

PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN, UPAYA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

¹Iman Teguh Santoso, ²Krisna Rizki Abdilah, ³M. Sobirin, ⁴Nona Elya Agustina

^{1,2,3,4} Magister Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

¹its.teguh@gmail.com, ²krisnaraa@gmail.com, ³muhamadsobirinn@gmail.com,

⁴nonaelyaa1308@gmail.com

ABSTRAK

Makalah ini membahas peran penting hukum ketenagakerjaan dalam melindungi hak-hak pekerja dan upaya meningkatkan kesejahteraan mereka. Hukum ketenagakerjaan adalah instrumen hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, dengan tujuan utama melindungi hak-hak pekerja, menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat, serta memastikan pembayaran yang adil. Makalah ini menjelaskan beberapa aspek kunci dari hukum ketenagakerjaan, seperti hak asasi pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pemutusan hubungan kerja, serta upah dan tunjangan. Selain itu makalah ini juga membahas perlindungan dan pengawasan yang diberikan oleh lembaga-lembaga seperti Departemen Tenaga Kerja dan pengadilan Hubungan Industrial. Dalam konteks ini makalah ini menyoroti dampak positif dari perlindungan hukum ketenagakerjaan, termasuk peningkatan kesejahteraan pekerja, stabilitas sosial dan ekonomi, serta peningkatan produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan yang kuat tidak hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih adil dan stabil. Oleh karena itu, upaya untuk memahami, menerapkan, dan memperkuat hukum ketenagakerjaan adalah langkah penting dalam mencapai kesejahteraan pekerja dan kemajuan sosial ekonomi suatu negara.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan; Seperti Hak Asasi Pekerja; Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Upah dan Tunjangan.

ABSTRACT

This paper discusses the important role of labor law in protecting workers' rights and improving their welfare. Labor law is a legal instrument that regulates the relationship between workers and employers, with the main aim of protecting workers' rights, creating safe and healthy working conditions, and ensuring fair payments. This paper explains several key aspects of employment law, such as workers' human rights, occupational safety and health, termination of employment, and wages and benefits. In addition, this paper also discusses the protection and supervision provided by institutions such as the Department of Labor and Industrial Relations courts. In this context, this paper highlights the positive impact of labor law protection, including improving worker welfare, social and economic stability, and increasing productivity. This research shows that strong labor laws not only protect workers' rights, but also contribute to the development of a more just and stable society. Therefore, efforts to understand, implement and strengthen labor laws are an important step in achieving worker welfare and a country's socio-economic progress.

Keywords: Employment Law; Such as Workers' Human Rights; Occupational Safety and Health; Termination of Employment; Wages and Benefits.

PENDAHULUAN

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 Negara 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).

Hukum ketenagakerjaan adalah bagian penting dalam sistem hukum suatu negara yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Hukum ketenagakerjaan juga berkontribusi dalam memajukan kesejahteraan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara. Dalam makalah ini, akan dibahas beberapa aspek penting dari hukum ketenagakerjaan dan bagaimana upaya perlindungan ini dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Ketenagakerjaan adalah salah satu pilar fundamental dalam struktur sosial dan ekonomi suatu negara. Setiap individu, dari berbagai lapisan masyarakat, bergantung pada lapangan pekerjaan untuk mencari nafkah dan mencapai kesejahteraan. Namun, untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan berkelanjutan, diperlukan kerangka hukum yang kuat. Hukum ketenagakerjaan adalah instrumen kunci yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta memberikan dasar bagi kesejahteraan pekerja.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek krusial dalam kehidupan sosial dan ekonomi suatu masyarakat. Setiap individu memiliki hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan hukum yang memadai dalam lingkungan kerja. Dalam rangka melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan kondisi kerja yang adil, aman, serta berdampak positif pada kesejahteraan sosial dan ekonomi, hukum ketenagakerjaan memegang peran yang sangat penting.

Dalam makalah ini, kami akan menjelajahi peran penting dari hukum ketenagakerjaan dalam memastikan hak-hak pekerja terlindungi dan bagaimana upaya perlindungan hukum ini memiliki dampak signifikan pada meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek, termasuk hak asasi pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah yang adil, dan pemutusan hubungan kerja. Ini juga mencakup peran lembaga pengawas dan sistem pengadilan ketenagakerjaan dalam menegakkan dan menjaga kepatuhan terhadap hukum.

Selain itu, kami akan menyoroti dampak positif yang timbul dari perlindungan hukum ketenagakerjaan. Hal ini meliputi peningkatan kesejahteraan pekerja, stabilitas sosial dan ekonomi, serta kontribusi terhadap produktivitas dan perkembangan ekonomi yang berkelanjutan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat menjadi alat penting dalam

mencapai kesejahteraan sosial dan ekonomi yang lebih baik, kita dapat memahami mengapa pemeliharaan dan perbaikan terus-menerus pada sistem ini sangat penting. Melalui analisis ini, kita dapat menggali potensi besar yang dimiliki oleh perlindungan hukum ketenagakerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menciptakan masyarakat yang lebih adil dan berkelanjutan. Khususnya bagi negara Republik Indonesia, menurut Safrizal "Bahkan faktor tenaga kerja adalah sarana yang dominan didalam kehidupan suatu bangsa, oleh karena itu tenaga kerja juga dapat dikatakan sebagai faktor penentu bagi kemajuan suatu bangsa". Dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, yang disebutkan bahwa: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Hal tersebut menurut Adrean Sutedi, mengatakan bahwa:

"Berkaitan dengan kewajiban negara untuk memberikan warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak khususnya di bidang ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan untuk menciptakan kemakmuran bagi pekerja dan keluarga pekerja yang sebesar-besarnya"

Hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia khususnya kaum pekerja. Hukum ketenagakerjaan harus mencerminkan produk yang sesuai rasa keadilan dan kebenaran, kepastian, serta mempunyai nilai manfaat bagi pekerja dan pengusaha dalam menjalankan usaha demi kepentingan keduanya dan hukum ketenagakerjaan tidak hanya mementingkan pengusaha saja, melainkan memperhatikan juga dan memberikan perlindungan bagi pekerja yang secara jelas memiliki nilai sosial yang lebih tinggi.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana prinsip hukum ketenagakerjaan dalam perlindungan pekerja/buruh di Indonesia?; (2) Bagaimana analisa peran hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja/buruh berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan?.

METODE

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.

HASIL DAN 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 kesejahteraan 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 halhal 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. Di dalam 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.

Aspek-Aspek Penting Hukum Ketenagakerjaan

- a. Hak Asasi Pekerja: Hukum ketenagakerjaan melindungi hak asasi pekerja, termasuk hak atas upah yang adil, jam kerja yang wajar, cuti, dan perlindungan dari diskriminasi.
- b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Hukum ini mengatur standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, termasuk penggunaan peralatan pelindung diri.
- c. Pemutusan Hubungan Kerja: Ketentuan pemutusan hubungan kerja, pemutusan kontrak, dan hak-hak pekerja dalam hal tersebut.
- d. Upah dan Tunjangan: Regulasi tentang upah minimum, tunjangan, dan pembayaran lembur.

Perlindungan dan Pengawasan

- a. Lembaga Pengawas: Negara biasanya memiliki lembaga pengawas yang bertugas mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan, seperti Departemen Tenaga Kerja atau Badan Pengawas Ketenagakerjaan.
- b. Pengadilan Ketenagakerjaan: Pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan jika hak-hak mereka dilanggar. Pengadilan ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha.

Dampak Positif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

- a. Kesejahteraan Pekerja: Hukum ketenagakerjaan yang kuat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, termasuk upah yang adil, keamanan kerja, dan hak-hak pekerja yang dihormati.
- b. Stabilitas Sosial dan Ekonomi: Perlindungan hukum ini dapat mengurangi ketidakstabilan sosial dan ekonomi dengan menciptakan keadilan di tempat kerja.
- c. Peningkatan Produktivitas: Pekerja yang merasa dilindungi oleh hukum cenderung lebih produktif dan berdedikasi.

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 Veiligheids 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
Di dalam 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:

- a. Memberi perlindungan dasar dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja bersama keluarganya.
 - b. Pemberian penghargaan pada tenaga kerja yang sudah menyumbangkan tenaga serta pikirannya pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.
 - c. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan menjamin kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau semua penghasilan yang hilang.
 - d. Membangun kenyamanan bekerja, sebab adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap energi kerja.
 - e. 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).

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. Hukum ketenagakerjaan adalah instrumen penting dalam menjaga hak-hak pekerja dan menciptakan kondisi kerja

yang adil dan aman. Upaya perlindungan hukum ketenagakerjaan bukan hanya tentang memenuhi hak-hak pekerja, tetapi juga tentang meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi suatu negara. Dengan menghormati dan menerapkan hukum ketenagakerjaan dengan baik, kita dapat membangun masyarakat yang lebih seimbang dan stabil.

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.

DAFTAR PUSTAKA

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 Pengartian 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.

Undang-Undang Indonesia.

Undang-undang Dasar RI 1945.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.