

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM KONTEKS UNDANG-
UNDANG KETENAGAKERJAAN**

**Gita Lorenza Khasanah Putri¹, Salsabila Kayla Adzkia², Muhamad Rizqi Maulana³,
Ardan Agafie⁴**

^{1,2,3,4} Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana
Hasanuddin Banten, Serang, Indonesia

¹ gputri034@gmail.com, ² salsabilakaylaadzkia@gmail.com,
³ m.rizqi.maulana2004@gmail.com, ⁴ ardanagaff24@gmail.com

Abstract

One of the backgrounds to the birth of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is because several laws and regulations that have been in effect so far have placed workers in a less advantageous position in the service of manpower placement and the industrial relations system that emphasizes differences in position and interests so that they are considered no longer in accordance with current needs and future demands. The birth of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is expected to: Uphold the issue of protection and guarantees for workers; Implement various international instruments on ratified labor rights; As a member of the United Nations (UN) uphold and implement the Universal Declaration of Human Rights (HAM). The purpose of this study is to determine the rights and legal protection for workers in the context of labor laws. This study uses a qualitative normative analysis method with a normative legal approach. The results show that there are several rights and protections in employment law, namely the right to work, the right to fair wages, the right to associate and assemble, the right to security and health protection, the right to be legally processed, the right to be treated equally, the right to personal privacy, the right to freedom of conscience.

Abstrak

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hak-hak dan perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis normatif kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Hasil menunjukkan bahwa terdapat beberapa hak dan perlindungan di dalam undang-undang ketenagakerjaan, yaitu hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

PENDAHULUAN

Setiap orang perlu berinteraksi atau membangun interaksi sosial dengan orang-orang di tempat kerja. baik bagi pemberi kerja maupun karyawan. Hubungan kerja adalah nama yang diberikan untuk hubungan tersebut. Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai syarat-syarat kerja, upah, dan perintah. Menurut Pasal 1 No. 3 dan No. 4 UU Ketenagakerjaan, pemberi kerja didefinisikan sebagai orang yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pekerja didefinisikan sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Secara khusus, pemberi kerja biasanya adalah pemilik usaha atau pengusaha.

Menurut Pasal 1 No. 15 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan landasan bagi interaksi antara pengusaha dan pekerja. Sesuai dengan Pasal 1 No. 4 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian yang memuat hak, kewajiban, dan syarat-syarat kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja waktu tertentu (disingkat PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (disingkat PKWTT) merupakan dua kategori perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, kadang-kadang dikenal sebagai pekerja tetap, tidak memiliki durasi yang ditentukan,

sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jumlah waktu yang telah ditentukan atau pemenuhan tugas tertentu. (Adi Surya et al., 2020)

Terlepas dari berbagai upaya dan undang-undang ketenagakerjaan yang telah diberlakukan, kesulitan tenaga kerja di Indonesia masih menjadi masalah yang tidak terpecahkan dari waktu ke waktu. Masalah-masalah ini masih menjadi kekhawatiran besar. Indonesia saat ini sedang menghadapi sejumlah masalah serius terkait ketenagakerjaan. Kesenjangan antara lowongan pekerjaan yang tersedia dan angkatan kerja saat ini adalah salah satu masalah utama. Meskipun ada banyak lulusan baru dan pencari kerja, tidak banyak posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Akibatnya, terjadi kesenjangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang menyebabkan tingkat pengangguran yang tinggi. Selain itu, tenaga kerja Indonesia masih memiliki tingkat keterampilan yang rendah, dan produktivitas perlu ditingkatkan. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya akses terhadap pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja sangat penting untuk meningkatkan daya saing ekonomi bangsa dalam menghadapi tantangan global. Selain itu, terdapat alokasi tenaga kerja yang tidak merata di tingkat sektoral dan regional. Lapangan pekerjaan yang cukup masih sulit didapat di beberapa daerah dan sektor ekonomi. Hal ini mempengaruhi mobilitas tenaga kerja dan menyebabkan kesenjangan pembangunan antar wilayah. (Jahari & Artita, 2023)

Dalam hubungan ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan topik yang sering menjadi kekhawatiran yang cukup besar. mengenai hubungan ketenagakerjaan. PHK merupakan salah satu situasi yang paling menjengkelkan bagi karyawan di Indonesia, terutama jika dilakukan oleh perusahaan. Kejadian ini berdampak pada kesejahteraan psikologis dan sosial pekerja, selain keamanan finansial mereka. Perlindungan hak-hak pekerja terhadap PHK sepihak merupakan isu krusial dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi telah menyebabkan hubungan kerja yang lebih kompleks antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan sering kali berada di bawah tekanan untuk mempertahankan daya saing mereka, yang kadang-kadang dapat mengakibatkan keputusan untuk memberhentikan karyawan. Namun, tidak jarang pilihan ini diambil tanpa mengikuti prosedur yang tepat dan tanpa mempertimbangkan hak-hak pekerja yang dilindungi secara hukum. Karyawan yang mengalami PHK sepihak akan mengalami ketidakadilan dan ketidakpastian. Oleh karena itu, untuk menjamin bahwa setiap PHK dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku, hak-hak pekerja harus dilindungi secara hukum. UU No. 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia yang mengatur tentang PHK. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kerangka kerja untuk melindungi hak-hak pekerja disediakan oleh kedua undang-undang ini, yang juga mengamanatkan perusahaan untuk mematuhi kebijakan PHK tertentu. Namun, penerapan peraturan-peraturan ini sering kali menimbulkan sejumlah kesulitan. Pelanggaran sering kali terjadi karena kurangnya pengetahuan mengenai hak-hak pekerja dan prosedur PHK yang tepat. (Ramdhan Hananto & Lie, 2022)

Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, perlindungan tenaga kerja merupakan upaya untuk menjamin pelaksanaan hak-hak dasar pekerja dan memajukan kesamaan kesempatan serta perlakuan yang bebas dari diskriminasi. Dalam situasi ini, perlindungan yang diberikan harus selalu mempertimbangkan lingkungan bisnis yang selalu berubah dan juga memperhatikan kepentingan pelaku usaha. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang mengatur Ketenagakerjaan dan semua undang-undang yang diberlakukan di bidang hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu dari sekian banyak persyaratan hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja. Dalam menjalankan tugasnya sebagai penggerak utama dan tujuan pembangunan, posisi dan peran tenaga kerja sangatlah penting. Sesuai dengan derajat kehormatan dan martabat manusia, peran dan kedudukan tersebut harus sesuai dari sudut pandang hukum serta kewenangan pekerja dan keluarganya. (Faridha Ath Thooriq, 2023)

Secara teori, perlindungan tenaga kerja berusaha untuk menjamin bahwa pemberi kerja dan pemerintah memberikan perhatian yang dibutuhkan pekerja untuk memperlakukan mereka dengan rasa hormat dan kemanusiaan yang lebih besar. Hal ini memungkinkan pekerja untuk memenuhi kewajiban sosial dan tugas-tugas lainnya sambil tetap menyadari potensi mereka sendiri. Sebagai hasilnya, mereka dapat meningkatkan taraf hidup mereka dan terus menjalani kehidupan yang terhormat. Perlindungan tenaga kerja yang efektif memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang menyeluruh, terpadu, dan berjangka panjang yang melibatkan semua pihak terkait. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja secara hukum adalah untuk mengakhiri perbudakan dan memberikan perlakuan yang lebih manusiawi bagi para pekerja. perbudakan dan menjamin perawatan yang lebih manusiawi bagi mereka. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pekerja dapat hidup dengan martabat manusia dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Pada akhirnya, persiapan dan pelaksanaan yang menyeluruh, terpadu,

dan seimbang sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Tujuan perlindungan hukum bagi karyawan adalah untuk menegakkan hak-hak dasar mereka sekaligus menjamin perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif dalam semua konteks. Strategi ini memprioritaskan keberhasilan karyawan dan keluarga mereka dengan tetap memperhatikan kepentingan pemilik bisnis dan kemajuan industri. (Perkasa et al., 2024)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode analisis normatif kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. (Djakaria, 2018). Sedangkan pendekatan masalah yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan Konseptual. Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan- pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan/doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan/doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian- pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan. Bahan-bahan hukum yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara sistematis menggunakan argumentasi hukum berdasar pada logika-logika hukum. Sehingga menjadikan substansi dalam tulisan ini sesuai atau selaras dengan aturan- aturan atau sumber hukum dan doktrin- doktrin yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini. (Iswaningsih et al., 2021)

PEMBAHASAN

Dua komponen mendasar perlindungan pekerja adalah pertahanan terhadap kekuasaan pengusaha dan pertahanan terhadap campur tangan pemerintah. Oleh karena keabsahan hukum tidak dapat diukur hanya melalui cara-cara hukum tetapi juga melalui cara-cara sosiologis dan filosofis, maka perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan dapat terlaksana apabila peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sebagaimana dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5, secara khusus mengatur tentang perlindungan pekerja. Menurut

pasal tersebut, setiap pekerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, atau aliran politik, berdasarkan minat dan kemampuannya. Termasuk di dalamnya adalah memperlakukan penyandang disabilitas secara setara. Selain itu, Pasal 6 mengamanatkan agar pelaku usaha memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja tanpa membedakan aliran politik, jenis kelamin, ras, suku, agama, atau warna kulit. (Nurcahyo, 2021)

A. Alasan dan Dasar Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Pekerja

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD '45 Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin

terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. (Basofi & Fatmawati, 2023)

b. Hak dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:

1. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
2. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.
5. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau

kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.

6. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

7. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

8. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan. (Sinaga & Zaluchu, 2003)

Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat pandemi berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan adalah dalam bentuk kompensasi, hal ini sebenarnya telah diatur dalam pasal 164 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja diberikan pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) yaitu masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 136 ayat (3) dan kompensasi hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dalam hal ini yang perlu mendapat perhatian khusus oleh pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa dan menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja karena factor efisiensi adalah hak pekerja untuk menerima pesangon sebanyak 2 kali ketentuan yang berlaku, dengan memperhatikan konsekuensi pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. kerja. Jika langkah efisiensi atau pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari karena keadaan darurat, terutama darurat kesehatan masyarakat. Alasan baik yang memenuhi rasa keadilan adalah adanya kondisi paksa yang berada di luar kehendak perusahaan atau untuk alasan efisiensi, perusahaan harus membuktikan alasan tersebut. Adanya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah merupakan suatu pemenuhan hak dasar melekat dan dilindungi oleh konstitusi Sebagaimana telah diatur dalam pasal 27 ayat (2) undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pada pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa

perekonomian disusun sebagai usaha bersama Jika suatu pelanggaran mendasar apabila dalam pelaksanaan undang-undang cipta kerja

menimbulkan distorsi terhadap pelaksanaan di lapangan karena sesungguhnya undang-undang cipta kerja diciptakan bukan hanya untuk memberikan kemudahan dalam berinvestasi tetapi juga untuk memberikan kesejahteraan umum, memberikan perlindungan kepada pekerja dan memberikan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Cara penanganan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja atau perusahaan hendaknya juga dilatarbelakangi oleh asas keadilan sehingga ketika pekerja memang benar-benar harus diputuskan hubungan kerjanya, tidak akan dirugikan melalui keputusan sepihak oleh pengusaha yang bertindak sewenang-wenang. Pekerja bukanlah komoditas tapi pekerja adalah mitra ataupun sumber daya utama dalam melakukan proses produksi, sehingga perlu diberdayakan dan sesuai dengan ketentuan bahwa setiap pekerja diberikan hak-hak yang layak dalam menjalankan profesinya. Pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja tanpa alasan yang rasional dan tanpa adanya asas keadilan. Pekerja tidak boleh diperlakukan sebagaimana barang modal ataupun komoditas dengan mudah dapat dimanfaatkan ataupun dijual. Untuk melindungi hak-hak pekerja maka diperlukan keterlibatan pemerintah dalam hal ini penyusun peraturan perundang-undangan yang mampu menampilkan atau mencerminkan asas keadilan baik secara substantif maupun secara prosedural sehingga apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak pekerja tidak merasa dirugikan baik secara moral maupun secara material. (Muhammad Fitra Hardinata et al., 2023)

C. Norma-Norma Dalam Perlindungan Terhadap Pekerja

Dalam perlindungan hukum terdapat beberapa norma-norma yang perlu diperhatikan agar terdapat rasa keadilan dan kenyamanan bagi para pekerja/buruh dan juga bagi perusahaan, yakni sebagai berikut:

1. Norma Keselamatan dan Kesehatan terhadap Pekerja / Buruh Norma keselamatan serta Kesehatan terhadap pekerja/buruh yakni untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh serta mewujudkan produktivitas kerja secara aporisma. perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan tersebut dilaksanakan dengan menyesuaikan isi peraturan perundang-undangan yang berlaku. untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah sudah melakukan upaya pembinaan norma pada bidang ketenagakerjaan. Atas dasar norma

keselamatan serta kesehatan terhadap pekerja/buruh maka dikeluarkanlah Undang-Undang nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, undang-undang tersebut dibuat sebagai pengganti peraturan di bidang keselamatan kerja yang sudah terdapat sebelumnya yaitu Veilegheids Reglement Stbl angka 406 Tahun 1910, yang dievaluasi telah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan.

2. Norma Jaminan Sosial terhadap Pekerja / Buruh Di dalam hukum ketenagakerjaan terdapat program jaminan sosial yang dikhususkan untuk para pekerja / buruh. Program tersebut bernama Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau yang biasa disebut Jamsostek. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut terdapat dalam peraturan perundang-undangan yakni dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menyatakan bahwasanya suatu perlindungan untuk tenaga kerja dalam bentuk santunan atau sumbangan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program jaminan sosial tenaga kerja tersebut dibuat dan dilaksanakan sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja disuatu perusahaan sangat besar dampak dan manfaatnya, manfaat tersebut ditujukan tidak hanya bagi tenaga kerja tetapi juga bagi perusahaan.

3. Norma Perlindungan Upah terhadap Pekerja / Buruh Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah sebagai berikut : "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". (Santoso et al., 2023)

KESIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/

pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 dan peraturan lainnya. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Surya, K., Nyoman Gde Nurcana, D., & Antara, W. (2020). KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Majalah Ilmiah Untab*, 15(Juni), 68–76. file:///C:/Users/User/Downloads/2300-4920-2-PB.pdf
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>
- Djakaria, M. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA UNTUK MEMPEROLEH HAK-HAK PEKERJA DIKAITKAN DENGAN KESEHATAN REPRODUKSI. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>
- Faridha Ath Thooriq. (2023). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja

- Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan). *Gema Keadilan, July*, 1–23.
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujjanti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478–484. <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484>
- Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Case Law Journal of Law*, 4(2), 79–100.
- Muhammad Fitra Hardinata, Siti Badariah, Dini Oktafiana, & Mellyana Candra. (2023). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 183–196. <https://doi.org/10.55606/jhps.v3i1.3200>
- Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69–78. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>
- Perkasa, F. A., Adaninggar, M., & Wijaya, M. M. (2024). PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN INDONESIA. *Civilia : Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1, 48–62.
- Ramadhan Hananto, M., & Lie, G. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST). *Lex Lectio Law Journal*, 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.61715/jlexlectio.v1i1.18>
- Santoso, I. T., Abdilah, K. R., Sobirin, M., Agustina, N. E., Hukum, M., Pamulang, U., Selatan, T., Hak, S., Pekerja, A., & Kerja, P. H. (2023). *Perlindungan hukum ketenagakerjaan, upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja*. 3(1), 124–134.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2003). PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. *Zitteliana*, 19(8), 159–170.

