

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI INDONESIA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

M. Bagus Basofi¹, Irma Fatmawati², Hasdiana Juwita Bintang³

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Sains,
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Correspondence		
Email: mbagusbasofi@gmail.com , irmafatmawati@dosen.pancabudi.ac.id , hasdiana@dosen.pancabudi.ac.id	No. Telp:	
Submitted 12 Juni 2025	Accepted 15 Juni 2025	Published 16 Juni 2025

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam penyusunannya menggunakan metode Omnibus Law yang mencakup sepuluh bidang kebijakan, yaitu: peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan usaha; ketenagakerjaan; kemudahan, perlindungan serta pemberdayaan koperasi dan UMKM; kemudahan berusaha; dukungan riset dan inovasi; pengadaan tanah; kawasan ekonomi; investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional; pelaksanaan administrasi pemerintah; dan pengenaan sanksi. Sejak awal adanya Omnibus Law “Cipta Kerja” sangat menyita perhatian publik khususnya pada kluster ketenagakerjaan karena dianggap membawa kerugian bagi pekerja. Akibatnya, serikat pekerja/buruh menolak adanya Undang-Undang Cipta Kerja ini dan melakukan demonstrasi besar-besaran di sejumlah daerah.

Keyword: Perlindungan Hukum, Pekerja, Undang-undang Cipta Kerja

ABSTRACT

Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in its preparation uses the Omnibus Law method which covers ten policy areas, namely: improving the investment ecosystem and business activities; employment; convenience, protection and empowerment of cooperatives and SMEs; ease of doing business; research and innovation support; land acquisition; economic area; central government investment and acceleration of national strategic projects; implementation of government administration; and imposition of sanctions. Since the beginning of the Omnibus Law "Cipta Kerja" has attracted public attention, especially in the employment cluster because it is considered to bring harm to workers. As a result, trade/labor unions rejected the existence of this Job Creation Law and held large-scale demonstrations in a number of areas.

Keywords: Legal Protection, Workers' Rights, Job Creation Law

A. PENDAHULUAN

Sebagai negara hukum, Indonesia berpedoman pada Pancasila sebagai ideologinya dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusinya. Hukum merupakan objek pembahasan bagi orang yang ingin mempelajarinya sebagai suatu ilmu, maka dari itu hukum perlu kita ketahui guna untuk mendapat suatu rumusan atau definisi yang dapat dijadikan sebagai suatu pedoman dalam rangka pembahasan dan pengkajian hukum itu lebih lanjut. Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional.

Tujuan adanya perlindungan terhadap pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin adanya kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Tujuan ini disesuaikan dengan pasal 28D Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu: “setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja telah menimbulkan banyak pertanyaan, apakah dengan adanya Undang-Undang tersebut akan memberikan peningkatan tingkat perlindungan

pemenuhan hak para pekerja dibandingkan Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu pada penelitian ini penulis akan mengulas mana yang lebih berfungsi dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Terdapat beberapa perbedaan antara UU Cipta Kerja Omnibus Law dan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Adapun beberapa pasal yang dihapus atau diganti dalam UU Cipta Kerja adalah: 1. Pasal 79 ayat 2 huruf b UU No.13/2003 (UU Ketenagakerjaan) Dalam pasal ini diatur mengenai istirahat mingguan, pasal 79 ayat 2 huruf b UU Ketenagakerjaan menyebutkan: Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam UU Cipta Kerja, aturan 5 hari kerja itu dihapus, sehingga berbunyi: Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. 2. Pasal 79 Ayat 2d Pasal ini dalam UU Ketenagakerjaan menyatakan: Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Dalam UU Cipta Kerja, regulasi mengenai cuti panjang diserahkan ke perusahaan.

RUU Cipta Kerja tidak mencantumkan hak cuti panjang selama 2 bulan bagi pekerja/buruh yang sudah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus dan menyerahkan aturan itu kepada perusahaan atau perjanjian kerja sama yang disepakati. 3. Pasal 81 UU Ketenagakerjaan Pasal ini mengatur pekerja/buruh perempuan bisa memperoleh libur pada saat haid hari pertama dan kedua pada saat haid, berbunyi: (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. UU Cipta Kerja tidak mencantumkan hak cuti haid bagi perempuan. UU Cipta Kerja tidak menuliskan hak cuti haid di hari pertama dan kedua masa menstruasi yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga untuk peraturan ini masih mengacu pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

. Pasal 82 UU Ketenagakerjaan Pasal ini mengatur mekanisme cuti hamil-melahirkan bagi pekerja perempuan. Di dalamnya juga termasuk cuti untuk istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran. (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Draft UU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan dalam pasal tersebut, sehingga tetap berlaku sesuai aturan dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 83 UU Ketenagakerjaan Pasal ini mengatur bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja." UU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan dalam pasal tersebut.

Pasal 80 UU Ketenagakerjaan Pasal ini menyatakan: Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. UU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau

status penghapusan dalam pasal tersebut, sehingga masih berlaku peraturan yang lama dalam UU Ketenagakerjaan. Upah dalam UU Ketenagakerjaan *Versus* UU Cipta Kerja. Pasal Soal Upah Upah satuan hasil dan waktu tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya. Dalam UU Cipta Kerja, peraturan soal upah ini ditetapkan berdasarkan satu waktu seperti harian, mingguan atau bulanan. Sementara upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati. Upah diatur di Pasal 88B yang memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk menentukan unit keluaran yang ditugaskan kepada pekerja sebagai dasar penghitungan upah (sistem upah per satuan). Tidak ada jaminan bahwa sistem besaran upah per satuan untuk menentukan upah minimum di sektor tertentu tidak akan berakhir di bawah upah minimum.

Upah Minimum Sektoral dan Upah Minimum Kabupaten/Kota Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 89, upah minimum ditetapkan di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kotamadya, dan Sektoral. Setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan Upah minimum mereka sendiri baik di tingkat Provinsi dan tingkat Kabupaten/Kotamadya. UU Cipta Kerja *Omnibus Law*, upah minimum diatur gubernur, tetapi dengan syarat. Pasal 88C UU Ciptaker menyatakan: (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Pesangon dalam UU Ketenagakerjaan vs UU Cipta Kerja 9. Pesangon Dalam UU Ketenagakerjaan, pemberian Pesangon diatur lewat Pasal 156. Pasal tersebut mengatur soal pemberian pesangon dalam hal pemutusan hubungan kerja, perhitungan uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Dalam UU Cipta Kerja *Omnibus Law*, pesangon diatur dalam Pasal 156 dengan perbedaan pada: Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam UU Ketenagakerjaan, uang penggantian hak juga meliputi penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang merupakan bagian dari *tipology* penelitian *doktrinal*. Pendekatan penelitian yang dipakai ialah pendekatan konseptual dan perundang-undangan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat dari data skunder yang diperoleh secara tidak langsung yang merupakan studi kepustakaan dan data skunder tersebut dibagi menjadi beberapa bagian yaitu, bahan hukum primer dan bahan hukum skunder dan bahan hukum tresier. Bahan hukum primer adalah data yang memiliki kekuatan hukum seperti peraturan perundang-undang, sedangkan bahan hukum skunder dan tresier adalah data pendukung pada bahan hukum primer seperti penelitian-penelitian terdahulu yang membahas terkait penelitian yang sedang dituliskan dan yang sudah terpublisi dan buku-buku terkait. Bahan hukum yang telah diperoleh ini kemudian di analisis menggunakan analisis deskriptif-kualitatif untuk memperoleh kesimpulan yang dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah terkait analisis komperatif mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.

C. HASIL PEMBAHASAN**PENGERTIAN, TUJUAN, DAN SIFAT HUKUM KETENAGAKERJAAN**

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

Menurut Moleenar, Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. G. Lavenbach, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, Hukum Ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu. Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari perumusan tersebut diatas dapatlah diambil kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut; serangkaian peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah.

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata adalah karena mengatur kepentingan perorangan, dalam hal ini antara pekerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri terdapat atau diatur didalam KUHPperdata Buku Ke III. Bersifat publik (pidana), adalah : Dalam hal-hal tertentu atau pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan dan Adanya sanksi-sanksi

atau aturan hukum didalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundangundangan dibidang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja Dalam KUH Perdata, pengertian perjanjian kerja dapat kita lihat pada Pasal 1601 huruf a KUHPerdata berbunyi: “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam pasal ini hubungan yang terjadi adalah hubungan kerja antara buruh dengan majikan, hal ini terjadi karena adanya perjanjian kerja. Buruh melakukan pekerjaan di bawah pimpinan atau petunjuk majikan. Dalam Pasal tersebut terdapat 3 hal pokok, yaitu: Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh buruh, upah diberikan langsung oleh majikan, posisi siburuh berada pada posisi tidak seimbang (berada dibawah perintah si majikan). Perjanjian kerja menurut Subekti adalah: Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhording*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Sedangkan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah: suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama mengkehendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan. Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah: “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA 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. 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 : a. 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." b. 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. c. 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. d. 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. e. 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. f. 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. g. 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. h. 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.

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa: a. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga. b. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut. Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan

mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya. Hak pengusaha, antara lain: a. Membuat peraturan dan perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini karena peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta memaksimalkan hak pengusaha/majikan dan meminimalkan kewajiban pengusaha/majikan. Namun peraturan dan perjanjian tersebut tetap mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. b. Hak untuk melakukan PHK. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165. c. Penutupan perusahaan. Penutupan perusahaan didasarkan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. d. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 105 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) e. Berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Kewajiban pengusaha adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja seperti yang diuraikan diatas, antara lain: 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.

KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA

Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah: Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; Untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja, masing-masing: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: "hukum

perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat". Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam convention No.81 *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) bagian Penjelasan. Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif. Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: 1. Faktor regulasi. Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya. 2. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa pentingnya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal.

Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja. 3. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketenagakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan. 4. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya: Kemampuan dalam hal finansial, belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain: 1. Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Perlindungan hukum diberikan bagi

pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik. 2. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak. 3. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar.

Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha, misalnya : Memberikan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pekerja berkenaan dengan pekerjaannya; Penting keselamatan dan kesehatan kerja antara lain menyediakan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta; Memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti tahunan, disamping itu juga diberikan upah sesuai ketentuan yang ada. Begitu juga sebaliknya dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Karena pekerja tanpa pengusaha/pemberi kerja tidak ada artinya. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja/ dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

D. KESIMPULAN

1. 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.
2. 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.
3. 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.

E. SARAN

1. Para pihak harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan.
2. Para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku.
3. Hendaklah pemerintah menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

REFRENSI

- ABD., 2019, *Hukum Islam (Penormaan Prinsip Syariah dalam Hukum Indonesia)*, Kencana Shomad Prenada Media Group, Jakarta
- Andiza Dina, 2023, *The Intellectual Property Rights of the Batak Toba Ethnicity*, The International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST), Vol. 2
- Aulia Redaksi Nuansa, 2015 *Kompilasi Hukum Islam (KHI)* , CV.Nuansa Aulia, Bandung
- Amiur Nuruddin dan Azhari Akmal Tarigan, 2014, *Hukum Perdata Islam di Indonesia, Studi Kritis Perkembangan Hukum Islam dan Fikih, UU No. 1/1974 Sampai KHI*, Prenada Media, Jakarta
- Bunyomin H. Mahmudin, 2017, *Hukum Perkawinan Islam*, CV Pustaka Setia, Bandung
- Ghozih Abdul Rahman, 2018, *Figh Munakahat. cetakan ketiga*, Kencana Prenada. Media Group. Jakarta,
- Harahap Yahya, 2016, *Hukum Perkawinan Indonesia.*, CV Zahir Trading, Medan
- Hadikusuma Hilman, 2017, *Hukum Perkawinan Indonesia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Radityo Moehammad Erwin, *Legal Protection Of Notaries In Issuing Skmht (Charge Letter Of Power Of Attorney Monitoring Rights) On The Bank*, The International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST), Vol. 3, 2024, hal. 174-181
- Satria Beni, *Delegation Of Authority From Doctors To Nurses From A Criminal Aspect*, Jurnal Scientia, Volume 12 No 4, 2023.
- Sendy Beby, *Hak Yang Tidak Diperoleh Anak Dari Perkawinan Tidak Dicatat*, ISSN: 2443-146, VOL. 7 No 7. Maret 2019
- Siregar Abdul Rahman Maulana, *Saidin, Runtung, Edy Ikhsan, Alternative Dispute Outside Of Court Through The Role Of Penguluin Nagorisilao Paribuan Simalungun Regency*, Italienisch ISSN: 0171-4996, Vol. 12, No. 2, 2022, hal. 1101-1107
- Syafrida, 2021, *Metode Penelitian Hukum*, Repsyrtory Universitas Medan Area,
- Verlyta Swislyn, 2020, *Pembagian Harta Bersama Dalam Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Adat*, PT Gramedia Jakarta