesejahteraan tenaga kerja tidak dapat dilihat hanya dari besaran upahnya saja, melainkan dalam bentuk pemberian fasilitas kesejahteraan lainnya, seperti fasilitas

ibadah, fasilitas kantin, fasilitas ruang istirahat, dan bentuk fasilitas penunjang lainnya.

Tenaga kerja sebagai salah satu bagian dari tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan pembangunan nasional ada untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Selain fasilitas yang seharusnya diberikan, peningkatan sumber daya manusia juga perlu diberikan berupa pelatihan dalam rangka peningkatan mutu tenaga kerja. Hal ini diberikan karena pekerja merupakan sumber daya manusia sebagai salah satu penentu untuk memajukan dan mengembangkan sebuah perusahaan demi mencapai target. Sebagaimana tercantum dalam UU Ketenagakerjaan, hal ini dilakukan agar hak dan kewajiban para tenaga kerja dan perusahaan mendapat secara adil.

Namun tidak semua berjalan secara normatif sebagaimana ditentukan UU Ketenagakerjaan. Masih banyak perusahaan yang seringkali mengabaikan ketentuan-ketentuan yang ada. UU Ketenagakerjaan ada dan dibuat untuk memberikan perlindungan, memberdayakan dan memberi kesempatan kerja kepada para tenaga kerja, baik itu pekerja, buruh dan karyawan. Untuk itu, dalam rangka mewujudkan apa yang menjadi hak tenaga kerja, dan mewujudkan kewajiban perusahaan para pengusaha dan tenaga kerja harus memahami UU Ketenagakerjaan yang sudah diatur.

Budiartha dalam Putra (2008) mengemukakan bahwa tanggung jawab sosial oleh perusahaan terhadap tenaga kerja dikelompokkan ke dalam empat kelompok, yaitu:

- Economic Responsibility*, bahwa dari aspek ekonomi perusahaan bertanggung jawab atas barang dan jasa dengan harga yang wajar. Dengan keuntungan yang diperoleh, perusahaan diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi tenaga kerja.
- Legal Responsibility*, yakni perusahaan wajib menaati setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam menjalankan kegiatan operasional, khususnya dalam kaitan dengan lingkungan dan perlindungan konsumen.
- Ethical Responsibility*, bahwa kepatuhan tidak semata berbicara norma hukum atau peraturan perundang-undangan, tetapi juga mengenai etika.
- Discretionary Responsibility*, yaitu tanggung jawab yang sifatnya sukarela, seperti sosialisasi dengan lingkungan sekitar dan masyarakat luas.

Kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja dalam Penjelasan Pasal 100 dan Pasal 101 UU Ketenagakerjaan yang meliputi:

1. Pelayanan keluarga berencana
2. Tempat penitipan anak
3. Perumahan pekerja/buruh
4. Fasilitas beribadah
5. Fasilitas Olahraga
6. Fasilitas Kantin
7. Fasilitas Kesehatan
8. Fasilitas rekreasi

#### 9. Koperasi

Kewajiban perusahaan dalam memberikan fasilitas terhadap tenaga kerja menitikberatkan pada pemenuhan pelayanan tambahan yang ada pada tempat kerja atau dalam kaitannya dengan hubungan kerja (Sutrisno, 2015). Setelah dipenuhinya unsur pokok seperti pemberian upah yang layak dan sesuai, maka perusahaan wajib memberikan unsur tambahan sesuai dengan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan sebelumnya, yaitu penyediaan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas kesejahteraan salah satu bentuk kesejahteraan yang bersifat non materil. Tujuan dari pemberian fasilitas kesejahteraan ini guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja, pengembangan diri tenaga kerja, serta melaksanakan fungsi sosial hak pekerja, buruh atau karyawan.

Jika perusahaan telah memenuhi kewajiban kepada tenaga kerjanya, maka selanjutnya karyawan juga memiliki hak-hak yang harus diperhatikan. Hak-hak ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hak-hak ini diharapkan mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawan agar ada kenyamanan saat bekerja, yang antara lain meliputi hak cuti, hak upah, hak atas kesejahteraan dan hak pekerja perempuan. Pemerintah sebagai pembuat kebijakan, keputusan, badang pengawas, pemberi layanan, dan penindak pelanggaran UU Ketenagakerjaan. Sudah menjadi kewajiban bagi pengusaha dan tenaga kerja untuk mematuhi aturan UU Ketenagakerjaan yang akan memberikan manfaat bagi para pihak karena ada keuntungan yang akan diperoleh masing-masing secara adil.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan Pancasila dan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945, bahwa memperoleh pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Ada hubungan hukum antara pengusaha dengan tenaga kerja yang keduanya memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Perjanjian yang menimbulkan kontrak kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja harus memenuhi hak dan kewajiban yang dipersyaratkan dalam UU Ketenagakerjaan. Kewajiban perusahaan terhadap fasilitas kesejahteraan tenaga kerja yaitu, pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, fasilitas rekreasi, dan koperasi. Dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan, dilakukan penyesuaian dengan melihat kemampuan sebuah perusahaan. Setelah tenaga kerja mampu memenuhi tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan, maka pada akhirnya ia berhak atas upah yang adil, pemenuhan jaminan sosial dan waktu istirahat, maupun hak-hak lain yang selayaknya diperoleh.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Hamdani, Anwar. 2016. *Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Surakarta : STIE AUB Surakarta.
- Hakim, Amran, dkk. 2016. *Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan CSR Pada Suatu Perusahaan (PT.Great Giant Pineapple, Porivinsi Lampung*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Suryanto, Heru, dkk. *Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*. Jakarta : Universitas Pembangunan.
- Sutrisno, Rachmatsaleh. 2015. *Jenis dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Untuk Pekerja/Buruh dalam Pasal 100 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Malang : Universitas Brawijaya.