

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH DI INDONESIA

Stefany Febiola¹ dan Tundjung Hering Sitabuana²

¹Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: stefany.205200248@untar.ac.id

²Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: tundjung@fh.untar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui betapa pentingnya Perlindungan bagi pekerja/buruh dalam pelaksanaan dunia pekerjaan, hal tersebut dikarenakan peranan pekerja/buruh yang sangat penting bagi pembangunan nasional di Indonesia. Riset ini ialah riset Ilmu Hukum dengan pendekatan Hukum Normatif yang dianalisis memakai analisis kualitatif. Hasil Riset menampilkan jika hukum ketenagakerjaan di Indonesia sudah membagikan perlindungan hukum yang lumayan mencukupi untuk pekerja/buruh yang berbentuk perlindungan hukum menimpa perlindungan keselamatan serta kesehatan pekerja/buruh, program jaminan sosial untuk pekerja/buruh, serta perlindungan upah terhadap pekerja/buruh yang seluruhnya bersumber daripada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Analisis Hukum, Perlindungan terhadap Buruh/Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This study aims to find out how important protection is for workers/ laborers in the implementation of the world of work, this is because the role of workers/ laborers is very important for national development in Indonesia. This research is a legal science research with a normative law approach which is analyzed using qualitative analysis. The results of the research show that labor law in Indonesia has provided sufficient legal protection for workers/labourers in the form of legal protection overriding the safety and health protection of workers/laborers, social security programs for workers/laborers, as well as wage protection for workers/labourers which are entirely sourced from than Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Legal Analysis, Protection of Workers, Labor Law.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Indonesia, pemerintah dan juga rekan-rekan lainnya sedang mengusahakan pembangunan nasional. Pembangunan nasional tersebut diusahakan serta dilaksanakan dengan tujuan pembangunan untuk warga Indonesia sepenuhnya demi mewujudkan warga serta negeri yang sejahtera, adil, makmur, nyaman, serta aman yang berpedoman serta bersumber pada Pancasila serta Undang- Undang Dasar Negera Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, terdapat beberapa aspek penting yang sangat mendukung dan mendorong kelancarannya. Salah satu aspek penting tersebut ialah ketenagakerjaan. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Aturan hukum sudah menjadi bagian dari keutuhan Sistem Pembangunan Nasional. Agar dapat membangun aturan secara tepat, diperlukan desain pembangunan aturan yg sempurna jua. salah satu komponen dasar, desain pembangunan yang sempurna merupakan pemahaman yg sempurna terhadap karakteristik objek pembangunan yang hendak kita bangun. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia diawali dengan masa suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan peonale sanksi. (Husni, 2012)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja tersebut merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk menaikkan kualitas energi kerja serta kiprah sertanya pada pembangunan dan peningkatan proteksi energi kerja dan keluarganya sinkron menggunakan harkat dan martabat manusia. Dalam hal ketenagakerjaan, pemerintah sangat memperhatikan perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi memperhatikan keselamatan kerja dan para pekerja yang umumnya lemah. (Sari, 2018)

Perlindungan terhadap tenaga kerja jua dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar tenaga kerja dan menjamin kecenderungan kesempatan dan perlakuan tanpa subordinat atau diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan energi kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan global perjuangan. Pembangunan ketenagakerjaan dilandasi dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dengan adanya pencerahan tentang pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan rakyat dibutuhkan untuk mempunyai pemikiran agar pekerja bisa menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu maka perlu diusahakan kenyamanan serta kesehatan pekerja supaya apa yang dihadapinya dalam pekerjaan bisa diperhatikan semaksimal mungkin, sebagai akibatnya kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu ialah program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, dan juga dengan jalan pengakuan hak-hak asasi manusia, proteksi fisik serta teknis serta sosial serta ekonomi melalui tata cara yang berlaku pada lingkungan kerja itu. (Matindas, Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 2018)

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral berasal pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut wajib diatur sedemikian rupa sebagai akibatnya terpenuhi hak-hak serta perlindungan yang fundamental bagi tenaga kerja serta pekerja/buruh dan di waktu yang bersamaan bisa mewujudkan syarat yang aman bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, serta selesainya masa kerja namun jua keterkaitan kepentingan pengusaha, pemerintah, serta masyarakat. untuk itu diperlukan pengaturan yang komprehensif.

Di samping sumber daya manusia, bidang pekerjaan yang ada tidak dapat menimbangi laju kemajuan strata angkatan kerja yang terus bergerak semakin tinggi dari tahun ke tahun. Ketidakeimbangan antara peluang kerja tersebut menggunakan angkatan kerja ini bisa mengakibatkan ketatnya persaingan buat memperoleh pekerjaan. Pencari kerja kalah bersaing karena berkualitas rendah terpaksa terus sebagai penganggur. (Padang, 2021) Maka dari itu hal tersebut menyebabkan sempitnya lapangan kerja yang tersedia dan mendorong pencari kerja khusus tenaga kerja Indonesia (TKI) membuat migrasi untuk mencari kehidupan di negara lain. Tingginya penghasilan/upah yang diperoleh juga menjadi daya dorong terjadinya migrasi tersebut. Hal ini sesuai dengan teori klasik push-pull yang menjelaskan bahwa daya tarik di negara tujuan dan daya dorong di negara asal menyebabkan mobilitas penduduk untuk mencapai tujuannya. (Situmorang, 2010)

Rumusan Masalah

1. Bagaimana prinsip hukum ketenagakerjaan dalam perlindungan terhadap pekerja / buruh di Indonesia?

2. Bagaimana analisis peran hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja / buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menulis artikel ini adalah metode penelitian hukum normatif. Hal tersebut dikarenakan pada penulisan artikel ini didalamnya banyak ada aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan juga doktrin-doktrin hukum yang mana hal tersebut berguna untuk menjawab topik hukum yang diangkat oleh penulis. Selain itu jenis data yang dipakai dalam penulisan artikel ini merupakan jenis data sekunder yang mana menggunakan sumber yang bukan merupakan sumber utama. Sifat dari penulisan artikel ini deskriptif. Yang mana artikel ini berisi kalimat-kalimat yang menggambarkan suatu masalah atau keadaan yang terjadi.

3. PEMBAHASAN

Prinsip Hukum Ketenagakerjaan dalam Perlindungan terhadap Pekerja / Buruh di Indonesia

Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat krusial untuk dikaji pada hal pelaksanaannya dikarenakan perlindungan tadi dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa subordinat atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh bersama lingkungannya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha yang dijalankan. Hal tersebut menjadi prinsip ketenagakerjaan yang mana salah satu objek proteksi ketenagakerjaan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan ialah keselamatan serta kesejatan kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak menerima perlindungan atas keselamatan serta kesehatan kerja pada melakukan pekerjaan buat kesejahteraan hidup serta menaikkan produktivitas nasional. Perlindungan hukum tersebut terus berkaitan erat bersamaan dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat khususnya dalam hal ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh, berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat.

Selain perlindungan terhadap pekerja/buruh, pemerintah juga harus memperhatikan pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut juga dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang dimaksud adalah masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, Makmur dalam segala hal. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi serta keterkaitan dengan berbagai pihak yang dimana antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu pada bentuk kolaborasi yang saling mendukung. (Matindas, 2018)

Soepomo membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, yakni sebagai berikut: (Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 2003)

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Bentuk perlindungan pekerja/buruh di Indonesia harus di laksanakan oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan tersebut serta wajib sangat diperhatikan, hal-hal yang menjadi poin penting dalam memperhatikan pekerja tersebut ialah

tentang pemeliharaan serta peningkatan kesejahteraan pada maksud diselenggarakan pada bentuk jaminan sosial energi kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha beserta, kekeluargaan serta kegotong royongan sebagaimana yang telah menjadi ruh berasal Pancasila dan secara regulatif sudah ditegaskan pada Undang-Undang Dasar 1945. Pada prinsipnya, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga banyak mengatur mengenai perlindungan terhadap para pekerja/buruh. Beberapa pasal tersebut yakni mengatur mengenai hal-hal sebagai berikut: (Hakim, 2009)

1. Pasal 4 huruf (c) : salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan ;
2. Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
3. Pasal 6 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
4. Pasal 11 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dengan cara pelatihan kerja;
5. Pasal 12 ayat 3 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;
6. Pasal 31 : setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri;
7. Pasal 86 ayat 1 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
8. Pasal 88 ayat 1 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
9. Pasal 99 ayat 1 : setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
10. Pasal 104 ayat 1 : setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh atau tenaga kerja.

Analisis Peran Hukum Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Buruh / Pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Didalam hukum ketenagakerjaan telah diatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha maupun perusahaan, yang mana juga didalamnya telah diatur mengenai kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan kerja tersebut, mengatur hubungan kerja yang terbentuk antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang mana mengharuskan untuk diwujudkan dalam bentuk Perjanjian Kerja, Perjanjian kerja Waktu tidak tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT), Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan Perjanjian Pemborongan.

Secara yuridis, pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berisi penjelasan bahwa undang-undang di Indonesia sudah memberikan perlindungan pada setiap tenaga kerja untuk berhak serta memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, kepercayaan, dan sirkulasi politik sesuai dengan minat serta kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas. Sedangkan pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak serta kewajiban pekerja atau

buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama serta sirkulasi politik. Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 (empat), yakni:

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja/ serikat buruh;
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha.

Norma-Norma dalam Perlindungan terhadap Pekerja / Buruh

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

1. Norma Keselamatan dan Kesehatan terhadap Pekerja / Buruh

Norma keselamatan serta Kesehatan terhadap pekerja/buruh yakni untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh serta mewujudkan produktivitas kerja secara aporisma. perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan tersebut dilaksanakan dengan menyesuaikan isi peraturan perundang-undangan yang berlaku. untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah sudah melakukan upaya pembinaan norma pada bidang ketenagakerjaan. Atas dasar norma keselamatan serta kesehatan terhadap pekerja/buruh maka dikeluarkanlah Undang-Undang nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, undang-undang tersebut dibuat sebagai pengganti peraturan di bidang keselamatan kerja yang sudah terdapat sebelumnya yaitu *Veilegheids Reglement Stbl* angka 406 Tahun 1910, yang dievaluasi telah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. (Soerjono Soekanto, 2004). Telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas berbagai hal, hal tersebut terdapat dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni sebagai berikut:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

2. Norma Jaminan Sosial terhadap Pekerja / Buruh

Didalam hukum ketenagakerjaan terdapat program jaminan sosial yang dikhususkan untuk para pekerja / buruh. Program tersebut bernama Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau yang biasa disebut Jamsostek. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut terdapat dalam peraturan perundang-undangan yakni dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menyatakan bahwasanya suatu perlindungan untuk tenaga kerja dalam bentuk santunan atau sumbangan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Program jaminan sosial tenaga kerja tersebut dibuat dan dilaksanakan sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja disuatu perusahaan sangat besar dampak dan manfaatnya, manfaat tersebut ditujukan tidak hanya bagi tenaga kerja tetapi juga bagi perusahaan. Oleh karena itu langkah untuk menjamin tenaga kerja, diharapkan semua perusahaan memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang

dikelola oleh PT. JAMSOSTEK. Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengandung aspek-aspek sebagai berikut :

1. Memberi perlindungan dasar dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja bersama keluarganya.
2. Pemberian penghargaan pada tenaga kerja yang sudah menyumbangkan tenaga serta fikirannya pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.
3. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan menjamin kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau semua penghasilan yang hilang.
4. Membangun kenyamanan bekerja, sebab adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap energi kerja.
5. Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja akan membentuk ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi..

3. Norma Perlindungan Upah terhadap Pekerja / Buruh

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah sebagai berikut : ”Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Perlindungan tentang upah terhadap pekerja/buruh tersebut telah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pasal 1 Nomor 30 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bisa ditarik konklusi terhadap sistem pengupahan bagi pekerja/buruh, yakni yang pertama upah ialah hak pekerja/buruh sebagai imbalan

yang berasal dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan serta/atau jasa yang sudah atau akan dilakukan, kemudian upah yang diterima pekerja/buruh wajib dinyatakan menggunakan uang, upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, konvensi atau peraturan perundang-undangan, serta yang terakhir merupakan tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah. (Hardjoprajitno, 2014)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Prinsip hukum ketenagakerjaan yang terutama sesuai dengan tema yang diangkat dalam artikel ini merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Perlindungan terhadap pekerja/buruh tersebut bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesetaraan perlakuan agar terciptanya kesejahteraan terhadap pekerja/buruh dan juga agar setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional, dan paling utama perlindungan bagi pekerja/buruh bertujuan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan dalam dunia pekerjaan dan sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia.

Saran

Dengan adanya kesadaran bersama terhadap kesejahteraan bagi pekerja, maka perusahaan, pemerintah, dan rakyat diharapkan mempunyai pemikiran yang mana pekerja bisa menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan begitu maka perlu diusahakan kenyamanan serta kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya di dalam dunia pekerjaan dapat lebih diperhatikan semaksimal mungkin, dengan begitu kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Selain itu diperlukan adanya pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan, sehingga terpenuhinya hak-hak serta perlindungan yang fundamental bagi tenaga kerja serta pekerja/buruh dan pada saat yang bersamaan bisa mewujudkan kondisi yang baik bagi pengembangan dunia usaha di Indonesia.

REFERENSI

Undang-Undang

Indonesia. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Buku

Hakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009).

_____. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003).

Hardjoprajitno, Purbadi. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Banten: Universitas Terbuka, 2014).

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).

Sari, Hani Regina. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggaraan jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011*. (Lampung: Universitas Lampung, 2018).

Situmorang, Basani. *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*. (Jakarta: BPHN Puslitbang, 2010).

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).

Jurnal

Fatahillah, Muh. Aqil dan Andi Tenri Padang. "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia". *Jurnal Siyasatuna* Vol. 3 No. 2 Tahun 2021.

Matindas, Christin Lady. “Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. *Jurnal Lex Privatum*. Vol. 6 No. 3 Tahun 2018.