

Perlindungan Hukum Pidana Atas Hak Pekerja Di PT. Medisafe Technologies (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang)

Guntur Pangaribuan¹, Muhammad Salim Fauzi Lubis², Firstnandiar Glica Aini S³, Juliya Maria⁴

Fakultas Hukum dan Pendidikan, Fakultas Hukum dan Pendidikan, Fakultas Hukum, Fakultas Hukum dan Pendidikan

Universitas Battuta, Universitas Islam Batik Surakarta.

gunturpangaribuan21@gmail.com, gunturpangaribuan21@gmail.com

ABSTRACT

One of the backgrounds to the birth of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is because several laws and regulations that have been in effect so far have placed workers in a less advantageous position in the service of manpower placement and the industrial relations system that emphasizes differences in position and interests so that they are considered no longer in accordance with current needs and future demands. The birth of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is expected to: Uphold the issue of protection and guarantees for workers; Implement various international instruments on ratified labor rights; As a member of the United Nations (UN) uphold and implement the Universal Declaration of Human Rights (HAM). Legal protection has been regulated in: The Preamble to the 1945 Constitution, namely based on Pancasila; The 1945 Constitution, namely Article 27 paragraph 2, Article 28 D paragraph 1, paragraph 2, Article 33 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and other regulations. Legally, the position of workers is free and balanced, but in practice it is often in an unbalanced state, causing problems. To overcome this, a solution is needed so that it can be accepted by all parties, is felt to be beneficial, has legal certainty and provides protection for all parties.

Keywords: Protection, Criminal Law, Employment, Workers' Rights.

ABSTRAK

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini 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). Perlindungan hukum telah diatur pada: Pembukaan UUD 1945 yaitu berdasarkan Pancasila; UUD 1945 yaitu Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2, Pasal 33 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya. Secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas dan seimbang, namun pada praktek sering dalam keadaan tidak seimbang sehingga menimbulkan masalah. Untuk mengatasinya dibutuhkan suatu solusi agar dapat diterima semua pihak dengan

baik, dirasakan ada manfaatnya, mempunyai kepastian hukum dan memberi perlindungan bagi semua pihak.

Kata Kunci: Perlindungan, Hukum Pidana, Ketenagakerjaan, Hak Pekerja

A. PENDAHULUAN

Perusahaan memainkan peran yang signifikan sebagai dasar ekonomi dengan menghasilkan produk atau layanan untuk secara efisien memenuhi permintaan masyarakat serta menjalankan kebijakan distribusi pendapatan nasional. Hubungan industri yang berlandaskan Pancasila dalam sektor ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan dari interaksi antara pengusaha dan buruh. Namun, kesejahteraan buruh sangat tergantung pada para pemimpin mereka. Selain itu, hubungan antara pengusaha dan buruh juga dipengaruhi oleh kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Pengusaha berhak mendapatkan layanan dari pekerjaan karyawan dan wajib memberikan kompensasi atau gaji kepada mereka. Hasil yang diciptakan oleh pekerja yang telah diselesaikan adalah wajar jika meminta imbalan yang sesuai dengan usaha, waktu, pikiran, dan keterampilan yang dimiliki oleh para pekerja tersebut.

Peraturan pemerintah mengenai usaha mikro dan kecil telah menetapkan ketentuan mengenai upah tambahan. Pasal 90B dirancang sebagai langkah yang mutlak untuk UMK dan memberikan perlindungan gaji bagi pekerja di sektor UMK yang sebelumnya tidak terlindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam proses perhitungan ulang pesangon PHK, konsep hubungan industrial Pancasila sangat dihindari. Hal ini bisa dimengerti mengingat ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sangat ketat untuk menghindari terjadinya PHK. Jika semua usaha telah dicoba tetapi pemutusan hubungan kerja masih tidak bisa dielakkan, maka pengusaha, serikat pekerja, atau serikat buruh perlu membicarakan tentang pemutusan hubungan kerja itu.¹

Menurut Pasal 151 Ayat 2. 1 Jika terbukti bahwa kontrak yang disebut dalam pasal itu bertentangan dengan perjanjian, maka pengusaha dapat menetapkan hubungan kerja sesuai dengan aturan perjanjian di luar industri. Dalam ketentuan ini, setiap pemutusan hubungan kerja harus melalui negosiasi antara kedua belah pihak, dan jika tidak ada kesepakatan, pemutusan hanya bisa dilakukan setelah tercapai kesepakatan. Untuk mengelola berbagai sektor, undang-undang mengenai penciptaan lapangan kerja dapat merevisi sekitar 80 undang-undang dengan total 1. 200 pasal. Dengan meningkatkan kemudahan dalam berbisnis dari peringkat 73 pada tahun 2020 menjadi posisi 53 secara global, undang-undang omnibus ini dimaksudkan untuk mempercepat perubahan ekonomi. Hal ini dilakukan karena indeks regulasi di Indonesia masih rendah dan kebijakan yang tidak merata, yang mengakibatkan peraturan bersifat sektoral serta kurangnya sinkronisasi dan kepastian hukum.

Untuk mencapai hubungan industrial yang seimbang, progresif, dan adil, pengembangan hubungan industri perlu terus diarahkan. Dalam usaha ini, hak asasi manusia yang termaktub dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diakui dan dihormati. Dengan cara ini, ketetapan MPR menjadi dasar utama dalam penerapan demokrasi di lingkungan pekerjaan. Diharapkan penerapan demokrasi ini dapat menjamin bahwa seluruh tenaga kerja Indonesia terlibat secara

¹ Bugin, "Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia," 2008.

maksimal dalam pembangunan Negara Indonesia yang diinginkan.² Dengan memprioritaskan keselamatan dan perlindungan untuk para karyawan, sektor pekerjaan di Indonesia menghasilkan banyak kesempatan kerja. Mengacu pada Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk mendapatkan perlindungan dan perlakuan yang setara di hadapan hukum serta akses terhadap keadilan yang adil, dan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa selain memperoleh pekerjaan yang pantas, masyarakat juga berhak atas perlindungan yang layak.

Latar belakang pembentukan sebuah perusahaan merupakan hasil dari evolusi sumber daya manusia yang berkembang, yang tidak dapat dipisahkan seiring berjalannya waktu. Peraturan yang berlaku memberikan informasi mengenai identitas dari perusahaan tersebut. Produksi adalah ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa efektif seseorang, mesin, pabrik, atau sistem dalam mengubah input (masukan) menjadi output (keluaran) yang diharapkan. Input terdiri dari berbagai sumber data yang digunakan, seperti modal, tenaga kerja, bahan baku, dan energi, sementara output merupakan jumlah produk atau pendapatan yang dihasilkan. Semakin besar output yang dihasilkan, semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat dengan sedikit sumber daya tanpa mengorbankan kualitas.

Produksi bisa dinilai dengan cara membandingkan pendapatan dengan biaya. Pada sistem kinerja produktivitas yang berlandaskan pada pencapaian tujuan kerja individual (SKI), perhatian biasanya terletak pada hasil yang diraih oleh para karyawan. Konsep pendapatan-proses-biaya merupakan ide yang sejalan dengan gagasan produktivitas.³ Untuk memperbaiki mutu produk dan pengembangan sumber daya manusia (pegawai), para manajer dan pemimpin memanfaatkan hubungan emosional serta memberikan insentif yang menguntungkan (seperti memberikan bonus berdasarkan hasil kerja karyawan). Salah satu sasaran perusahaan adalah meraih sukses yang berpengaruh pada kemajuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas barang dan tenaga kerja.

Lingkungan profesional menjadi salah satu elemen yang berperan dalam menentukan tingkat produktivitas sumber daya manusia. Lingkungan ini mencakup interaksi antara pimpinan dan karyawan serta kondisi fisik di lokasi pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja adalah ruang di mana para pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, yang akan mendukung mereka untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Selain itu, budaya sebuah organisasi merupakan elemen lain yang dapat berdampak pada produktivitas kerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar dan mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena kesuksesan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh cara manajemen di dalamnya. Kumpulan keyakinan, nilai, atau norma yang terbentuk oleh sebuah organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi mendukung anggotanya dalam menghadapi tantangan adaptasi, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi.⁴

Secara umum, terdapat beberapa hak yang perlu dilindungi bagi pekerja, yang meliputi: hak untuk memiliki pekerjaan, hak menerima imbalan yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul,

² "Penjelasan umum atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," n.d.

³ Achmad S Ruky, *Bagian IV, Sistem Manajemen Kinerja Yang Memfokuskan Perhatiannya Pada output* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006). 68.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2011). 13.

hak terhadap perlindungan kesehatan dan keselamatan, hak untuk mendapatkan proses hukum yang sah, hak untuk diperlakukan setara, hak atas privasi pribadi, dan hak untuk mengekspresikan keyakinan. Sedangkan hak-hak pengusaha mencakup: menyusun peraturan dan kontrak kerja, hak untuk memberhentikan karyawan, menutup perusahaan, hak untuk mendirikan dan bergabung dalam organisasi bisnis, serta berhak mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk memastikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan juga perlu dilakukan.⁵

Dengan penjelasan yang telah disampaikan di atas, penulis ingin mengeksplorasi dan berdiskusi lebih lanjut bagaimana perlindungan hukum bagi hak-hak buruh dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia serta tantangan dan usaha yang perlu dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia dalam penelitian yang berjudul: **"PERLINDUNGAN HUKUM PIDANA ATAS HAK PEKERJA DI PT. MEDISAFE TECHNOLOGIES (STUDI DI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN DELI SERDANG)."**

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan hukum normatif,⁶ yang dilakukan dengan cara mencatat, menelaah, serta menganalisis dan memahami hukum sebagai sekumpulan aturan atau norma-norma positif dalam sistem legislasi yang mengatur kehidupan manusia.⁷ Spesifikasi Penelitian ini adalah sebuah studi analitis deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan proses komunikasi ilmiah serta menganalisis masalah-masalah yang ada, yang akan disajikan dengan cara deskriptif.⁸ Sumber hukum yang berfungsi untuk mendukung dan memperkuat sumber hukum primer dengan memberikan penjelasan tentang sumber hukum primer yang ada, sehingga memungkinkan analisis dan pemahaman yang lebih mendalam.⁹

Dalam pendekatan penelitian sosial, literasi merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dimanfaatkan untuk menganalisa data sejarah seperti jurnal, buku, majalah, surat kabar, artikel, dan sumber lain yang berkaitan sebagai bahan informasi pelengkap untuk penelitian.¹⁰ Studi dokumentasi merupakan rekaman kejadian yang sudah terjadi yang ditulis, diilustrasikan, atau diciptakan dalam karya seni yang signifikan.¹¹ Dalam studi kualitatif, hasil atau informasi dianggap sah hanya apabila tidak terdapat ketidaksesuaian antara apa yang disampaikan oleh peneliti dan kenyataan yang ada pada subjek yang diteliti.¹² Namun, perlu diingat bahwa kebenaran suatu data bukanlah tunggal, melainkan bervariasi dan bergantung pada perspektif manusia.

⁵ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 14, no. 2 (2024): 58.

⁶ Peter Mahmud Marzuki., *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005). 35.

⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2006). 13.

⁸ *Ibid*, 30.

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudi, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2023). 23.

¹⁰ Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif, Komunikasi Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: PT. Kencana, 2008). 121.

¹¹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010). 176.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008). 269.

Pemikiran masing-masing individu, yang dipengaruhi oleh latar belakang yang berbeda, membentuk cara pandang seseorang.¹³

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Aturan Hukum Perlindungan Hukum Pidana Atas Hak Pekerja

Hingga kini, belum terdapat konsensus yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan hukum ketenagakerjaan. Namun, secara umum, hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai sekumpulan aturan yang mengatur hubungan hukum antara karyawan atau serikat pekerja dengan pemberi kerja, perusahaan, serikat majikan, serta pihak pemerintah. Lingkupnya meliputi berbagai proses dan keputusan yang diambil untuk merealisasikan hubungan tersebut dalam praktik. Dari pemaparan ini, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur interaksi hukum antara pekerja, pemberi kerja, pengusaha, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan pemerintah.¹⁴

Menurut Moleenar, Hukum Ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang secara khusus mengatur interaksi antara buruh dan pemberi kerja. Di sisi lain, Mr. G. Lavenbach memberikan definisi Hukum Ketenagakerjaan sebagai hukum yang menggambarkan relasi pekerjaan, di mana aktivitas tersebut dilakukan di bawah arahan dan dalam kondisi hidup yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Selain itu, Mr. N. E. H. Van Esveld menyoroti bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi pekerjaan yang berada di bawah arahan, tetapi juga mencakup kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan tanggung jawab dan risiko yang ditanggung sendiri. Sementara itu, Mr. Mok berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah aturan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pengawasan pihak lain, di mana penghidupan yang layak sangat tergantung pada jenis pekerjaan tersebut.¹⁵

Pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dan mendapatkan kompensasi, baik dalam bentuk gaji atau bentuk lainnya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki elemen-elemen sebagai berikut: seperangkat aturan, baik yang tertulis maupun lisan, yang mengatur tentang interaksi antara individu yang bekerja dan teramatinya, serta adanya kompensasi berupa gaji untuk pekerjaan yang telah dilakukan.¹⁶ Hukum yang mengatur tentang tenaga kerja bertujuan utama untuk mewujudkan keadilan sosial di bidang pekerjaan. Tujuan ini juga berfungsi melindungi buruh dari pengaruh pengusaha yang tidak terbatas, yang kadang dapat menciptakan aturan yang bersifat menekan.

Dengan adanya peraturan ini, diharapkan pengusaha tidak dapat bertindak sembarangan terhadap tenaga kerja, yang merupakan pihak yang lebih rentan. Fungsi hukum ketenagakerjaan adalah menciptakan kesetaraan dalam hal keadilan sosial dan ekonomi bagi para pekerja. Selain itu, hukum ini juga memberikan panduan dalam mengatur kebutuhan ekonomi buruh sesuai dengan cita-cita dan impian masyarakat Indonesia, dengan mengutamakan prinsip kebersamaan yang merupakan ciri khas budaya bangsa dan merupakan elemen dasar dalam Pancasila. Pengembangan lapangan kerja memiliki berbagai sasaran, di antaranya:

¹³ dkk. Hardani, Nur Hikmatul, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, CV. Pustak (Yogyakarta, 2020). 198-199.

¹⁴ Musa Darwin Pane (et.al), *Asas-Asas Berpikir Logika dalam Hukum* (Bandung: Penerbit Cakra, 2018). 1.

¹⁵ Sedjun H. Manulang., *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1987). 2.

¹⁶ Hari Pramono. Halili Toha, *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, 1 ed. (Jakarta: Bina Aksara, 1987). 1.

1. Memberdayakan serta memanfaatkan tenaga kerja dengan cara yang terbaik dan bertujuan pada aspek kemanusiaan.
2. Menciptakan kesempatan kerja yang merata serta menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan, baik di tingkat nasional maupun lokal.
3. Memberikan perlindungan bagi para pekerja adalah langkah krusial dalam menciptakan kesejahteraan.

Hukum tenaga kerja muncul dari gagasan untuk menyediakan perlindungan bagi semua pihak, terutama bagi para pekerja atau buruh, yang merupakan kelompok yang lebih rentan. Selain itu, hukum ini juga bertujuan untuk menciptakan keadilan sosial dalam hubungan kerja antara pihak-pihak dengan persamaan dan perbedaan yang signifikan. Persamaan yang dimaksud adalah bahwa setiap individu, sebagai makhluk Tuhan, memiliki martabat yang sama sebagai manusia. Perbedaan yang ada berkaitan dengan kedudukan atau status sosial dan ekonomi, di mana pekerja mendapatkan penghasilan melalui pekerjaan untuk pengusaha atau majikan. Salah satu cara untuk mencapai keadilan sosial dalam dunia ketenagakerjaan adalah dengan melindungi pekerja atau buruh dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha atau majikan, dengan memanfaatkan sarana hukum yang ada.¹⁷

Indonesia, sebagai sebuah negara yang didasarkan pada hukum (*rechtstaat*) dan prinsip supremasi hukum, sangat membutuhkan jaminan hukum untuk memastikan adanya kepastian dan keadilan. Tujuannya adalah agar masyarakat dapat merasakan kesejahteraan dan kemakmuran. Oleh sebab itu, penegakan hukum yang adil serta perlindungan hak asasi manusia (HAM) merupakan dua aspek yang sangat penting dalam mewujudkan supremasi hukum. Keduanya menjadi dasar yang krusial dalam pembangunan bangsa dan merupakan kebutuhan dasar bagi negara-negara beradab di seluruh dunia.¹⁸

Perlindungan bagi para pekerja tercantum di bagian keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) serta dalam Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 1 dan 2, yang semuanya menggarisbawahi komitmen UUD 1945 terhadap kesejahteraan dan hak-hak para pekerja. Secara hukum, Pasal 27 UUD 1945 menyatakan bahwa posisi karyawan setara dengan pemilik usaha. Akan tetapi, dalam hal sosial dan ekonomi, status antara keduanya tidak seimbang. Ketidakseimbangan ini menciptakan kecenderungan bagi pemilik usaha untuk lebih dominan dalam membuat keputusan mengenai isi perjanjian, dengan lebih mengutamakan kepentingan mereka dibandingkan hak dan kebutuhan karyawan. Maka dari itu, intervensi pemerintah sangat diperlukan untuk memberikan perlindungan hukum yang cukup.

Perlindungan bagi tenaga kerja atau buruh bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak dasar mereka terpenuhi. Pekerja berhak mendapatkan jaminan kesempatan yang setara dan perlakuan yang bebas dari diskriminasi. Perlindungan bagi pekerja bisa dilakukan dengan memberikan panduan dan dukungan, serta dengan meningkatkan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia. Di samping itu, perlindungan fisik dan sosial ekonomi dapat diterapkan dengan mengikuti norma-norma yang ada.¹⁹

¹⁷ Chintya Diny Lestari Barus, "Mediator PHI Pertama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang" (Deli Serdang, 2025).

¹⁸ Ketut Sendra, "Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia." (Disertasi. Universitas Jayabaya Jakarta, 2013). 18-19.

¹⁹ Chintya Diny Lestari Barus, "Mediator PHI Pertama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang" (Deli Serdang, 2025).

Secara keseluruhan, ada sejumlah hak fundamental pekerja yang harus dilindungi. Namun, hak-hak ini seringkali dipengaruhi oleh kemajuan ekonomi serta faktor sosial dan budaya dari masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi. Beberapa di antaranya adalah:

- a. Hak untuk bekerja adalah salah satu hak asasi manusia yang sangat fundamental. Oleh karena itu, Indonesia dengan tegas menuliskan dan menjamin sepenuhnya hak ini dalam Pasal 27, ayat 2, UUD 1945, yang berbunyi: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak untuk martabat manusia". Ini mencerminkan komitmen negara dalam memastikan bahwa setiap individu memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang pantas.
- b. Hak untuk menerima upah yang adil adalah hal yang sangat penting. Upah adalah bentuk imbalan yang diberikan untuk hasil kerja seseorang. Setiap orang berhak untuk menerima upah yang wajar, yaitu upah yang setara dengan usaha dan tenaga yang telah mereka curahkan.
- c. Hak untuk berkumpul dan berserikat sangat krusial bagi para pekerja dalam memperjuangkan kepentingan mereka, khususnya terkait hak atas imbalan yang adil. Untuk mewujudkannya, penting bagi pekerja untuk diakui dan dijamin haknya dalam berserikat dan berkumpul. Mereka perlu mendapatkan izin untuk membentuk organisasi serikat pekerja yang bertujuan menyatukan seluruh anggotanya dalam memperjuangkan hak dan kepentingan. Dengan cara berserikat dan berkumpul, kekuatan tawar mereka meningkat, sehingga permintaan yang wajar bisa lebih diperhatikan. Akhirnya, ini berkontribusi pada perlindungan yang lebih baik terhadap hak-hak mereka.²⁰
- d. Perlindungan terhadap keamanan dan kesehatan merupakan sesuatu yang sangat krusial. Hak ini berakar dari hak untuk hidup, yang mencakup jaminan atas keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, jaminan ini perlu diberikan sejak awal sebagai elemen yang tidak terpisahkan dari kebijakan serta operasional sebuah perusahaan. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengenali risiko sejak awal agar dapat menghindari konflik di masa mendatang, terutama dalam situasi yang tidak diinginkan.
- e. Hak untuk mendapatkan proses hukum yang adil sangatlah vital. Hak ini terutama relevan ketika seorang karyawan menghadapi tuduhan dan mungkin dikenakan sanksi karena diduga melakukan pelanggaran tertentu. Dalam keadaan tersebut, karyawan berhak untuk membuktikan apakah ia benar-benar melakukan kesalahan seperti yang dituduhkan atau tidak.²¹

Selain memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, perlindungan hukum bagi pengusaha juga memiliki nilai yang sangat krusial. Ini disebabkan oleh posisi pengusaha yang sebagai pencipta lapangan kerja dan penggerak ekonomi suatu negara. Pekerja dan pengusaha saling membutuhkan satu sama lain, sehingga hak dan kewajiban masing-masing perlu dilindungi secara berimbang. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pengusaha memiliki hak dan tanggung jawab yang harus dipatuhi saat menjalankan bisnisnya.

Menurut Senjun H. Manulang, yang diacu oleh Hari Supriyanto, sasaran dari hukum ketenagakerjaan adalah Untuk meraih dan merealisasikan keadilan sosial dalam arena pekerjaan, sangat penting untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dari kekuasaan tak terbatas yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan membuat kesepakatan atau menetapkan aturan yang bersifat wajib, agar pengusaha tidak dapat bertindak

²⁰ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis. Tuntutan Dan Relevansinya. edisi baru.* (Yogyakarta: Kanisius, 1998). 168.

²¹ *Ibid*, 169-170.

sewenang-wenang terhadap karyawan, yang merupakan pihak yang lebih rentan.²² Soepomo membagi jenis perlindungan untuk tenaga kerja menjadi tiga kelompok. Pertama, perlindungan ekonomi, yang terdiri dari jaminan pendapatan yang sesuai untuk pekerja, termasuk dalam keadaan di mana mereka tidak bisa bekerja seperti seharusnya. Kedua, perlindungan sosial, yang memberikan kepastian mengenai kesehatan kerja serta hak untuk berkumpul dan berorganisasi. Ketiga, perlindungan teknis, yang fokus pada keselamatan dan keamanan di lokasi kerja.

Imam Soepomo mengemukakan, sebagaimana yang dirujuk oleh Asri Wijayanti, bahwa perlindungan bagi pekerja meliputi lima aspek dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu: penempatan atau pengerahan tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan di tempat kerja, keamanan kerja, serta jaminan sosial untuk buruh.²³ Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan peran serta fungsi hukum dalam mengatur dan melindungi kepentingan masyarakat. Dalam hal ini, hukum berfungsi sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dan mengelola interaksi sosial, serta menyelesaikan berbagai masalah yang timbul di dalam masyarakat. Agar dapat memberikan perlindungan yang maksimal bagi pekerja dan pengusaha, pemerintah perlu terlibat dalam bidang ketenagakerjaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan keseimbangan antara kedua pihak melalui peraturan yang ada. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki dua sifat, yaitu sifat privat dan publik.²⁴

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki sifat yang khas, yaitu sebagai suatu disiplin yang menggabungkan aspek hukum publik dan privat. Unsur hukum privat terlihat dalam hubungan hukum antara majikan dan karyawan yang didasarkan pada kontrak kerja. Sementara itu, hukum ketenagakerjaan juga mencerminkan karakteristik hukum publik, karena hubungan ini perlu diatur dan diawasi oleh pemerintah untuk memberikan jaminan perlindungan hukum bagi para pekerja.²⁵ Salah satu langkah yang dapat diambil untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja adalah melalui pengawasan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan sangat krusial dalam melindungi tenaga kerja dan juga sebagai upaya penegakan hukum yang komprehensif di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan tenaga kerja merupakan suatu sistem yang memiliki mekanisme yang efisien dan sangat krusial dalam memastikan penegakan hukum serta implementasi peraturan ketenagakerjaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan keseimbangan antara hak dan tanggung jawab pengusaha serta pekerja, di samping mendukung keberlangsungan bisnis dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Di samping itu, pengawasan ini juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja dan perlindungan hak-hak pekerja.²⁶ Selain itu, penerapan hukum di sektor ketenagakerjaan sangatlah krusial. Penegakan hukum tidak hanya sebatas penerapan peraturan yang berlaku, tetapi juga meliputi pembuatan peraturan baru. Ketika terdapat masalah di bidang ketenagakerjaan, hakim yang menangani perkara tersebut sebaiknya tidak hanya mengambil keputusan berdasarkan kontrak semata, yang didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak dan kesepakatan. Hakim juga perlu mempertimbangkan keselarasan dari berbagai

²² Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*. (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004). 19.

²³ Asri Wijayanti., *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). 11.

²⁴ Barus, "Mediator PHI Pertama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang."

²⁵ Philipus M Hadjon Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*. (Surabaya: UGM Press, 2005). 41.

²⁶ Barus, "Mediator PHI Pertama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang."

prinsip hukum yang ada dalam konteks perjanjian, untuk memastikan adanya perlindungan dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

2. Tantangan Yang Dihadapi Dalam Usaha Memberikan Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Hak Pekerja

Perlindungan terhadap hak-hak buruh belum sepenuhnya tercapai. Ada beberapa tantangan dan masalah yang masih perlu diselesaikan, antara lain:

a. Faktor Aturan Hukum/ Regulasi

Meskipun banyak peraturan yang mengatur hubungan kerja, masih ada banyak kelemahan yang memungkinkan terjadinya pelanggaran dalam praktiknya. Ketidakseimbangan posisi tenaga kerja mendorong pemerintah untuk mencari solusi bagi buruh migran dengan mengeluarkan regulasi yang berupaya untuk menyeimbangkan posisi mereka. Kebijakan hukum pemerintah yang kurang mendukung buruh. Terdapat kekurangan hukum yang sudah ada sejak awal pembentukan Undang-Undang ini, yang menghambat pelaksanaannya. Sebagai contoh, dalam aspek hukum pidana, ada pasal dalam Pasal 1 butir 15 yang menyebutkan bahwa 'orang' dapat berarti individu atau entitas hukum.

Di sisi lain, ketentuan hukuman yang tercantum dalam Pasal 102 dan 103 mengancam setiap orang, termasuk individu dan badan hukum. Namun, jika kita kaji lebih jauh, akan terlihat bahwa ketentuan hukum dalam Pasal 102 lebih menekankan pada 'individu' dan tidak secara jelas menyebutkan sanksi bagi badan hukum. Termasuk di dalamnya adalah pemimpin badan hukum, individu yang memberikan perintah untuk melakukan kejahatan, atau mereka yang berkolaborasi dengan pelaku. Dapat disimpulkan bahwa peraturan ini tidak bertujuan untuk memperluas cakupan kepada badan hukum, tetapi hanya ditujukan kepada orang perorangan. Isu hukum lainnya yang timbul dalam ranah hukum administrasi terlihat dari aturan mengenai sanksi administrasi yang hanya dapat dilaksanakan oleh Menteri, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 18 ayat 2. Tantangan normatif yang berkaitan dengan aspek hukum administrasi juga muncul dalam pengawasan yang wewenangnya diberikan kepada wilayah, baik provinsi maupun kabupaten.

Sementara izin penempatan dikeluarkan oleh kementerian, secara struktural tidak ada hubungan hierarki antara Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Ketenagakerjaan di daerah. Ini membuat daerah merasa hanya sebagai tempat yang menanggung beban tugas pengawasan. Di sisi lain, retribusi yang berasal dari izin tersebut masuk ke kas pemerintah pusat. Situasi ini dapat memicu kecenderungan saling bergantung di antara berbagai level pemerintahan. Oleh karena itu, ketentuan ini sangat krusial dan strategis dalam proses perekrutan, yang dapat membantu menghindari munculnya TKI ilegal, perdagangan manusia, penipuan, dan percaloan.²⁷

1. Faktor Budaya

Melibatkan bermacam aspek, termasuk buruh, pemilik usaha, serta aparat hukum. Seringkali, pemilik usaha belum sepenuhnya menyadari betapa pentingnya peranan buruh dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kepentingan buruh harus benar-benar dilindungi dan diperhatikan. Sayangnya, banyak buruh yang juga belum sepenuhnya memahami pentingnya peran pemilik usaha atau pemberi kerja dalam hubungan kerja. Tingkat pemahaman buruh terkait dengan kewajiban yang mereka jalankan masih cukup rendah. Di sisi lain, aparat hukum juga belum bisa menjalankan tanggung jawab mereka dengan maksimal. Banyak pengawas dan penegak hukum

²⁷ dan Kartono. Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, "Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Di Kabupaten Cilacap," *Jurnal Dinamika Hukum* 12, no. 2 (2012): 67–68.

yang masih melaksanakan tugas mereka tidak sesuai dengan norma yang ada. Ketika permasalahan timbul, hal ini semakin memperburuk keadaan. Seringkali, solusi yang tersedia tidak mencerminkan rasa keadilan, terutama untuk para buruh.²⁸

2. Hubungan Pemberi Dan Penerima Kerja

Meskipun secara teori seharusnya ada keseimbangan antara pihak yang mempekerjakan dan yang dipekerjakan, realitas sering kali menunjukkan hal sebaliknya. Dalam kenyataannya, sering kali terdapat ketidakseimbangan yang signifikan di antara keduanya. Pihak yang memberikan pekerjaan cenderung berada dalam posisi yang lebih dominan, sementara para pekerja atau buruh, yang sangat tergantung pada kesempatan kerja, sering kali berada di posisi yang lebih rentan. Hal ini mengakibatkan mereka lebih cenderung untuk menerima syarat-syarat yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Keadaan ini sering kali memicu berbagai permasalahan dalam dunia kerja, bahkan dapat berujung pada proses hukum.

3. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak karyawan sangat krusial. Sebagai ilustrasi, terdapat faktor finansial yang menjadi perhatian, yaitu tidak adanya keterlibatan perusahaan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS untuk para karyawannya.

4. Pengaruh Teknologi (AI)

Revolusi Industri 5. 0 pada intinya adalah gambaran dari kemajuan teknologi yang semakin mendorong penerapan otomatisasi dan digitalisasi, seperti kecerdasan buatan, Internet of Things (IoT), serta teknologi robot dalam bidang produksi. Ide ini sekarang sedang dibicarakan secara luas, terutama karena penekanannya pada kolaborasi antara teknologi dan manusia untuk membentuk sistem yang lebih responsif dan dapat beradaptasi dengan perubahan di dunia produksi. Kecerdasan Buatan dan otomatisasi memiliki peranan yang sangat krusial dalam mempengaruhi dunia kerja dan akan tetap menjadi pusat perhatian dalam mencapai Society 5. 0. Dengan adanya kecerdasan buatan dan otomatisasi, perusahaan dapat lebih cepat dan efisien dalam memproses informasi serta menyelesaikan berbagai tugas.

Revolusi Industri 5. 0 adalah puncak dari perkembangan yang panjang dalam teknologi industri dan digitalisasi. Dikenal juga sebagai Masyarakat 5. 0, revolusi ini merupakan lanjutan dari gagasan yang muncul pada fase sebelumnya, yakni Revolusi Industri 4. 0. Sejak tahun 2011, era 4. 0 telah diimplementasikan secara luas, membawa modernisasi terutama dalam sektor produksi. Pada fase ini, banyak perusahaan mulai menerapkan teknologi seperti Kecerdasan Buatan (AI) dan Internet of Things (IoT), dengan harapan dapat menyederhanakan proses industri. Namun, masuknya teknologi ini juga menimbulkan kekhawatiran bahwa teknologi bisa sepenuhnya menggantikan peran manusia. Pada tahun 2017, Jepang meluncurkan konsep Masyarakat 5. 0 sebagai pengembangan dari era 4. 0. Tujuan dari Masyarakat 5. 0 adalah untuk menciptakan kolaborasi antara manusia dan teknologi, sehingga peran manusia terus dianggap penting dan memainkan peranan vital dalam setiap kemajuan teknologi.

Dalam situasi ini, manusia tidak hanya berperan sebagai pemakai teknologi, tetapi juga terlibat aktif dalam pengembangan dan inovasi. Penggunaan teknologi yang maju tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menjadi dasar bagi ide Society 5. 0 yang menekankan perubahan dari sekadar fokus ekonomi ke penekanan pada nilai

²⁸ Barus, "Mediator PHI Pertama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang."

sosial dan kesejahteraan. Ini sangat relevan bagi tenaga kerja yang ikut serta dalam proses tersebut. Secara umum, Revolusi Industri 5. 0 bisa dilihat sebagai kelanjutan yang alami dari perubahan teknologi yang telah berlangsung selama berabad-abad, dengan penekanan pada semakin dekatnya hubungan antara teknologi digital, manusia, dan proses produksi.

Regulasi hukum ketenagakerjaan saat ini berusaha untuk mengatasi berbagai persoalan yang timbul akibat perkembangan teknologi dengan cara menyesuaikan dan memperbaharui kerangka hukum yang mengatur interaksi kerja di era digital. Tujuan utama dari peraturan ini adalah untuk menjamin perlindungan yang cukup bagi para pegawai, mendorong keadilan, dan menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan serta pekerja. Berikut adalah beberapa metode di mana regulasi hukum ketenagakerjaan berjuang menghadapi tantangan ini:

- a. Pengamanan Pekerja dari Diskriminasi Terkait Teknologi: Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan kepada pekerja dari kemungkinan diskriminasi yang dapat timbul akibat penggunaan teknologi. Perlindungan ini mencakup langkah-langkah melawan diskriminasi yang berhubungan dengan faktor usia, gender, cacat, serta ciri-ciri lain yang dapat mempengaruhi hubungan kerja (Bab 3 Pasal 5 dan Pasal 6).
- b. Jam Kerja dan Keseimbangan Kehidupan: Hukum ketenagakerjaan berperan dalam pengaturan waktu kerja, jam istirahat, dan cuti, dengan tujuan agar pekerja dapat mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan pekerjaan dan pribadi.
- c. Kompensasi yang Layak: Aturan mengenai gaji minimum dan bentuk kompensasi lainnya bertujuan untuk melindungi pekerja dari penindasan. Selain itu, ini memastikan bahwa para pekerja menerima imbalan yang sesuai, khususnya dalam situasi di mana teknologi digunakan dalam pekerjaan mereka.
- d. Pendidikan dan Pelatihan: Peraturan seputar ketenagakerjaan mencakup berbagai program yang mendorong perusahaan untuk menyediakan pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan bagi karyawan mereka. Program ini dirancang untuk membantu pekerja dalam mengasah keterampilan yang relevan dengan teknologi terbaru, sambil mengurangi risiko pengangguran.
- e. Perlindungan Informasi Pribadi: Seiring dengan kemajuan teknologi yang cepat, banyak negara kini telah menerapkan undang-undang privasi data yang ketat. Tujuannya adalah untuk melindungi data pribadi para pekerja yang mungkin dikumpulkan oleh perusahaan untuk keperluan rekrutmen dengan teknologi.

Dengan menerapkan peraturan ketenagakerjaan yang maju dan sesuai, pemerintah mampu melindungi karyawan dari efek buruk perubahan teknologi. Ini juga akan menjamin keberlanjutan lingkungan kerja yang adil, serta menjadi langkah krusial dalam mempertahankan keseimbangan antara perkembangan teknologi dan hak-hak pekerja.²⁹

5. Penyelesaian Sengketa

Berdasarkan peraturan yang ada, semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja harus berusaha untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Ini berarti bahwa tidak hanya para pengusaha yang diharapkan untuk mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tetapi juga

²⁹ Karen Eklesia Gabriella Kaendo Eriyan Rahmadani Dianova, "Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain," *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary*. 1, no. 2 (2023): 227-229.

para pekerja dan pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang mendukung tujuan tersebut. Hal ini terkait dengan kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang diambil oleh pekerja, yang berhubungan dengan pencapaian kinerja yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Menurut Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, pekerja juga berhak mendapatkan pembinaan untuk meningkatkan kinerjanya demi kepentingan perusahaan. Di sisi lain, pemerintah harus melakukan tindakan pencegahan terhadap terjadinya PHK melalui kebijakan ketenagakerjaan yang melarang pengusaha atau perusahaan melakukan efisiensi yang bisa mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Dalam bidang ekonomi, pemerintah harus mengadopsi kebijakan-kebijakan baru yang mampu merangsang perkembangan industri, sehingga bisa menghasilkan lebih banyak pekerjaan. Isu ketenagakerjaan setiap tahun menjadi fokus bagi banyak pihak, khususnya para ahli di sektor tersebut. Sering kali, pengalaman kerja seseorang tidak cocok dengan apa yang mereka harapkan. Peristiwa seperti perselisihan buruh, tindak kekerasan, penipuan, pemecatan sepihak, dan imbalan yang tidak memenuhi standar, menjadi semakin rumit seiring waktu. Oleh sebab itu, sangat krusial untuk menganalisis permasalahan ini dari sudut pandang perlindungan hak-hak asasi para pekerja, dengan adanya undang-undang yang secara jelas melindungi hak-hak tersebut.³⁰

6. Secara Subtansi

Banyaknya aturan hukum bertujuan untuk menjaga kesejahteraan anak yang digunakan oleh aparat penegak hukum maupun pihak yang terkait, tetapi sampai sekarang perlindungan terhadap pekerja belum berhasil sesuai harapan untuk memasukkan kepentingan para pekerja. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa peraturan yang ada masih belum dilaksanakan secara optimal. Ada sejumlah faktor yang berperan dalam hal ini.

- a. Dinas Ketenagakerjaan mengadakan penyuluhan serta pembinaan kepada masyarakat mengenai pemahaman tentang perlindungan hukum untuk anak-anak yang bekerja.
- b. Melaksanakan pembinaan kepada pengawas ketenagakerjaan agar sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan.
- c. Pemerintah Kabupaten Deli Serdang memberikan tanggapan positif dengan menyusun peraturan pelaksanaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja.

7. Secara Struktur

Sesungguhnya, menerapkan hukum secara sadar untuk mencapai kondisi masyarakat yang diimpikan merupakan suatu ide yang kontemporer. Mark Galanter menyatakan bahwa sistem hukum yang kontemporer memiliki beberapa karakteristik tertentu, di antaranya adalah bersifat teritorial dan tidak personal; bersifat universal dan rasional; hukum diukur dari segi manfaatnya sebagai alat untuk mengelola masyarakat. . . dan seterusnya.³¹

- a. Menyusun surat dan menyerahkannya kepada Kementerian Tenaga Kerja untuk meminta tambahan pengawas di sektor ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja. Serta mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam pengawasan ketenagakerjaan.
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan-perusahaan dan memberikan bimbingan kepada para pengusaha mengenai peraturan ketenagakerjaan.

³⁰ Widi Faris Fauzan, "Skripsi. Hambatan Suatu Perusahaan Dalam Memenuhi Hak-Hak Pekerja Yang Di Phk Berdasarkan Putusan Nomor 229/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Jkt.Pst Dan Bagaimana Cara Penyelesaiannya." (Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, 2019). 68-69.

³¹ Esmi Warasih, *Peranata Hukum Sebagai Telaah Sosilogis* (Semarang: PT Suryandaru Utama, 2005). 94.

c. Terus memberikan pengawasan agar tidak diperlakukan semena-mena oleh pemberi kerja atau pemilik bisnis, serta melaksanakan program pendampingan kepada mereka.

8. Kultur

Komponen hukum yang memiliki sifat budaya. Ini terdiri dari gagasan, sikap, harapan, dan pandangan terhadap hukum. Budaya hukum ini dibedakan antara kultur hukum internal, yaitu budaya penegak hukum, dan kultur hukum eksternal, yaitu budaya hukum masyarakat secara keseluruhan.³²

a. Sikap tidak aktif yang diambil oleh pengawas ketenagakerjaan dari Disnakertrans adalah usaha untuk mempertahankan keharmonisan hubungan kerja dalam suatu perusahaan.

b. Mengadakan bimbingan dan penyuluhan kepada masyarakat serta para pengusaha.³³

D. PENUTUP

Hukum ketenagakerjaan muncul dari gagasan untuk memberikan perlindungan kepada semua pihak, terutama pekerja yang berada dalam posisi lemah, serta untuk menciptakan keadilan sosial dalam interaksi kerja antara pihak-pihak yang memiliki variasi dalam status dan perbedaan yang nyata. Keadilan sosial bertujuan untuk memperbaiki kedudukan di sektor ini, tetapi dalam pelaksanaannya seringkali tidak seragam; kemampuan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja bervariasi. Untuk mengatasi isu-isu tersebut, diperlukan langkah-langkah dari pemerintah dengan menyusun regulasi yang lebih baik, serta meningkatkan pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum; jika muncul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, penyelesaiannya harus dilakukan dengan cara yang adil; pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja perlu memahami dan melaksanakan hak serta kewajiban mereka dengan tepat dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sonny Keraf. *Etika Bisnis. Tuntutan Dan Relevansinya. edisi baru*. Yogyakarta: Kanisius, 1998.
- Achmad S Ruky. *Bagian IV, Sistem Manajemen Kinerja Yang Memfokuskan Perhatiannya Pada output*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006.
- Barus, Chintya Diny Lestari. "Mediator PHI Pertama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang." Deli Serdang, 2025.
- Bugin. "Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia," 2008.
- Burhan Bugin. *Penelitian Kualitatif, Komunikasi Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT. Kencana, 2008.
- Djatmiati, Philipus M Hadjon Tatiek Sri. *Argumentasi Hukum*. Surabaya: UGM Press, 2005.
- Eriyan Rahmadani Dianova, Karen Eklesia Gabriella Kaendo. "Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain." *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*. 1, no. 2 (2023): 227-229.
- Esmi Warasih. *Peranata Hukum Sebagai Telaah Sosilogis*. Semarang: PT Suryandaru Utama,

³² Muslan Abdurrahman, , *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum* (Malang: UMM Press, 2009). 46.

³³ hambatan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Di Kabupten Malang (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi) Okky Faried Hidayat, "Hambatan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Di Kabupten Malang (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi)," *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya* 1, no. 1 (2014): 7-8.

2005.

- Halili Toha, Hari Pramono. *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*. 1 ed. Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Hardani, Nur Hikmatul, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustak. Yogyakarta, 2020.
- Hari Supriyanto. *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik Studi Hukum Perburuahan di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004.
- Hidayat, Hambatan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Di Kabupten Malang (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi) Okky Faried. "Hambatan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Di Kabupten Malang (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi)." *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya* 1, no. 1 (2014): 7–8.
- Imam Gunawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- Ketut Sendra. "Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia." Disertasi. Universitas Jayabaya Jakarta, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2011.
- Musa Darwin Pane (et.al). *Asas-Asas Berpikir Logika dalam Hukum*. Bandung: Penerbit Cakra, 2018.
- Muslan Abdurrahman. , *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. Malang: UMM Press, 2009. "Penjelasan umum atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," n.d.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005.
- Sedjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1987.
- Sinaga, Niru Anita, dan Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 14, no. 2 (2024): 58.
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2006.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudi. *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2023.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Tri Lisiani Prihatinah, Noor Asyik, dan Kartono. "Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Di Kabupaten Cilacap." *Jurnal Dinamika Hukum* 12, no. 2 (2012): 67–68.
- Widi Faris Fauzan. "Skripsi. Hambatan Suatu Perusahaan Dalam Memenuhi Hak-Hak Pekerja Yang Di Phk Berdasarkan Putusan Nomor 229/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Jkt.Pst Dan Bagaimana Cara Penyelesaiannya." Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, 2019.
- Wijayanti., Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.