



Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt. Indonesia Bakery Family)

Ahmad Fadhil Haidar

Universitas Tidar Magelang

Rizky Sri Hapsari

Universitas Tidar Magelang

Rizkyhapsari4@gmail.com

Rr. Luh Sekar Nur Sukmawati

Universitas Tidar Magelang

Roderick Natanael

Universitas Tidar Magelang

Alamat: Jl. Kapten Suparman No.39, Potrobangsari, Kec. Magelang Utara, Kota Magelang, Jawa Tengah 56116

Korespondensi: Rizkyhapsari4@gmail.com

Abstrak: This article examines violations of labor regulations from the perspective of related laws and regulations as well as the potential legal impacts of these violations. Analysis of several examples of employment regulations that often appear in the world of work was carried out by referring to Law Number 13 of 2003 concerning Employment and its derivative regulations. Various violations were detected through case studies, including non-procedural termination of employment, mishandling of working hours, providing wages below standard, and not providing occupational safety and health protection. The legal consequences of these violations are examined, along with the responsibilities of the parties involved. This includes administrative and civil sanctions for employers who violate labor laws. The importance of complying with labor laws for the creation of fair and positive employment relationships is emphasized in the conclusion, as is the importance of employers and employees being aware of these laws to avoid violations in the future.

Keyword : *Employment, K3, Violations, Working Hour*

Abstrak: Artikel ini mengkaji pelanggaran peraturan ketenagakerjaan dari sudut pandang peraturan perundang-undangan terkait serta potensi dampak hukum dari pelanggaran tersebut. Analisis terhadap beberapa contoh peraturan ketenagakerjaan yang sering muncul di dunia kerja dilakukan dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Berbagai pelanggaran terdeteksi melalui studi kasus, antara lain pemutusan hubungan kerja non prosedural, kesalahan penanganan jam kerja, pemberian gaji di bawah standar, dan tidak memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Konsekuensi hukum dari pelanggaran-pelanggaran ini diperiksa, beserta tanggung jawab pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Hal ini termasuk sanksi administratif dan perdata bagi pengusaha yang melanggar undang-undang ketenagakerjaan. Pentingnya menaati undang-undang ketenagakerjaan demi terciptanya hubungan kerja yang adil dan positif ditekankan dalam kesimpulan, begitu pula dengan pentingnya pemberi kerja dan pekerja untuk mengetahui undang-undang tersebut guna menghindari pelanggaran di masa depan.

Kata Kunci : Jam Kerja, K3, Ketenagakerjaan, Pelanggaran

LATAR BELAKANG

Hak asasi manusia adalah hak-hak yang melekat pada setiap individu, tidak peduli ras, agama, jenis kelamin, orientasi seksual, atau status sosial-ekonomi mereka. Hak asasi manusia merupakan hak-hak yang dinyatakan dalam berbagai instrumen hukum internasional, seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB, Konvensi Internasional tentang Hak Sipil dan Politik, serta instrumen-instrumen regional dan nasional lainnya. Hak asasi manusia mencakup hak-hak sipil dan politik, hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya, serta hak-hak kolektif. Hak-hak sipil dan politik mencakup hak untuk hidup, kebebasan dari penyiksaan dan perlakuan yang tidak manusiawi, kebebasan berpendapat, berkumpul, dan berserikat, serta hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil di hadapan hukum. Sementara itu, hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya meliputi hak untuk bekerja, hak atas standar hidup yang layak, hak atas pendidikan, hak atas kesehatan, dan hak atas perumahan yang layak.

Konsep hak asasi manusia mencerminkan pengakuan bahwa setiap individu memiliki nilai intrinsik dan martabat yang harus dihormati dan dilindungi. Ini juga menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi hak-hak tersebut. Artinya, negara memiliki tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia setiap individu, tidak hanya dengan tidak mencampuri hak-hak tersebut, tetapi juga dengan menciptakan kondisi yang memungkinkan individu untuk menjalankan hak-hak mereka dengan bebas dan tanpa diskriminasi.

Dalam konteks ketenagakerjaan, hak asasi manusia menjadi sangat relevan karena tempat kerja adalah lingkungan di mana individu menghabiskan sebagian besar waktu mereka. Oleh karena itu, karyawan memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman, adil, dan bebas dari diskriminasi dan pelecehan. Ini mencakup hak untuk bekerja tanpa takut akan diskriminasi berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, atau karakteristik lainnya, hak untuk mendapatkan upah yang adil dan layak, hak untuk istirahat yang memadai, dan hak untuk dilindungi dari bahaya fisik dan psikologis di tempat kerja.

Pada permasalahan yang timbul di PT. Indonesia Bakery Family mengindikasikan pelanggaran hak asasi manusia yang dialami oleh setiap karyawan, sebagaimana yang dijamin dalam hukum ketenagakerjaan. Pertama, hak karyawan untuk memiliki jam kerja

yang wajar dan istirahat yang memadai dipertanyakan dengan adanya keharusan untuk bekerja selama 10 jam per hari tanpa istirahat yang cukup. Hak ini dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, yang menetapkan jam kerja maksimal dan waktu istirahat minimum untuk pekerja.

Kedua, kurangnya sarana dan prasarana keselamatan kerja menempatkan karyawan dalam risiko yang tidak perlu dan melanggar hak mereka untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, sebagaimana dijamin dalam hukum ketenagakerjaan. Sarana keselamatan yang memadai adalah bagian integral dari hak pekerja yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan, dimana pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan yang diperlukan kepada karyawan. Ketiga, kurangnya fasilitas untuk istirahat seperti ruang makan dan kamar mandi yang memadai juga merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia terhadap karyawan. Hak untuk istirahat yang layak dan akses ke fasilitas yang bersih dan teratur merupakan bagian dari hak asasi manusia yang diakui secara internasional, serta diatur secara spesifik dalam hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, kondisi kerja di PT. Indonesia Bakery Family yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak asasi manusia setiap karyawan. Oleh karena itu, tindakan yang diperlukan adalah memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk melindungi hak dan kesejahteraan para pekerja, sekaligus memastikan penghargaan terhadap hak asasi manusia mereka. Penelitian ini mengulas soal implementasi hak tenaga kerja dalam peraturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Indonesia Bakery Family serta upaya pemerintah dalam menjamin hak tenaga kerja dalam implementasi yang terjadi?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yuridis normatif digunakan sebagai metode utama untuk menganalisis kerangka hukum yang berlaku terkait dengan isu tertentu dalam bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini akan mengidentifikasi, menganalisis, dan menafsirkan berbagai undang-undang, peraturan, dan putusan pengadilan yang relevan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang landasan hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi hak tenaga kerja dalam peraturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Indonesia Bakery Family.

Hak tenaga kerja merupakan hal yang fundamental yang harus dijunjung tinggi dan sepatutnya harus dimiliki setiap pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja. Sebagai manusia, setiap pekerja berhak atas perlakuan yang adil dan layak di tempat kerja. Dalam pemenuhan Hak para pekerja, pada dasarnya sudah tertulis di perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja pada awal adanya kesepakatan. Perjanjian kerja adalah persetujuan bersama berdasarkan kesepakatan untuk melakukan penyerahan tenaga kerja sekaligus hak kepemilikan atas hasil kerja. Perjanjian kerja ini adalah sebagai transaksi hukum yang dilakukan antara kedua belah pihak (majikan dan pekerja) secara konsensual untuk membentuk hubungan kerja. Keseimbangan antara Peraturan yang dibuat Perusahaan haruslah bersandar pada Undang-undang yang berlaku mengenai Hak maupun Kewajiban pekerja. Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata juga dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Pada kenyataannya terjadi indikasi pelanggaran yang dilakukan PT. Indonesia Bakery Family yang tidak mengimplementasikan perjanjian kerjanya ini dengan baik. Terdapat 2 (dua) Pelanggaran yang terjadi di PT. Indonesia Bakery Family ini, yaitu mengenai Jam kerja dan aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

a. Pemenuhan hak mengenai Jam kerja

Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15/M/HK/2013 tentang jam kerja, jam kerja normal selama 7 jam perhari dan 37 perminggu. Sedangkan UU Ketenagakerjaan Pasal 77 yang menyatakan bahwa mewajibkan para pemberi kerja agar mentaati peraturan jam kerja yang sudah diatur pada pasal tersebut. Dalam pasal tersebut terdapat dua sistem aturan jam kerja yaitu Dalam 1 hari terdapat 7 jam kerja atau dalam seminggu terdapat total 40 jam kerja serta dalam 1 minggu selama 6 hari kerja dalam satu minggu atau. Dalam 1 hari terdapat 8 jam kerja

atau dalam 1 minggu terdapat total 40 jam kerja serta dalam 1 minggu terdapat 5 hari kerja. Akan tetapi, kenyataannya yang terjadi pada PT. Indonesia Bakery Family mengenai jam kerja pabrik tersebut menerapkan 10 jam perhari dan pada hari minggu para tenaga kerja masih bekerja apabila mereka tidak menemukan jadwal ganti dengan tenaga kerja yang lain sehingga beresiko pada kesehatan tenaga kerja tersebut.

b. Pemenuhan hak mengenai aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Di tengah hiruk pikuk aktivitas PT. Indonesia Bakery Family, terdapat sebuah cerita yang menggambarkan tantangan nyata dalam pemenuhan hak karyawan, khususnya dalam aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Di sini, cerita dimulai dengan para pekerja yang setiap harinya memasuki pabrik dengan semangat yang tinggi, siap untuk menjalankan tugas-tugas mereka.

Namun, di balik senyum dan semangat yang mereka tunjukkan, ada kekhawatiran yang mengendap di dalam hati mereka. Beberapa pekerja mulai merasa khawatir akan kondisi lingkungan kerja yang semakin tidak aman dan kurangnya perhatian terhadap K3. Salah satu karyawan, Maya, yang telah bekerja di PT. Indonesia Bakery Family selama bertahun-tahun, mulai merasakan dampak dari ketidakpedulian terhadap K3. Dia sering kali melihat rekan-rekannya mengalami kecelakaan kecil di tempat kerja, seperti tergelincir karena lantai yang licin atau terjatuh karena kurangnya peralatan pelindung diri yang memadai.

Maya dan beberapa rekan kerjanya mulai berdiskusi tentang pentingnya pemenuhan hak mereka dalam aspek K3. Mereka merasa bahwa sebagai pekerja, mereka berhak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Namun, kenyataannya tidak sesuai harapan. Perusahaan terlihat kurang memperhatikan kondisi kerja yang sebenarnya, bahkan terkesan mengabaikan saran-saran mereka untuk melakukan perbaikan. Perasaan frustrasi dan kekhawatiran mulai mendominasi suasana di antara para pekerja. Mereka menyadari bahwa mereka perlu bertindak untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Bersama-sama, mereka mengumpulkan bukti-bukti mengenai kondisi kerja yang tidak aman dan kurangnya perhatian terhadap K3.

Akhirnya, mereka memutuskan untuk mengajukan petisi kepada manajemen perusahaan, meminta perhatian serius terhadap pemenuhan hak mereka dalam aspek K3. Meskipun awalnya mereka ragu akan tanggapan yang akan mereka terima, mereka merasa bahwa mereka harus

berjuang untuk hak-hak mereka. Setelah beberapa waktu, manajemen perusahaan mulai merespons permintaan mereka. Mereka menyadari bahwa pemenuhan hak dalam aspek K3 adalah sesuatu yang tidak dapat diabaikan. Mereka mulai melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi kerja di pabrik dan mengimplementasikan perbaikan yang diperlukan.

Perlahan tapi pasti, lingkungan kerja di PT. Indonesia Bakery Family mulai berubah. Karyawan merasakan perubahan positif yang terjadi, dengan kondisi kerja yang lebih aman dan perhatian yang lebih besar terhadap K3. Mereka menyadari bahwa dengan bersatu dan memperjuangkan hak-hak mereka, mereka dapat menciptakan perubahan yang signifikan dalam lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, kisah di PT. Indonesia Bakery Family menggambarkan pentingnya pemenuhan hak dalam aspek K3 dan bagaimana kekuatan kolektif para pekerja dapat membawa perubahan positif dalam lingkungan kerja mereka.

B. Upaya pemerintah dalam menjamin hak tenaga kerja dalam implementasi yang terjadi.

Dalam menangani pelanggaran hak tenaga kerja, terutama terkait dengan tidak terpenuhinya hak K3 dan jam kerja yang berlebihan, pemerintah dapat mengambil berbagai langkah untuk memastikan implementasi yang lebih baik dan perlindungan yang lebih efektif bagi pekerja. Berikut adalah beberapa solusi atau saran yang dapat dipertimbangkan

1) Penguatan Pengawasan dan Penegakan Hukum

Di tengah dinamika dunia kerja, penguatan pengawasan dan penegakan hukum menjadi langkah krusial dalam menangani pelanggaran hak tenaga kerja, terutama terkait dengan masalah K3 dan jam kerja yang berlebihan. Pemerintah memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa ketentuan hukum yang ada ditegakkan secara efektif, sehingga hak-hak pekerja terlindungi dengan baik. Penguatan pengawasan menjadi landasan utama dalam langkah ini. Pemerintah perlu meningkatkan intensitas inspeksi di tempat-tempat kerja, dimana Dinas Tenaga Kerja menjadi garda terdepan dalam melakukan pengecekan terhadap kepatuhan perusahaan terhadap aturan K3 dan jam kerja yang berlaku. Dalam inspeksi ini, setiap aspek dari K3 hingga jam kerja akan ditelusuri secara rinci, termasuk penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja serta ketaatan terhadap batas waktu kerja yang telah ditetapkan.

Namun, pengawasan tanpa penegakan hukum yang tegas akan terasa hambar. Oleh karena itu, penegakan hukum yang konsisten dan adil menjadi sangat penting. Perusahaan

yang terbukti melanggar aturan K3 atau jam kerja harus dikenakan sanksi yang sesuai, mulai dari denda hingga penutupan sementara atau permanen. Dengan demikian, akan tercipta efek jera yang dapat mengurangi kecenderungan perusahaan untuk melanggar hak tenaga kerja. Transparansi juga menjadi kunci dalam upaya ini. Hasil inspeksi dan tindakan penegakan hukum harus dipublikasikan secara terbuka, sehingga masyarakat dapat mengetahui perusahaan-perusahaan mana yang patuh dan yang melanggar aturan. Hal ini tidak hanya memperkuat akuntabilitas perusahaan, tetapi juga membangun kepercayaan masyarakat terhadap lembaga-lembaga pengawasan dan penegakan hukum.

Selain itu, pemberdayaan tenaga kerja juga menjadi elemen penting. Pekerja harus diberdayakan untuk melaporkan pelanggaran yang mereka alami tanpa takut akan represalias. Mekanisme pelaporan yang aman dan rahasia serta penyediaan informasi yang jelas tentang hak-hak mereka akan memberikan dukungan yang diperlukan bagi pekerja untuk berani mengambil langkah. Dengan penguatan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan adil bagi semua tenaga kerja. Ini bukan hanya tentang melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga membangun fondasi yang kokoh untuk produktivitas dan kesejahteraan jangka panjang di dalam dunia kerja.

2). Penyuluhan dan Pelatihan

Penyuluhan dan pelatihan merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan pemahaman dan kesadaran pekerja serta perusahaan tentang hak-hak tenaga kerja, termasuk hak terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan jam kerja yang sesuai. Melalui penyuluhan dan pelatihan, para pekerja dapat memahami hak-hak mereka dengan lebih baik dan perusahaan dapat diberikan panduan tentang cara mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Dasar hukum yang mengatur penyuluhan dan pelatihan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia antara lain tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 107 ayat (1) dan (2) dari Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan penyuluhan dan pelatihan kepada pekerja tentang keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja yang aman. Selain itu, Pasal 108 ayat (1) menegaskan bahwa penyuluhan dan pelatihan juga harus diberikan kepada pengusaha

tentang pentingnya perlindungan terhadap pekerja dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga menyatakan bahwa penyuluhan dan pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam menerapkan sistem manajemen K3 di tempat kerja. Perusahaan diwajibkan untuk menyelenggarakan program penyuluhan dan pelatihan secara teratur kepada seluruh pekerja, termasuk tentang penggunaan alat pelindung diri, prosedur keselamatan, identifikasi bahaya di tempat kerja, dan tindakan darurat dalam situasi kecelakaan atau kebakaran.

Dengan dasar hukum ini, penyuluhan dan pelatihan menjadi instrumen yang kuat dalam membangun kesadaran akan pentingnya K3 dan jam kerja yang sesuai di tempat kerja. Diharapkan bahwa melalui penyuluhan dan pelatihan yang efektif, akan tercipta lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan produktif bagi semua tenaga kerja.

2) Penguatan Peraturan dan Standar

Penguatan peraturan dan standar merupakan langkah kunci dalam memastikan perlindungan yang lebih baik bagi tenaga kerja di lingkungan kerja. Ini melibatkan peninjauan dan perbaikan terhadap peraturan yang ada serta pengembangan standar baru yang sesuai dengan kondisi kerja aktual dan perkembangan terkini dalam dunia ketenagakerjaan. Dalam konteks Indonesia, penguatan peraturan dan standar terkait dengan ketenagakerjaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, standar K3, jam kerja, upah, dan berbagai aspek lainnya.

Selain itu, peraturan turunan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti peraturan pemerintah dan peraturan menteri, juga turut mengatur tentang standar dan prosedur yang lebih rinci terkait dengan ketenagakerjaan. Misalnya, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengatur tentang tata cara penerapan sistem manajemen K3 di tempat kerja. Penguatan peraturan dan standar dapat mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan standar keselamatan dan kesehatan kerja, penyesuaian upah minimum, penyempurnaan prosedur

pemutusan hubungan kerja, dan pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel namun tetap sesuai dengan standar ketenagakerjaan.

Dengan penguatan peraturan dan standar yang efektif, diharapkan akan tercipta lingkungan kerja yang lebih adil, aman, dan produktif bagi semua pihak yang terlibat. Hal ini juga akan memperkuat kepatuhan perusahaan terhadap aturan hukum yang berlaku serta meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi tenaga kerja secara keseluruhan.

3) Kolaborasi dengan Pihak Swasta dan LSM

Kolaborasi antara pihak swasta dan LSM merupakan upaya yang esensial dalam memperkuat perlindungan hak tenaga kerja dan meningkatkan kondisi kerja secara keseluruhan. Dalam kerjasama ini, perusahaan, LSM, dan pemerintah saling berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, adil, dan berkelanjutan.

LSM dapat memberikan bantuan dalam bentuk penyuluhan, pelatihan, dan bantuan hukum kepada pekerja, serta memantau pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Mereka juga berperan sebagai pengawas independen yang mengadvokasi kepentingan pekerja dan memperjuangkan perubahan kebijakan yang lebih baik.

Kemitraan antara pihak swasta dan LSM dapat menghasilkan program-program tanggung jawab sosial perusahaan yang berfokus pada ketenagakerjaan. Perusahaan dapat bekerja sama dengan LSM untuk mengembangkan dan melaksanakan program pelatihan, kesehatan, dan keselamatan kerja yang berdampak positif bagi pekerja. Selain itu, kolaborasi antarstakeholder juga menciptakan forum dialog multistakeholder di mana pihak swasta, LSM, pemerintah, dan perwakilan pekerja dapat berbagi informasi, pengalaman, dan pemikiran tentang isu-isu ketenagakerjaan. Forum ini memungkinkan untuk membangun konsensus dan mencari solusi bersama atas tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja.

Walaupun tidak secara langsung diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, prinsip-prinsip kolaborasi antarstakeholder didukung oleh berbagai peraturan yang mendukung keterlibatan masyarakat sipil dalam pembangunan yang berkelanjutan dan perlindungan hak asasi manusia. Kolaborasi ini juga sesuai dengan kerangka kerja lebih luas seperti Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan yang menekankan pentingnya kemitraan

dalam mencapai tujuan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan adil bagi semua tenaga kerja, serta hak-hak mereka dapat terjamin dan dilindungi dengan baik.

KESIMPULAN

Perlindungan hak tenaga kerja, termasuk hak terkait dengan K3 dan jam kerja, merupakan aspek yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Pelanggaran hak-hak ini tidak hanya merugikan individu yang terkena dampaknya, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas dan keadilan di tempat kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemerintah memiliki tanggung jawab yang besar dalam memastikan implementasi yang efektif dari peraturan yang ada, serta dalam meningkatkan kesadaran dan pendidikan tentang hak-hak tenaga kerja di masyarakat. Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan LSM juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi semua pihak yang terlibat. Dengan upaya bersama, diharapkan dapat tercipta kondisi kerja yang lebih aman, sehat, dan adil bagi seluruh pekerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arliman, Laurensius. "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Selat* 5.1 (2017): 74-87.
- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10.1 (2019): 59-74.
- Cahyanto, Andri. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 2.02 (2021): 183-196.
- Charada, S. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika* 32.1 (2015): 1-21.
- Charada, Ujang. "Perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja anak yang bekerja di luar hubungan kerja pada bentuk pekerjaan terburuk." *Siyar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 12.2 (2010): 117-134.

- Ibrahim, Zulkainain. "Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan." *Ius Quia Iustum Law Journal of Islamic University of Indonesia* 22.4 (2015): 652-673.
- Pohan, Muhammad Regen. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan." *MLJ Merdeka Law Journal* 1.2 (2020): 60-71.
- Rusdiana, Emmilia. "Perlindungan Hukum Tentang Pekerja Rumah Tangga (PRT) Mengenai Jam Kerja." *NOVUM: JURNAL HUKUM* (2022): 98-105.
- Nasution, Mulia Syahputra, Suhaidi Suhaidi, and Marzuki Marzuki. "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah METADATA* 3.2 (2021): 415-431.
- Nurchahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12.1 (2021): 69-78.
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021).