



## Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia

Muhammad Fitra Hardinata<sup>1</sup>, Siti Badariah<sup>2</sup>, Dini Oktafiana<sup>3</sup>, Mellyana Candra<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Maritim Raja Ali Haji

Jalan Raja Dompok - Tanjungpinang 29111, Provinsi Kepulauan Riau

Korespondensi penulis: [badariah Siti17@gmail.com](mailto:badariah Siti17@gmail.com)

**Abstract.** Workers are people who do work to produce goods or services to meet the needs of themselves, their families and society by receiving wages in the form of money or other forms. Workers' rights are regulated in article 88 paragraph (1) of Law no. 13/2003 states firmly and clearly that every worker or laborer has the right to obtain protection. This research uses a standard legal approach. The data analyzed is qualitative, the data used is secondary data. This study focuses on how labor law protects efficiency and fairness in the workplace. Efficiency, effectiveness and efficiency are the four main components of labor law identified by this study. This research discusses various aspects of labor protection and efficiency in the context of labor law in Indonesia. This research also highlights the prohibition on layoffs based on economic reasons and emphasizes the importance of providing compensation to workers in the event of layoffs due to efficiency, especially in emergencies such as public health emergencies. Researchers also investigated the effectiveness, efficiency, and shortcomings of labor protection institutions, emphasizing the need for fair treatment of workers. This research does not explicitly outline specific termination indicators in the context of employment law and worker protection. The main focus is on the prohibition of layoffs for economic reasons, the importance of providing compensation to workers in the event of layoffs due to efficiency, and the role of labor law in societal development. Therefore, this study does not provide detailed indicators of desirability in this specific context.

**Keywords:** Protection, Labor Law, And Labor

**Abstrak.** Tenaga kerja merupakan orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi suatu kebutuhan sendiri, keluarga, dan masyarakat dengan menerima sebuah upah dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. Hak pekerja diatur dalam pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 menyatakan dengan tegas dan jelas, setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum standar. Data yang di analisis ialah secara kualitatif, data yang digunakan adalah jenis data skunder. Studi ini berfokus pada bagaimana undang-undang ketenagakerjaan melindungi efisiensi dan keadilan di tempat kerja. Efisiensi, efektivitas, dan efisiensi adalah empat komponen utama undang-undang ketenagakerjaan yang diidentifikasi oleh studi ini. Penelitian ini membahas berbagai aspek perlindungan dan efisiensi tenaga kerja dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam penelitian ini juga menyoroti larangan pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan ekonomi dan menekankan pentingnya memberikan kompensasi kepada pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, terutama dalam keadaan darurat seperti krisis kesehatan masyarakat. Peneliti juga menyelidiki efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan lembaga perlindungan tenaga kerja, dengan menekankan perlunya perlakuan adil terhadap pekerja. Penelitian ini tidak secara eksplisit menguraikan indikator keberlanjutan tertentu dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja. Fokus utamanya adalah pada larangan pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi, pentingnya memberikan kompensasi kepada pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, dan peran undang-undang ketenagakerjaan dalam pembangunan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini tidak memberikan indikator keberlanjutan secara rinci dalam konteks khusus ini.

**Kata kunci:** Perlindungan, Hukum Pekerja, Dan Tenaga Kerja

## **LATAR BELAKANG**

Tenaga kerja merupakan orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi suatu kebutuhan sendiri, keluarga, dan masyarakat dengan menerima sebuah upah dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. Hak pekerja diatur dalam pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 menyatakan dengan tegas dan jelas, setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Hak-hak karyawan menurut UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 diatur dalam pasal 86 ayat 1 dan dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dari peraturan ini karyawan dapat memperoleh hak keselamatan kerja atau kesehatan kerja dari perusahaan yang memberi pekerjaan.

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerjaan terhadap kekuasaan yang tidak terbatas 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 keperibadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial 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).

Hak merupakan suatu kondisi yang melekat dalam kehidupan manusia. Hak seseorang dapat dinikmati keberadannya. Apabila seseorang mempunyai hak tersebut maka ia dapat

dengan leluasa menggunakan haknya tanpa ada tekanan atau ancaman dari pihak manapun. Untuk melindungi hak seseorang maka disepakati adanya Hak Asasi Manusia (HAM).

Penguatan perlindungan pekerja merupakan upaya yang harus diciptakan untuk itu. Setiap orang, terutama pekerja yang baik melakukan pekerjaan dalam rangka hubungan kerja langsung atau tidak langsung. Deskripsi ini oleh karena itu jaminan sosial pekerja saat ini dikelola oleh badan hukum penjamin Bidang sosial (bpjs) akan berperan aktif sebagai perwujudan aspirasi perlindungan lapangan kerja. Memberikan dampak positif bagi dunia usaha. Meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Termasuk para pemberi kerja, Pengusaha, dana/pengurus koperasi dan Perusahaan mandiri sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 Undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Bpjs wajib mendaftar dan Pekerja bpjs, selain pemberi kerja Anda harus memperhatikan peningkatan kesehatan anda karyawan berdasarkan kemampuan dan kemajuan karyawan tersebut.

Perlindungan pekerja adalah untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dan juga menjamin persamaan kesempatan perlakuan non-diskriminatif atas dasar apa pun yang ingin dicapai kesejahteraan jangka panjang pekerja dan keluarganya memperhatikan perkembangan dunia usaha. Sampel merupakan perwujudan peningkatan kehormatan dan harkat dan martabat masyarakat pekerja/pegawai adalah perlindungan terhadap hak pekerja/pekerja yang baik sebagaimana disepakati dalam kontrak kerja atau sebagaimana ditentukan dalam Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin perlindungan keamanan pekerja/pegawai dalam menjalankan pekerjaan, hingga jika di kemudian hari akan terjadi kecelakaan kerja/pekerja. Pekerja tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan di tempat kerja dan prosedur kompensasi kecelakaan pekerjaan ini. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan terjadi selama bekerja, termasuk kecelakaan dalam perjalanan pulang di tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan pekerjaan merupakan sebuah resiko yang harus dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kelompok Visi Justisia, 2014).

Ketentuan ini di pertegas kembali dalam pasal 3 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang tata cara pengenaan Sanksi Administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja dan penerima bantuan asuransi dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial

Secara umum, ada banyak hak Pekerja harus dilindungi, termasuk: Hak untuk bekerja, hak untuk menjadi upah yang adil, hak untuk berorganisasi dan berkumpul, hak dilindungi keselamatan dan kesehatan, hak diproses secara hukum dan mempunyai hak diperlakukan sama

dan berhak atas kerahasiaan individu, kebebasan hati nurani. BENAR wirausaha, antara lain: Tetapkan aturan dan kontrak kerja, hak kinerja PHK, penutupan usaha, hak pelatihan dan menjadi anggota Dunia usaha mempunyai hak mempercayakan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkannya Melindungi hak-hak pekerja juga dimungkinkan dicapai melalui pelatihan dan supervise dan penegakan hukum di lapangan pekerjaan.

Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja.

Pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: faktor regulasi; faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain: untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar.

Kualitas tenaga kerja juga dapat diukur dari jumlah wirausahawan di suatu negara yang mampu terus berinovasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan pasar baik lokal, regional, nasional, maupun internasional. Secara umum, semakin maju suatu negara, semakin banyak jumlah wirausahawannya, karena negara tersebut memiliki ketahanan yang tinggi terhadap krisis ekonomi (Margahana dan Triyanto, 2019: 303). Secara keseluruhan, jumlah wirausahawan di Indonesia hanya 1,65% dari jumlah penduduk, sementara Singapura, Malaysia, dan Thailand masing-masing berjumlah 7%, 5% dan 3%. Bahkan, di Amerika Serikat wirausahanya berjumlah 10% dari jumlah penduduknya (Rizal & Samsul, 2015).

Aktualisasi Pembangunan memerlukan banyak factor Faktor pendukung seperti faktor permodalan, alam dan pekerjaan. Tiga factor Itu hal yang sangat bagus hal penting yang tidak dapat dipisahkan bersama. Dari ketiga faktor tersebut, Faktor yang berhubungan dengan

pekerjaan berperan itu tidak kalah pentingnya dengan faktor pendukung lainnya. Ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan modal yang sangat penting. Pertimbangkan faktor tenaga kerja Dalam pembangunan, ini adalah suatu keharusan Berhati-hatilah, jadi Anda harus melakukannya Upaya membangun dan mengarahkan serta melindungi pekerja menciptakan kebahagiaan terkait dengan apa yang dia lakukan. Pada dasarnya melindungi pekerja untuk menjaga energy Pekerjaan menjadi lebih manusiawi. Gugus kalimat pekerja mempunyai peluang untuk melakukan berbagai tugas dan kewajiban sosial, ya lalu kembangkan potensimu pada gilirannya, hal ini dapat membaik kualitas hidup dan karena itu mampu hidup layak menjadi manusia. Karena Berhasil bertahan melawan bahwa pekerjaan itu membutuhkan sedikit perencanaan dan pelaksanaan lengkap, terpadu dan abadi.

Pengertian menurut beberapa para ahli tentang hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan (*arbeidrecht*) adalah bagian dari sebuah hukum yang berkenan dengan suatu hubungan kerja, yaitu sebuah perkerjaan yang dilakukan dibawah satu pimpinan dan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan dengan pekerjaan itu.
- b) Menurut MG. Levenkach, hukum perburuhan adalah sebuah perburuhan adalah hukum yang berkenan dengan hubungan kerja, yaitu perkerjaan dilakukan dibawah suatu pimpinan dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja sendiri.
- c) Menurut S. Mook, hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur, baik di dalam hubungan kerja yaitu hubungan kerja itu dilakukan di bawah pimpinan orang lain, maupun di luar hubungan kerja yang pekerjaannya dilakukan atas tanggungan jawab sendiri.

## **KAJIAN TEORITIS**

Dalam segi teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya kepada materi yang menyangkut hukum ketenagakerjaan secara umum dan mampu memberikan masalah perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dan dapat digunakan sebagai landasan penyelesaian permasalahan di bidang ketenagakerjaan, sehingga memberikan perlindungan pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam segi praktis Penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan-masukan kepada regulator atau pemerintah khususnya dalam membuat regulasi yang berkaitan dengan

hukum ketenagakerjaan dengan pekerja di Indonesia dan penelitian ini juga dapat berguna untuk menbah wawasan dengan memberikan gambaran bagi pembaca terutama hukum ketenagakerjaan baik mahasiswa hukum maupun masyarakat biasa serta implikasinya terhadap penyelesaian masalah yang timbul berkaitan dengan ketenagakerjaan sehingga memberikan perlindungan terhadap pekerja di Indonesia.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang di ambil sebagai referensi dalam penulisan karya ilmiah oleh penulis yaitu:

1. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh R A Aisyah Putri Permatasari pada tahun 2018 tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK saat Masa Kontrak sedang Berlangsung. Tujuan peneliti ini khususnya dibidang perburuhan adalah untuk mecegah pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang dan menganalisis hak tenaga kerja kontrak yang telah dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum masa kontrak berakhir. Hasil dari penulisan yang penulis bahas yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Permatasari, 2018).
2. Penelitian kedua dila yang kukan oleh Abdul Azis, Aan Handriani, dan Herlina Basri pada tahun 2019 tentang Perlindungan Hukum hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Jaminan Hak Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perlindungan Hukum Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hasil penelitian menunjukkan Pertama, Jaminan Hak Pekerja oleh perusahaan terhadap pekerta Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum memberikan kepastian karena perusahaan belum sepenuhnya menerapkan aturan ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan; kedua, Perlindungan hukum dalam bentuk pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum, termasuk perlindungan terhadap pekerja yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu belum dilakukan sepenuhnya (Abdul Azis, 2019).
3. Selanjutnya penelitian ketiga dilakukan oleh Ngabidin Nurcahyo pada tahun 2021 tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup, meningkatkan produksi serta produktifitas nasional, menjamin keselamatan setiap pekerja/buruh dan melindungi sumber produksi agar dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien. Hasil penelitian penulisan ini adalah sebagai perlindungan

bagi pekerja dalam Undang-Undang BPJS dengan adanya kewajiban bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan tenaga kerjanya ke dalam kepesertaan BPJS dan tanggung jawab pemberi kerja apabila tidak mendaftarkan kepesertaan BPJS akan adanya sanksi mulai dari peringatan tertulis, denda, dan tidak dapat mendapatkan layanan publik tertentu (Nurchahyo, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum standar, yaitu inventarisasi, pemebelajaran dan menganalisis dan memahami hukum sebagai seperangkat peraturan atau standar positif dalam suatu sistem hukum yang mengatur kehidupan manusia. Data penelian-penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis yang untuk penelitian menjelaskan dan menganalisis permasalahan yang ada yang di sajikan secara deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data skunder. Mencakup bahan primer, bahan hukum skunder, dan bahan hukum teresier. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka. Studi pustaka merupakan penelaah terhadap bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan pemersalahan yang diselidiki. Data yang di analisis ialah secara kualitatif

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan kerangka teori tentang perlindungan hukum terhadap pekerja dan ini dilakukan dengan mengkaji dan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan dari suatu badan perlindungan pekerja. Dalam hal ini, perlindungan tenaga kerja digunakan sebagai bagian dari hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan pada saat bekerja.

### **1. Analisis Efektifitas**

Analisis efektivitas di sini dapat diukur dengan melihat jumlah kasus dari tenaga kerja yang tidak mendapatkan hak mereka dengan adil dan ini berhasil di identifikasi, ditindaklanjuti oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) atau sebelumnya bernama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Menurut Soerjono soekanto, hukum sebagai sebuah sistem dari sistem masyarakat akan mencakup kepada struktur, substansi, dan kebudayaan. Selanjutnya Soerjono Soekanto memberikan pengertian tentang struktur, substansi, dan kebudayaan kaitannya hukum itu sebagai suatu sistem dari kemasyarakatan, yaitu sebagai berikut :

- a. Struktur adalah suatu wadah, bentuk sistem hukum misalnya, tatanan lembaga-lembaga dari hukum formal, hubungan antar lembaga-embaga hukum formal, hak dan kewajiban dan lain sebagainya.

- b. Substansi adalah isi norma hukum dan perumusan dari suatu bagian pelaksanaan hukum maupun pencari keadilan.
- c. Kebudayaan adalah nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, dan kemudian nilai-nilai ini merupakan konsep yang abstrak mengenai apa yang dianggap baik, sehingga nilai-nilai ini dianut dengan baik, nilai ini juga dianggap buruk sebagai orang sehingga nilai ini juga dihindari.

Menurut Suprihanto, hubungan Industrial (*industrial relation*) menurut Suprihanto adalah hubungan yang membahas seluruh dari aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik, dan budaya baik itu secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap negara berhak atas pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dapat dijelaskan dari kedua pasal tersebut, Indonesia bukan hanya menciptakan lapangan kerja tetapi negara harus menjamin bahwa dalam setiap hubungan kerja semua pihak terutama pekerja atau buruh dapat memperoleh penghidupan yang layak. Ketenagakerjaan Indonesia yang sejalan dengan tujuan dari pembangunan ekonomi nasional menganut sebuah konsep demokrasi ekonomi Pancasila, yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai sebuah tujuan pembangunan. Pembanguna ketenagakerjaan diarahkan dapat meningkatkan suatu kualitas dan sebuah kontribusi dalam pembangunan serta dapat melindungi hak dan kepentingan pekerja, sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk.

## 2. Analisis Efisiensi

Salah satu pembahasan yang sering dibahas Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan industrial sangat penting dan harus dilindungi oleh pengusaha serta pemerintah sehingga dapat terciptanya sebuah kedudukan yang sama rata, dapat dipahami hak dan kewajiban pekerja atau pengusaha perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja supaya membentuk hubungan industrial yang harmonis dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mudah dilakukan.



AS adalah tentang hak pekerja atau sering disebut perlindungan pekerja, dimana perusahaan harus dapat memberikan jaminan kepada pekerja untuk keselamatan, jaminan kesehatan, dan lain sebagainya. Pekerja kadang sering mendapatkan pemutusan hubungan kerja yang dimana ini terjadi dikarenakan alasan ekonomi dari suatu perusahaan, rendahnya kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan adanya sebuah penerapan efisiensi dan penyurangan jumlah pekerja. Pengurangan tenaga kerja haruslah secara efisiensi yang dimana pengurangan tenaga kerja itu tentunya harus memenuhi persyaratan, terutama dalam sebuah proses pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3).

Konteks substansi undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini menyangkut efisiensi atau sebuah kondisi ekonomi merupakan larangan atau alasan pemutusan hubungan kerja, larangan pemutusan hubungan kerja ini merupakan larangan pemutusan hubungan kerja ini hanyalah sebuah larangan dikarenakan alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga Negara, agama, ikatan perkawinan, reproduksi, kebebasan bersertifikat, ras, gender dan politik. Penutupan perusahaan justru memberikan perlindungan kepada pekerja dan juga memberikan dampak sosial ekonomi dalam skala besar. Penutupan perusahaan perusahaan juga dapat diartikan matinya keberlangsungan usaha sehingga dapat menyebabkan hilangnya pekerja bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini tentunya akan menambah masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran jika dibandingkan dengan bentuk efisiensi yang dilakukan secara tidak langsung dengan menutup perusahaan, namun setelah mencari efisiensi lain perusahaan dapat memberikan pemberhentian pekerja dengan mengurangi pekerjanya. Cara ini tidak mampu mempertahankan kesempatan pekerja bagi sebagian pekerja.

### **3. Analisis indikator Keberlanjutan**

Hukum ketenagakerjaan mempunyai dua indikator yaitu yang bersifat public dan privat. Bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat yang propektif, daya paksa dan pemberian sanksi, sedangkan pada ranah privat ada hubungan hukum yang bersifat kontraktual dalam rangka melakukan kegiatan produksi berdasarkan asas keseimbangan kepentingan. Sebagaimana diketahui bahwa salah satu elemen Negara hukum adanya hak asasi manusia sebagai hak dasar, yang secara alamiah telah melekat pada diri manusia. Hal ini sesuai pernyataan Wolhaff, bahwa sejumlah hak yang seakan akan berakar dalam tabiat setiap oknum pribadi manusia justru karena kemanusiannya yang tidak dapat dicabut oleh siapapun karena bila dicabut hilang juga kemanusiannya.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sara pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang mnyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan.

Minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan salah satu masalah dalam ketenagakerjaan kita. Melalui undang-undang ketenagakerjaan seharusnya para pekerja akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan Negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan dan keselamatan kerja dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Selain itu pekerja dapat juga mendirikan Serikat Buruh. Sekalipun undang-undang ketenagakerjaan bagus, tetapi buruh tetap memerlukan kehadiran serikat buruh untuk pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB adalah sebuah dokumen perjanjian bersama antara majikan dan buruh yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hanya melalui serikat buruhlah masing-masing pihak. Hanya melalui serikat buruhlah bukan melalui LSM ataupun partai politik bisa berunding untuk mendapatkan hak-hak tambahan (di luar ketentuan UU) untuk menambah kesejahteraan mereka. Pemerintah harus merubah sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, sehingga buruh korban PHK dan buruh pensiunan akan mendapat tunjangan layak dari Jamsostek. Pemerintah dilarang mengambil keuntungan apapun dari Jamsostek, bahkan sebaliknya. Pemerintah yang bertanggungjawab, harus memberikan kontribusi setiap tahun, sehingga buruh bisa hidup layak. Dengan sistem Jaminan sosial ketenagakerjaan yang baik akan mengurangi kriminalitas sosial.

#### **4. Tindakan perlindungan**

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 hubungannya, 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.

Dalam amandemen UU Ketenagakerjaan ternyata dalam UU Cipta Kerja seharusnya bisa memberikan perlindungan tambahan bagi tenaga kerja, namun justru menguranginya. Hal ini terkait dengan cara pandang yang dibuat oleh legislator yang cenderung mengutamakan aspek bisnis atau investasi, namun menyederhanakan masalah ketenagakerjaan. Salah satu

pasal yang secara tegas dan jelas mencerminkan distorsi kesalahan logika adalah amandemen Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dimana dalam pasal tersebut disebutkan bahwa segala upaya telah dilakukan tetapi ternyata pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari. pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja jika pekerja tersebut bukan anggota serikat pekerja. Ketentuan tersebut kemudian diubah dalam undang-undang hak cipta kerja menjadi bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindarkan, pemberi kerja harus memberitahukan pekerja atau tenaga kerja atau serikat pekerja. Dengan demikian, perubahan ketentuan tersebut dapat berarti pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Selanjutnya pada ayat (3) dan (4) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa apabila pekerja setelah diberitahukan dan ternyata menolak pemutusan hubungan kerja, maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan. melalui negosiasi bipatriat antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sepintas tampaknya tidak ada norma yang salah, namun kenyataannya di lapangan menolak pemutusan hubungan kerja bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan atau ketimpangan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dimana pekerja memiliki nilai tawar yang rendah sehingga pengusaha dengan kekayaan atau kekuasaannya mampu memengaruhi keputusan pekerja sehingga pekerja tidak dapat menolak pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Potensi tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha lebih besar karena jika negosiasi tidak berhasil, pengusaha dapat menyelesaikannya dengan keputusannya. Sebagaimana diketahui bahwa dalam hal menyelesaikannya dengan keputusannya. Sebagaimana diketahui bahwa dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, hubungan kerja hanya dapat diputus jika telah memperoleh penetapan dari instansi yang bertanggung jawab atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Diketahui dalam undang-undang hak cipta kerja, perlindungan ini telah diubah sehingga ada kemungkinan pemutusan hubungan kerja melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha kepada pekerja.

## **5. Analisis pemerataan**

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dan dibentuknya hukum ketenagakerjaan ialah untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan

nasional daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama masing-masing, hak untuk mendapatkan upah atau pengasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan bekerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membahas berbagai aspek perlindungan dan efisiensi tenaga kerja dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam penelitian ini juga menyoroti larangan pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan ekonomi dan menekankan pentingnya memberikan kompensasi kepada pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, terutama dalam keadaan darurat seperti krisis kesehatan masyarakat. Peneliti juga menyelidiki efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan lembaga perlindungan tenaga kerja, dengan menekankan perlunya perlakuan adil terhadap pekerja.

Penelitian ini tidak secara eksplisit menguraikan indikator keberlanjutan tertentu dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja. Fokus utamanya adalah pada larangan pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi, pentingnya memberikan kompensasi kepada pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, dan peran undang-undang ketenagakerjaan dalam pembangunan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini tidak memberikan indikator keberlanjutan secara rinci dalam konteks khusus ini. Masih kurangnya kesadaran bagi pekerja dan pemberi kerja terhadap kesejahteraan bersama, serta diharapkan bagi setiap pekerja memiliki pemikiran agar bisa menjaga keselamatan dalam pekerjaannya. Peneliti juga berharap tidak adanya lagi pemutusan kerja secara semena-mena.

## DAFTAR REFERENSI

- Aksin, N. (2018). UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam). *Meta Yuridis*, 1(2), 72–74. <http://lib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-95399.pdf>
- Permatasari, R. A. A. P. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung. *Mimbar Keadilan*, 110–126. <https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>
- Zuldin, M. (2019). Ketimpangan Sebagai Penyebab Konflik: Kajian Atas Teori Sosial Kontemporer. *TEMALI : Jurnal Pembangunan Sosial*, 2(1), 157–183. <https://doi.org/10.15575/jt.v2i1.4050>
- Prayoga, Inggar. 2015. “Komunikasi Verbal Anggota Jamaah Tabligh Kota Bandung”, dalam *JIPSI Volume V No 1*, halaman: 91-104.
- Hendarmin Ranadireksa. 2009. “Program Pro Publik dan Tantangan Kepemimpinan Nasional”, makalah dalam Seminar Nasional Kepemimpinan Nasional di Indonesia Pasca Reformasi. Bandung: Universitas Langlangbuana.
- San Reza Nur. 2016. “Strategi Periklanan Bidang Pemasaran Dana Usaha (PDU) Panitia Besar (PB) PON XIX dan PEPARNAS XV 2016 Jawa Barat”, Skripsi Ilmu Komunikasi. Bandung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Komputer Indonesia.
- Rinaldy, Ridho. 2013. “Komunikasi Lintas Budaya”, dalam *ridhorinaldy.wordpress.com* diakses 7 Januari 2017.