



Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia

Jihan Rafifah¹, Riyanti Angelina², Enjum Jumhana³, Nazwa Aura Fatima⁴, Wafiroh⁵

^{1,2,3,4,5}Ilmu Hukum Universitas Bina Bangsa

Email: 1rafifahjihan62@gmail.com, 2riantiangelina7@gmail.com, 3jumhanad@gmail.com,
4nazwaaurra36@gmail.com, 5wafirohwaff26@gmail.com

Alamat : Jl. Raya Serang Jakarta, KM. 03 No 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi Penulis: rafifahjihan62@gmail.com

Abstract; *This research examines legal protection of workers' rights in Indonesia. This study uses a qualitative and normative approach, analyzing applicable labor law. Even though Indonesia has a comprehensive legal framework, there is still a gap between regulation and implementation. This research identifies three main aspects of legal protection: economic, social, and technical. This study also found barriers to implementation, including regulatory factors, culture and company capabilities. This research recommends the government's active role in improving regulations, supervision and law enforcement, as well as building awareness of all parties regarding the responsibilities and roles of individuals in building harmonious and just industrial relations.*

Keywords: *Workers' Rights, Legal Protection, Employment Relations*

Abstrak; Penelitian ini meneliti perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di Indonesia. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dan normatif, menganalisis hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Meskipun Indonesia memiliki kerangka hukum yang komprehensif, masih ada kesenjangan antara regulasi dan implementasi. Penelitian ini mengidentifikasi tiga aspek utama perlindungan hukum: ekonomis, sosial, dan teknis. Studi ini juga menemukan hambatan dalam implementasi, termasuk faktor regulasi, budaya, dan kemampuan perusahaan. Penelitian ini merekomendasikan peran aktif pemerintah dalam meningkatkan regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum, serta membangun kesadaran semua pihak mengenai tanggung jawab dan peran individu dalam membangun hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Kata kunci: Hak-Hak Pekerja, Perlindungan Hukum, Hubungan Kerja

LATAR BELAKANG

Received: Desember 12, 2024; Revised: Desember 17, 2024; Accepted: Januari 19, 2025; Online Available Januari 24, 2025;

*rafifahjihan62@gmail.com

Salah satu komponen penting dalam ekonomi suatu negara, termasuk di Indonesia, adalah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan ini, pekerja diharapkan mendapatkan hak-hak sebagai bentuk perlindungan atas kontribusinya dalam proses produksi, sedangkan pengusaha memperoleh keuntungan dari hasil kerja yang mereka lakukan. Namun, dalam kenyataannya, seringkali ada ketidakseimbangan dalam perlindungan hak-hak pekerja dalam hal upah, jam kerja, dan kondisi kerja.

Perlindungan hak-hak pekerja masih menjadi masalah dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja di Indonesia. Meskipun Indonesia memiliki berbagai undang-undang tentang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam UU Cipta Kerja, hak-hak pekerja masih sering dilanggar.

Di Indonesia, pemerintah telah mengatur berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan turunan lainnya merupakan dasar hukum utama dalam mewujudkan kesejahteraan dan Keamanan bagi tenaga kerja. Namun, untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja, terutama di sektor informal dan bagi pekerja migran yang rentan terhadap pelanggaran, masih ada beberapa tantangan dalam pelaksanaannya.

Tidak adanya jaminan sosial dan kesehatan, PHK sepihak tanpa pesangon yang layak, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah beberapa masalah yang masih sering terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih lemah.

Selain itu, peningkatan ekonomi dan globalisasi telah membawa tantangan baru ke dalam hubungan industrial, seperti munculnya sistem kerja kontrak dan outsourcing, yang seringkali merugikan pekerja dari segi kesejahteraan dan kepastian kerja. Sebaliknya, pandemi COVID-19 telah memperburuk kondisi ketenagakerjaan, menyebabkan banyak PHK dan penurunan pendapatan.

Perlindungan hukum kepada hak-hak pekerja menjadi penting mengingat posisi pekerja yang umumnya lebih lemah secara sosial-ekonomi dibandingkan pemberi kerja. Tidak adanya perlindungan hukum yang memadai, pekerja yang rentan akan mengalami ketidakadilan dan eksploitasi dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang cermat mengenai seberapa besar kepastian hukum yang ada sehubungan dengan hak-hak pekerja dalam hubungan bisnis di Indonesia dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk memajukan jaminan tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan kerja di Indonesia. Undang-undang ini menjunjung tinggi hak-hak dasar pekerja, termasuk kebebasan berorganisasi, hak atas upah yang layak, hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hak untuk bekerja.

Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah hambatan dalam mewujudkan hak-hak pekerja. Pertama, peraturan yang berlaku saat ini dan situasi aktual di lapangan masih berbeda. Banyak perusahaan terus gagal memberikan upah layak kepada karyawannya dan mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kedua, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja semakin terhambat karena penegakan hukum yang tidak efektif. Pekerja tidak mendapatkan keadilan karena banyak kasus pelanggaran hak yang tidak terselesaikan dengan baik.

Ketiga, peran masyarakat dan organisasi pekerja masih kurang dalam mengawasi dan memantau penerapan undang-undang yang melindungi hak-hak pekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan

perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, pemerintah, masyarakat, dan kelompok pekerja harus bekerja sama secara lebih efektif.

Teori hukum sosial, yang menyoroti nilai hukum dalam mengatur interaksi sosial dan membela hak-hak warga negara, merupakan teori hukum yang relevan dalam situasi ini. Pentingnya keterlibatan masyarakat dalam pembuatan dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan juga ditekankan dalam gagasan ini. Lebih jauh lagi, karena teori ini menyoroti betapa pentingnya hukum dalam mengendalikan aktivitas ekonomi dan membela hak-hak pekerja, teori hukum ekonomi juga relevan dalam situasi ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian normatif yang berfokus pada studi hukum. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku pada Indonesia terkait perlindungan hak-hak pekerja pada korelasi kerja, serta mengeksplorasi implementasi dan efektivitas perlindungan hukum tersebut.

Metodologi ini memungkinkan penelitian untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia berfungsi dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan analisis yang lebih menyeluruh tentang masalah perlindungan pekerja/buruh di Indonesia.

Tujuan Penelitian

Untuk menggambarkan bagaimana hubungan kerja di Indonesia dipengaruhi oleh cara penegakan hukum dalam menerapkan hak-hak pekerja.

Dengan tujuan memberitau bagaimana hambatan yang dihadapi oleh para pekerja dalam memperoleh perlindungan hukum atas hak-haknya dalam hubungan kerja di Indonesia. Untuk menjelaskan seperti apa upaya yang harus dilakukan para pekerja untuk memperoleh perlindungan hukum atas hak-hak pekerja dalam hubungan kerja di Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Hubungan Kerja

Orang yang bekerja buat orang lain dengan menerima kompensasi disebut buruh atau pekerja. Dari sudut pandang sosial ekonomis, posisi buruh seringkali tidak sebanding dengan posisi pemberi kerja. Sebaliknya, keadaan buruh semakin memburuk karena pasar kerja lebih kecil dari tenaga kerja. Sebagai pemerintah, peraturan perundang-undangan dan kebijakan publik seharusnya menyampaikan perlindungan aturan bagi buruh. Perjanjian kerja memberikan perlindungan yang jelas bagi pekerja. Karena itu, perjanjian kerja adalah bagian dari perjanjian dan memiliki kekuatan hukum bagi pihak yang membuatnya.

Pemerintah harus mengatur pembangunan ketenagakerjaan dengan cara yang memungkinkan pertumbuhan bisnis dan memberikan hak-hak dan perlindungan yang penting bagi pekerja/buruh. Penjelasan mengenai perlindungan umum bagi pekerja/buruh. sebelum membahas perlindungan hukum bagi keduanya. Terdapat tiga kategori perlindungan untuk pekerja/buruh adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan ekonomis, yang melindungi tenaga kerja dengan penghasilan yang cukup, termasuk jika mereka tidak dapat bekerja sesuai keinginan mereka
2. perlindungan sosial, yang melindungi tenaga kerja menggunakan jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan hak buat berorganisasi

3. proteksi teknis, yang melindungi tenaga kerja dari keamanan dan keselamatan di tempat kerja.¹
4. Adapun proteksi yang diberikan pada pekerja dan buruh yaitu:
5. Perlindungan hak dalam hubungan kerja
6. pembelaan terhadap hak-hak dasar pekerja dan buruh untuk melakukan perundingan dan mogok kerja
7. Perlindungan kesehatan dan keselamatan
8. Perlindungan khusus bagi perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas proteksi atas upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja
9. Proteksi atas pemutusan hubungan kerja²

Karena pekerja/buruh adalah warga negara Indonesia, perlindungan mereka sangat penting. Oleh karena itu, pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan aturan bagi pekerja/buruh sesuai dengan prinsip-prinsip aturan yang berlaku. Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa prinsip-prinsip perlindungan hukum ialah prinsip yang mengakui dan melindungi martabat dan harkat yang berasal dari Pancasila dan negara hukum yang berdasarkan Pancasila.³ Menurut penjelasan singkat dari Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding menggunakan pengusaha, perlindungan keselamatan serta kesehatan kerja, proteksi khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas, serta proteksi upah, kesejahteraan, serta jaminan sosial tenaga kerja. Pemerintah harus bertindak untuk melindungi pekerja karena kedudukan mereka lebih rendah daripada perusahaan mereka.

Pada dasarnya, tujuan perlindungan aturan bagi pekerja ialah untuk menjaga hak-haknya. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 45, Pasal 28 D ayat 1 serta Pasal 28 D ayat 2 UUD 45 memberikan perlindungan kepada hak pekerja. Dengan demikian, ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak untuk bekerja di Indonesia sangat penting dan dilindungi oleh UUD 1945. Ketidaksetaraan ekonomi antara pengusaha dan karyawan dapat menyebabkan kontrak yang tidak jelas. Sebaliknya, buruh sering dianggap sebagai objek. Sebagai faktor eksternal yang berfungsi dengan cara yang sama dengan pelanggan pemasok atau pembeli dan membantu perusahaan bertahan hidup, bukan sebagai bagian integral atau komponen konstitutif yang membuat perusahaan.⁴

Perusahaan dapat dengan leluasa memaksa pekerja untuk bekerja semaksimal mungkin, terkadang melebihi kemampuan mereka. misalnya, menetapkan upah maksimal sebanyak upah minimum provinsi atau kota waktu ini tanpa mempertimbangkan masa kerja pekerja. Upah pekerja yang sudah bekerja lebih dari satu tahun seringkali hanya sedikit lebih besar dari pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Pengusaha menolak menaikkan upah meskipun hasil produksi meningkat karena solidaritas pengusaha. Karena menolak revisi UMK di Jawa Timur pada tahun 2006, karyawan PT Maspion tidak melakukan kewajiban untuk bekerja dan berunjuk rasa untuk menuntut revisi UMK diberlakukan di PT Maspion. Karena keadaan ini, negara harus campur tangan untuk melindungi hukumnya. Menurut Philipus, menganggap perlindungan hukum selalu

¹ Zainal Asikin, dalam Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), h.108.

² *Ibid*, h. 109.

³ Diolah dari Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*, (Yogyakarta: Peradaban, 2007), h. 19.

⁴ HP Rajagukguk, *Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (co-determination)*, makalah, 2000, h. 3.

berhubungan dengan kekuasaan. Kekuasaan pemerintah dan ekonomi adalah dua kekuatan yang selalu menjadi perhatian. Kekuasaan pemerintah melibatkan perlindungan hukum rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah. Kekuasaan ekonomi melibatkan perlindungan silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), seperti perlindungan pekerja terhadap pengusaha.

Hak-Hak Fundamental Pekerja

Tujuan undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak-pihak yang rentan, khususnya pekerja dan buruh, dan untuk mencapai keadilan sosial di antara pihak-pihak yang memiliki persamaan dan kesenjangan yang berbeda di tempat kerja. Meskipun situasi sosio-ekonomi dan pekerjaan masing-masing orang berbeda, mereka serupa karena mereka adalah makhluk yang kuat dan bermatabat. Menurut undang-undang, pekerja mempunyai kedudukan sosial ekonomi yang sama dengan pemberi kerja atau pemilik usaha. Pengusaha biasanya mempunyai kendali yang lebih besar terhadap syarat-syarat perjanjian dibandingkan pekerja karena latar belakang sosial ekonomi mereka yang berbeda. Untuk mencegah hal tersebut terjadi, pemerintah harus turun tangan dan memberikan perlindungan hukum.

Ada beberapa hal yang dimaksudkan buat menyampaikan perlindungan kepada pekerja atau buruh: untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, termasuk kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi. Secara umum, ada beberapa hak pekerja yang dianggap penting dan harus dijamin, dan hak-hak tersebut dapat dijamin dengan pengarah, pengupahan, serta pengakuan atas hak asasi manusia, keamanan fisik dan sosial ekonomi melalui standar yang relevan. Ada beberapa hak pekerja yang dianggap penting dan harus dijamin, padahal pelaksanaannya sangat ditentukan oleh kemajuan finansial, sosial budaya, dan individu atau negara dimana perusahaan tersebut bekerja, antara lain:⁵

Hak atas pekerjaan, Hak asasi manusia adalah hak atas pekerjaan, dan karena itu penting bagi Indonesia mencantumkan dan menjamin hak atas pekerjaan Menurut Pasal 27, ayat 2, Undang-Undang Dasar 45, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", hak atas pekerjaan ini jelas disebutkan dan dijamin sepenuhnya.

Hak atas upah yang adil, Upah sebenarnya adalah kompensasi untuk pekerja. Orang berhak untuk mendapatkan kompensasi yang adil, yaitu kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hak untuk berserikat dan berkumpul, Pekerja harus diakui dan dijamin haknya buat berserikat dan berkumpul untuk memperjuangkan kepentingannya, terutama hak atas upah yang adil. Selain itu, mereka harus diberi kebebasan untuk berorganisasi dalam kelompok pekerja guna membela hak dan kepentingan seluruh anggotanya. Posisi mereka diperkuat melalui perkumpulan dan pertemuan, dan tuntutan sah mereka akan mendapat perhatian lebih.⁶

Hak atas jaminan perlindungan, keamanan, dan kesehatan, hak untuk hidup artinya hak atas keamanan, keselamatan, dan kesehatan di tempat kerja. Jaminan ini harus menjadi komponen penting dalam operasi dan praktik bisnis sejak awal. Risiko perlu dipahami sejak awal untuk mencegah perselisihan di masa mendatang.

Hak buat diproses hukum secara legal, Hak ini terutama berlaku saat seorang pekerja dituduh serta diancam dengan hukuman sebab diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. ia wajib diberi kesempatan buat membagikan apakah ia sah-benar melakukan kesalahan yang dituduhkan.⁷

⁵ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.

⁶ *Ibid*, hal. 168

⁷ *Ibid*, hal. 170.

Hak buat diperlakukan secara sama. adalah, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah sesuai warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, serta semacamnya, baik pada perilaku serta perlakuan, honor , juga peluang buat jabatan, training atau pendidikan lebih lanjut.

Hak untuk melindungi rahasia pribadi Karena perusahaan memiliki hak untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi setiap pekerja, karyawan memiliki hak untuk melindungi data pribadi mereka. Perusahaan juga harus menerima kenyataan bahwa ada beberapa informasi yang perusahaan tidak boleh ketahui dan yang ingin dirahasiakan oleh karyawan. hak buat menyuarakan pendapat hati seseorang Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan hal-hal yang dianggap tak etis, seperti korupsi, menggelapkan uang perusahaan, atau menurunkan standar atau ramuan.

Perlindungan terhadap wirausahawan juga penting mengingat peran mereka sebagai pemberi kerja dan penggerak perekonomian negara. Karyawan dan pengusaha saling membutuhkan, sehingga hak dan kewajiban mereka harus dilindungi. Menyetujui UU No. 13 Tahun 2003, para visioner dunia usaha mempunyai hak dan komitmen dalam menjalankan usahanya. Hak-hak pelaku usaha meliputi pengambilan setelah:

Membentuk perjanjian kerja dan peraturan perusahaan: Perjanjian kerja dibentuk secara bersama-sama dengan serikat pengusaha atau pekerja atau serikat buruh dan pengusaha, sedangkan peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Karena sifatnya yang unilateral, kebijakan-kebijakan ini meningkatkan hak-hak pekerja dan mengurangi kewajiban mereka, sekaligus memaksimalkan hak-hak pengusaha dan pengusaha. Meskipun demikian, ketentuan ketenagakerjaan yang relevan secara konsisten dirujuk dalam perjanjian dan peraturan perundang-undangan ini..⁸

1. Pengusaha mempunyai kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja atau buruh sesuai dengan Pasal 158, 163, dan 165..⁹
2. Penutupan perusahaan: Pasal 146 hingga 149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur penutupan perusahaan.
3. Hak untuk mendirikan suatu perusahaan dan menjadi bagiannya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sesuai (Pasal 105 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
4. Menyerahkan sebagian pekerjaan pada perusahaan lain. Suatu perusahaan dapat mengalihkan sebagian operasinya ke perusahaan lain melalui kerja kontrak tertulis atau melalui perekrutan pekerja atau tenaga kerja..¹⁰

Pemilik usaha harus melindungi hak-hak tenaga kerja, termasuk hak atas pekerjaan, upah yang adil, hak buat berserikat serta berkumpul, perlindungan keamanan serta kesehatan, hak untuk diproses secara hukum, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, serta hak buat suara hati. Sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto, Menurut Senjun H. Manulang, tujuan undang-undang ketenagakerjaan adalah mewujudkan keadilan sosial di tempat kerja dan melindungi pekerja dari pengaruh pemberi kerja. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan membentuk perjanjian atau aturan yang memaksa perusahaan untuk tidak memperlakukan karyawan sebagai pihak yang lemah.

Soepomo membagi tiga jenis perlindungan pekerja. Yang pertama adalah perlindungan ekonomis, yang melindungi karyawan dengan penghasilan yang cukup, seperti ketika karyawan tidak dapat bekerja sesuai keinginan mereka. Yang kedua adalah perlindungan sosial, yang melindungi karyawan dengan jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan hak untuk

⁸ H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung,

⁹ *Ibid*, hal. 120.

¹⁰ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit.*, Pasal 64.

berorganisasi. Terakhir, perlindungan teknis melindungi karyawan dengan penghasilan yang cukup.¹¹ Peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat selalu dikaitkan dengan perlindungan hukum dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan dan menyelesaikan masalah masyarakat. Untuk melindungi pengusaha dan pekerja, pemerintah harus melakukan intervensi di sektor ketenagakerjaan dengan membuat undang-undang dan peraturan yang menyeimbangkan kedua belah pihak. Hal ini menciptakan undang-undang ketenagakerjaan yang bersifat privat dan publik.

Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja atau Buruh

Perlindungan pekerja adalah tujuan dari hukum ketenagakerjaan, yang bertujuan buat mengklaim hak-hak dasar pekerja dan buruh dan menjamin kesempatan dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi sambil mempertahankan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan mempertimbangkan perkembangan global perjuangan. Dalam Pancasila dan UUD NRI 1945 yang menjadi landasan dasar pembangunan, program pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam berbagai tingkatan. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan harus sesuai dengan prinsip pembangunan nasional, khususnya demokrasi Pancasila, adil dan merata. Karena melibatkan banyak pihak seperti pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh, maka pembangunan tersebut harus dilakukan secara terpadu dalam bentuk kolaborasi yang saling mendukung. Pasal 28D UU NRI Tahun 1945 ayat 2 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal ini memberikan semangat keadilan dan keadilan dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan kompensasi dan perlakuan, yang secara yuridis dijelaskan dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa tujuan peraturan ketenagakerjaan adalah:

Memanfaatkan dan mengoptimalkan tenaga kerja secara manusiawi. Berdasarkan penjelasan tersebut, pemanfaatan dan pemberdayaan tenaga kerja merupakan kegiatan yang saling terkait yang berupaya memberikan sebanyak mungkin pilihan pekerjaan bagi pekerja Indonesia. Diharapkan bahwa dengan melakukan ini, tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan bangsa sambil mempertahankan nilai-nilai kemanusiaannya.

Mewujudkan kesempatan kerja yang sama dan penyediaan tenaga kerja yang sinkron menggunakan kebutuhan pembangunan baik pada tingkat nasional maupun regional. Dijelaskan bahwa sebagai satu kesatuan pasar kerja, kesempatan kerja yang sama harus diberikan kepada seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka. Untuk memenuhi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah, penempatan tenaga kerja juga harus dilakukan secara merata. Menjamin perlindungan dan kesejahteraan untuk tenaga kerja. Meningkatkan kualitas kesehatan bagi karyawan dan keluarga.¹²

Kedudukan hukum antara pengusaha dan pekerja seharusnya setara, seperti halnya hubungan hukum lainnya. Karena keduanya memiliki posisi hukum yang memberikan hak dan kewajiban, tidak ada alasan untuk memiliki hubungan yang lebih rendah antara satu sama lain. Karena pengusaha bukan merupakan atasan dari pekerja atau buruh, keduanya berfungsi sebagai mitra yang saling membutuhkan. Yang dibahas dalam perjanjian adalah kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh pekerja atau buruh serta Penghasilan yang sesuai bagi mereka. Tetapi, dalam banyak kasus, pengusaha menentukan pekerja atau buruh. Untuk mengurangi distorsi, sistem pasar bebas (pasar bebas dan terbuka) diperlukan. Konsep keadilan sosial (social justice) tidak selalu identik menggunakan keadilan ekonomi, politik, atau bahkan keadilan aturan. namun, di ujung

¹¹ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal. 61.

¹² Syamsul Alam dan Mohammad Arif, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara", *Jurnal Hukum*, Vol.2 No. 2 (2020), 130.

pemikiran dan impian keadilan, keadilan sosial adalah keadilan sosial yang sebenarnya, sebab keadilan sosial ialah dasar berasal seluruh dimensi serta gagasan keadilan yang dimiliki manusia. Adapun bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja diantaranya:

Hubungan Industrial

Landasan sistem hubungan industrial di Indonesia adalah Pancasila dan UUD 1945 yang memandang semua pihak sebagai manusia yang setara dan terhormat serta siap berkonsultasi, berkomunikasi, dan bekerja sama. Hasilnya, masalah apa pun, sekecil apa pun, dapat diperkirakan dan perselisihan apa pun dapat diselesaikan dengan mudah. melalui diskusi dan kesepakatan, serta melalui penghentian pekerjaan atau penutupan usaha.

Pasal 1 ayat (16) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan korelasi industri merupakan suatu sistem korelasi yg terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan /atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pembisnis. peran dan dari pihak pemerintah, pengusaha, dan perkumpulan buruh/serikat pekerja wajib ada sesuai dengan fungsi, posisi, penanan, dan hak serta kewajibannya masing-masing. Satu bagian berasal pemberi kerja artinya pengusaha. Pemberi kerja adalah suatu perusahaan, pengusaha, badan hukum, atau badan lain yang mempekerjakan pekerjaanya dengan membayar upah atau imbalan lainnya. Secara tertulis pengertian “pekerja” sama dengan “buruh” yaitu setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pengertian pegawai sering digunakan untuk orang yang bekerja pada pemerintah, akibatnya mereka adalah orang-orang yang bekerja pada pemerintah disebut PNS. Pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai wewenang untuk membentuk dan melaksanakan peraturan. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menetapkan kebijakan, menyediakan layanan, melakukan pengawasan, dan melakukan tindakan hukum terhadap pelanggaran UU Ketenagakerjaan. Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial dilakukan melalui beberapa cara:

Organisasi Buruh

Kamar Dagang dan Industri

Industri Kerjasama Partisipatif

Institusi Kerjasama Terorganisir

Tatatertib Perusahaan

Kesepakatan Kerja Bersama¹³

Undang- Undang Tenaga Kerja , dan

Badan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.¹⁴

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial yang dimaksud dalam peraturan Indonesia pada Pasal 1 Angka I Nomor 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha atau kelompok pengusaha dan pekerja, buruh, serikat pekerja, atau serikat pekerja/serikat buruh karena perbedaan pendapat mengenai hak dan kepentingan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja pekebun. Tata cara penyelesaian permasalahan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (UUPPHI). Tahap penyelesaian yang wajib adalah penyelesaian di luar pengadilan. Jenis persoalan hubungan industri meliputi:

¹³ Syamsul Alam dan Mohammad Arif, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara*”, Jurnal Hukum, Vol.2 No. 2 (2020), 130.

¹⁴ Syamsul Alam dan Mohammad Arif, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara*”, Jurnal Hukum, Vol.2 No. 2 (2020), 131.

1. Persoalan hak
2. Persoalan kepentingan
3. Persoalan tentang penghentian hubungan kerja
4. Persoalan hanya antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.
5. Yang dimaksud dengan “sengketa hubungan industrial” adalah perbedaan pendapat yang terjadi antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja, buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak dan kepentingan. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut:
6. Pertama: Kesepakatan yang dicapai melalui perundingan dua arah untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial, pengusaha harus berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan perundingan penyelesaian dengan pekerja, serikat pekerja atau buruh.
7. Kedua: Jika konsensus tidak tercapai melalui perundingan bilateral, tahap selanjutnya adalah mediasi hubungan industrial. Hal ini memerlukan mekanisme untuk menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan interaksi antara serikat pekerja dan pekerja dalam satu perusahaan, yang dilakukan melalui diskusi yang difasilitasi atau dimediasi oleh satu atau lebih perantara yang tidak memihak, yaitu personel yang terafiliasi dengan lembaga pemerintah yang bertugas pengawasan legislatif.
8. Ketiga: Jika tidak ada kesepakatan setelah perantara berusaha, perselisihan dapat diselesaikan secara non-litigasi melalui arbitrase korelasi industrial. Arbitrase ini menangani perselisihan kepentingan dan antar perkumpulan hanya pada satu perusahaan. Untuk melaksanakan arbitrase ini, para pihak yang bersengketa membuat perjanjian tertulis untuk menyerahkan sengketa kepada arbiter. Keputusan arbiter mengikat kedua belah pihak dan bersifat final.
9. Keempat: melalui Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu pengadilan khusus yang berkedudukan di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, memutus, dan memberikan pendapat mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan perburuhan.

Hambatan dan Upaya atas Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja

Sebagian besar hak-hak pekerja masih belum dilindungi. Beberapa tantangan yang masih dihadapi termasuk:

Faktor regulasi. Banyak peraturan telah dibuat yang mengatur hubungan kerja, tetapi masih banyak celah untuk melanggarnya. Faktor budaya yang berasal dari pekerja, pemberi kerja/pengusaha, serta penegak aturan. Pengusaha serta pemberi kerja tidak memiliki pemahaman yang baik tentang pentingnya peran karyawan bagi perusahaan, di mana kepentingannya harus dilindungi sepenuhnya. Selain itu, pekerja seringkali tidak menyadari pentingnya hubungan antara pengusaha dan pemberi kerja dalam korelasi ketenagakerjaan. taraf pencerahan pekerja terhadap kewajibannya masih rendah. Selain itu, penegak aturan masih belum memenuhi kewajibannya sepenuhnya. banyak pengawas dan penegak hukum masih melakukan tugas mereka dengan cara yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Jika masalah muncul Penyelesaian tidak selalu adil, terutama bagi pekerja.

Meskipun posisi-posisi tersebut secara teoritis sama, namun posisi-posisi tersebut dalam praktiknya berbeda. Seringkali posisi majikan dan buruh berada pada posisi yang timpang: pemberi kerja berada pada posisi yang solid, sedangkan pekerja berada pada posisi tidak berdaya sehingga lebih besar kemungkinannya untuk memenuhi prasyarat tersebut. diusulkan oleh manajer. Hal ini sering kali menimbulkan masalah di tempat kerja atau bahkan di pengadilan.

Kemampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak karyawan contohnya, tidak memasukkan karyawannya yang diajukan sang pemberi kerja. Tidak jarang, ini menyebabkan persoalan

ketenagakerjaan atau bahkan sampai pengadilan. karena mereka tidak memiliki kemampuan finansial.

Dibutuhkan berbagai upaya untuk menyelesaikan masalah-masalah di atas. Salah satunya adalah intervensi pemerintah dengan meningkatkan regulasi, pengawasan, untuk mewujudkan dan penegakan hukum agar tercipta hubungan kerja yang berkeadilan bagi semua pihak. Perlindungan hukum diberikan kepada buruh dan pekerja untuk menikmati hak-haknya. Pemerintah harus mempertimbangkan keterkaitan semua pihak yang terlibat dalam hubungan bisnis secara relatif untuk memberikan jaminan yang wajar dan menjaga kekokohan hubungan kerja. Dalam kasus di mana ada masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, hakim yang menangani harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

Hubungan ketenagakerjaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang hak dan kewajibannya dan melaksanakannya dengan benar. Mengingat betapa pentingnya pekerja dalam dunia bisnis, pengusaha dan Pihak pemberi kerja wajib berupaya melindungi kepentingan tenaga kerja. Ini termasuk memberikan instruksi, pelatihan, dan pengawasan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka; pentingnya keselamatan serta kesehatan kerja diantaranya dengan menyediakan alat pelindung diri seperti masker, penutup hidung serta mulut, penutup indera pendengaran, dan pakaian kerja; dan memberikan perlindungan yang cukup. Begitu juga sebaliknya, karyawan harus memahami kewajibannya sebagai karyawan. Karena pekerja tidak penting jika tidak ada pengusaha atau pemberi kerja. Karena peran mereka sebagai pengusaha, mereka juga memerlukan perlindungan hukum. Sebagai pemberi pekerjaan dan sebagai pusat ekonomi negara, pengusaha dan pekerja saling membutuhkan, jadi hak serta kewajiban masing-masing harus dilindungi dengan adil agar hubungan ketenagakerjaan bisa dipertahankan serta berjalan menggunakan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Jaminan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam relasi kerja di Indonesia merupakan aspek yang sangat krusial namun masih menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya. Meskipun Indonesia telah memiliki berbagai Norma hukum yang mengatur masalah ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan perubahannya dalam UU Cipta Kerja, masih terdapat kesenjangan antara regulasi dan pelaksanaannya di lapangan. Sistem hubungan industrial di Indonesia berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 yang memandang semua pihak sebagai mitra yang setara dan bermartabat. Namun dalam praktiknya, sering terjadi ketidakseimbangan posisi antara pengusaha dan pekerja, di mana pekerja berada pada posisi yang lebih lemah secara sosial-ekonomi. Hal ini menyebabkan pekerja rentan mengalami berbagai pelanggaran hak, mulai dari masalah upah, jam kerja, hingga kondisi kerja yang tidak memenuhi standar. Perlindungan hukum terhadap pekerja mencakup tiga aspek utama: perlindungan ekonomis yang berkaitan dengan penghasilan yang layak, perlindungan sosial yang meliputi jaminan kesehatan dan kebebasan berserikat, serta perlindungan teknis yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Hak-hak fundamental pekerja yang harus dijamin meliputi hak atas pekerjaan, upah yang adil, hak berserikat dan berkumpul, perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak diperlakukan secara sama tanpa diskriminasi, hak atas rahasia pribadi, dan hak untuk menyuarakan pendapat. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terdapat mekanisme yang berjenjang mulai dari perundingan bipartit, mediasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial. Namun, implementasi perlindungan hukum masih menghadapi berbagai hambatan, termasuk faktor regulasi yang masih memiliki

celah, faktor budaya yang mencakup rendahnya kesadaran baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, ketidakseimbangan posisi tawar, serta keterbatasan kemampuan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja. Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan peran aktif pemerintah dalam meningkatkan regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum. Selain itu, perlu ada upaya peningkatan kesadaran dari semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Pengusaha perlu memahami pentingnya peran pekerja bagi keberlangsungan perusahaan, sementara pekerja juga perlu memahami kewajibannya dalam hubungan kerja. Keseimbangan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak sangat penting untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

DAFTAR REFERENSI

- Dr. Muhammad Sadi Is, S. M. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Palembang: Kencana.
- Wijayanti, A. (2011). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja* (Vol. 1). Lubuk Agung.
- Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung, 2009.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Teknologi Industri, 6.
- Alam, S., & Arif, M. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara*. Kalabbirang Law Journal, 2(2), 123-133.
-