



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 12076-12086

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Kurangnya Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dalam UU Cipta Kerja Terbaru dalam Mewujudkan Keadilan bagi Pekerja

Dania Maulinda^{1✉}, Tarisa Dinar Alifia², Syahrul Rizqi Ramadhan³, Monica Maharani Dewi⁴, Fanny
Dian Saputra⁵
Universitas Tidar
Email: danielinda554@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Secara umumnya terdapat beberapa hak-hak yang dimiliki oleh pekerja yang perlu dilindungi, diantaranya seperti Hak atas pekerjaan yang layak, hak untuk mendapatkan upah secara adil, hak untuk melakukan perserikat dan berkumpul sesama pekerja, hak untuk mendapatkan perlindungan keamanan dan jaminan kesehatan yang layak, hak untuk diproses hukum dengan cara sah sesuai hukum yang berlaku, hak untuk diperlakukan secara sama dimana pun tanpa harus dibedakan, hak atas menjaga kerahasia pribadi, hak atas kebebasan untuk menyuarakan suara hati, dan lain-lain yang memang sudah seharusnya itu didapatkan oleh para pekerja. Secara yuridis atau hukum kedudukan pekerja/buruh merupakan bebas dan seimbang. Jenis Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Fokus utama penelitian ini adalah pada norma-norma hukum yang berlaku, seperti Undang-Undang dasar, kodifikasi, peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan lainnya. Pendekatan yang digunakan adalah dengan mengumpulkan data melalui studi kepustakaan, seperti mengumpulkan buku dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Hak-hak yang sudah seharusnya dimiliki dan diterima oleh masyarakat di lindungi dan diatur dalam peraturan. Hak-hak para pekerja yang bermacam-macam membuat undang-undang mengatur mengenai tenagakerja selalu mengalami perubahan. Akan tetapi belum tentu pembaharuan tersebut membuahkan hasil yang baik dan masyarakat merasa puas terhadap pembaharuan. hal ini terjadi pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja . Dimana peran serta fungsi hukum yang sebagai perlindungan dari kepentingan para masyarakat dan sebagai pengatur pastinya selalu terikat dengan Perlindungan Hukum. Hal tersebut juga berhubungan dengan peran hukum yaitu alat menyerahkan fungsi hukum dan sebuah perlindungan di bidang ketenagakerjaan yang tujuannya yaitu menjaga keamanan dan kesepadanan melalui peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: *Hak-Hak Pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja, Keadilan*

Abstract

In general, there are several rights owned by workers that need to be protected, including the right to decent work, the right to receive fair wages, the right to form unions and gather with fellow workers, the right to receive adequate security protection and health insurance, the right to be legally processed in accordance with applicable laws, the right to be treated equally everywhere without having to be differentiated, the right to maintain personal confidentiality, the right to freedom to express one's conscience, and others that should indeed be obtained by workers. In terms of juridical or legal status, workers/laborers are free and balanced. This type of research is normative legal research. The main focus of this research is on applicable legal norms, such as the Constitution, codification, government regulations, presidential regulations, and others. The approach used is to collect data through literature studies, such as collecting relevant books and laws and regulations. The rights that should be owned and received by the community are protected and regulated in regulations. The various rights of workers make laws regulating labor always change. However, it is not certain that the renewal will produce good results and the public will be satisfied with the renewal. This happened in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. Where the role and function of law as protection of the interests of the community and as a regulator is certainly always bound by Legal Protection. This is also related to the role of law, namely a tool to hand over legal functions and protection in the field of employment, the purpose of which is to maintain security and equality through laws and regulations.

Keywords: *Workers Rights, Job Creation Law, Justice*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum yang memiliki tujuan untuk melindungi segenap bangsa dan mensejahterakan seluruh masyarakat di negaranya, yang mana hal tersebut sesuai dengan frasa yang tertuang dalam pembukaan Undang-undang 1945 mengenai tujuan suatu negara. Sebagai bentuk pengupayaan terhadap kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat, Indonesia membuat peraturan mengenai hak-hak yang dapat melindungi kepentingan seluruh rakyatnya yang dikemas dalam bentuk undang-undang. Dimana, undang-undang inilah yang akan dijadikan sebagai acuan negara dalam memberikan hak-hak seluruh lapisan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingannya masing-masing. Hak-hak yang paling penting dalam memenuhi kebutuhan manusia antara lain seperti hak dalam mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebagai makhluk sosial yang memiliki kepentingan untuk memenuhi kebutuhannya yakni sandang, pangan dan papan maka seseorang perlu memiliki pekerjaan. Seseorang akan sangat kesulitan dan sengsara apabila tidak memiliki pekerjaan, karena tidak dapat menghasilkan uang yang nantinya digunakan untuk memenuhi seluruh kebutuhan dalam hidupnya. /pentingnya elemen hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak

bagi seluruh masyarakatnya, Indonesia mengaskan hal tersebut dan mengemasnya di dalam undang-undang. Tidak hanya hak untuk mendapatkan pekerjaan, seseorang juga memiliki hak-haknya apabila memasuki dunia kerja. Dimana dalam dunia ketenagakerjaan seseorang yang menjadi pekerja/ karyawan memiliki hak-hak yang dilindungi secara hukum yang mana sekarang ini diatur dalam Undang-undang cipta kerja. Pengaturan mengenai hak-hak para pekerja ini ada sebagai bentuk Perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia USAha. Namun, sekarang ini undang-undang yang diatur dengan menyesuaikan keadaan dan perkembangan zaman dirasa masyarakat khususnya para pekerja tidak lagi berpihak kepada mereka dan dirasa berpihak pada para pengusaha. Dimana dalam undang-undang terbaru yakni "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja" menjadi Undang-Undang terdapat hak-hak pekerja yang dihapus dan diganti dari aturan sebelumnya.

Secara umumnya terdapat beberapa hak-hak yang dimiliki oleh pekerja yang perlu dilindungi, diantaranya seperti; Hak atas pekerjaan yang layak, hak untuk mendapatkan upah secara adil, hak untuk melakukan perserikat dan berkumpul sesama pekerja, hak untuk mendapatkan perlindungan keamanan dan jaminan kesehatan yang layak, hak untuk diproses hukum dengan cara sah sesuai hukum yang berlaku, hak untuk diperlakukan secara sama dimana pun tanpa harus dibedakan, hak atas menjaga kerahasia pribadi, hak atas kebebasan untuk menyuarakan suara hati, dan lain-lain yang memang sudah seharusnya itu didapatkan oleh para pekerja. Untuk mewujudkan mengenai perlindungan hak-hak dari para pekerja bisa juga dilakukan dengan cara melalui pembinaan amuaoun dengan cara pengawasan dan penegakan melalui hukum dibidang ketenagakerjaan. Secara yuridis atau hukum kedudukan pekerja/buruh merupakan bebas dan seimbang. Namun pada kenyataan praktek, posisi atau kedudukan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering kali dalam dalam praktiknya keadaan tidak seimbang diterapkan. Apalagi pada Undang-undang ciptakerja terbaru terdapat pengurangan hak-hak para pekerja diantaranya seperti; Pengurangan waktu cuti, istirahat mingguan yang semula 2 hari menjadi 1 hari, Tidak adanya pengaturan mengenai lamanya istirahat panjang yang pada undang-undang sebelumnya diatur secara tegas, Tidak mengatur mengenai permasalahan cuti haid sedangkan dalam uu cipta kerja sebelumnya terdapat aturan hak cuti bagi seseorang yang mengalami cuti haid hari pertama, Menghapus adanya upah minimum

sektoral, yang pada peraturan sebelumnya ada dan diatur. Hal-hal tersebut dirasa masyarakat tidak menciptakan keadilan dan merampas hak-hak mereka sebagai pekerja. Undang-undang yang dirasa tidak memberikan keadilan bagi masyarakat inilah yang membuat penulis tergerak untuk menulis makalah mengenai "KURANGNYA PEMENUHAN HAK HAK PEKERJA DALAM UU CIPTA KERJA TERBARU BERDASARKAN PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN"

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Fokus utama penelitian ini adalah pada norma-norma hukum yang berlaku, seperti Undang-Undang dasar, kodifikasi, peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan lainnya. Pendekatan yang digunakan adalah dengan mengumpulkan data melalui studi kepustakaan, seperti mengumpulkan buku dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti. Sumber data yang digunakan adalah bahan hukum primer yang memiliki kekuatan mengikat, dengan referensi pada Undang-Undang Dasar 1945, "*Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Terbaru

Pembaharuan hukum merupakan salah satu upaya yang digunakan untuk memnuhi kebutuhan masyarakat yang semakin hari bermacam-macam. Adanya undang-undang baru yang di buat oleh para pejabat yang berwenang merupakan bentuk upaya pemerintah khususnya negara untuk sealalu memberikan kesejahteraan masyarakatnya. Hak-hak yang sudah seharusnya dimiliki dan diterima oleh masyarakat di lindungi dan diatur dalam peraturan. Hak-hak masyarakat seperti halnya hak pekerja merupakan hak mutlak yang harus di lindungi karena bagaimanapun perturan dibuat dari rakyat untuk rakyat dan oleh rakyat. Hak-hak para pekerja yang bermacam-macam membuat undang-undang mengatur mengenai tenagakerja selalu mengalami perubahan. Perubahan ini bertujuan agar masyarakat mendapat keadilan terhdap hak-hak yang dimiliki oleh para pekerja Perusahaan dan para pekerja lain yang memang baik dengan benar kenakalannya. Akan tetapi belum tentu pembaharuan tersebut membuahkan hasil yang baik dan masyarakat merasa puas terhadap pembaharuan. hal ini terjadi pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker yang merupakan Omnibus Law). Undang-undang ini berisi pembaharuan beberapa aturan yang terdapat di beberapa pasal yang membahas mengenai hak-hak pekerja yang dirasa perlu dilakukan pembaharuan. Dalam aturan baru tersebut tidak sepenuhnya mengubah hak-hak para pekerja yang sebelumnya sudah diatur dalam undang-undang lama, akan tetapi dalam undang-undang terbaru melakukan penghapusan atau mengubah bunyi pasal dengan pertimbangan pasal yang baru lebih relevan dan mewujudkan keadilan.

Beberapa pasal tersebut adalah sebagai berikut;

1. *"Pada Pasal 59 UU Cipta Kerja menghapus aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak".*
2. *"Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur, ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan peraturan pemerintah. Sementara itu UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Ketentuan baru ini berpotensi memberikan kekuasaan dan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas".*
3. *"Pasal 79 Hak pekerja mendapatkan hari libur dua hari dalam satu pekan yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan dipangkas. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79 UU Ketenagakerjaan".*
4. *"Pasal 79 ayat (2) huruf (b) UU Cipta Kerja mengatur, pekerja wajib diberikan waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu pekan. Selain itu, Pasal 79 UU Cipta Kerja juga menghapus kewajiban perusahaan memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut dan berlaku tiap kelipatan masa kerja enam tahun".*
5. *"Pasal 79 ayat (3) hanya mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Pasal 79 Ayat (4) menyatakan, pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kemudian, Pasal 79 ayat (5) menyebutkan, perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama".*
6. *"Pasal 88 UU Cipta Kerja mengubah kebijakan terkait pengupahan pekerja. Ketentuan*

ini diatur dalam Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Pasal 88 Ayat (3) yang tercantum pada dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja hanya menyebut tujuh kebijakan pengupahan yang sebelumnya ada 11 dalam UU Ketenagakerjaan”.

Beberapa aturan atau kebijakan yang terkait dengan pengupahan yang dihilangkan atau dihapuskan melalui UU Cipta Kerja tersebut, antara lain upah yang dikarena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, upah yang untuk pembayaran pesangon pekerja, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan pekerja. *Pasal 88 Ayat (4) kemudian menyatakan, “Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah”.*

Pasal-pasal UU Ketenagakerjaan yang dihapus yakni;

- 1. “Aturan mengenai sanksi bagi para pengusaha yang tidak membayarkan upah pekerja sesuai ketentuan dihapus lewat UU Cipta Kerja. Penghapusan ini tercantum dalam Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 91 UU Ketenagakerjaan”.*
- 2. “Pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian Pasal 91 ayat (2) menyatakan, dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.*
- 3. “Selain tercantum pada Pasal 91, aturan soal larangan membayarkan besaran upah di bawah ketentuan juga dijelaskan pada Pasal 90 UU Ketenagakerjaan. Namun, dalam UU Cipta Kerja, ketentuan dua pasal di UU Ketenagakerjaan itu dihapuskan seluruhnya. Selain itu, UU Cipta Kerja menghapus hak pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika merasa dirugikan oleh perusahaan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 169 UU Ketenagakerjaan”.*
- 4. “Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan, pekerja/buruh dapat mengajukan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika perusahaan, di antaranya menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam. Pengajuan PHK juga bisa dilakukan jika perusahaan tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih. Ketentuan itu diikuti ayat (2) yang menyatakan pekerja akan mendapatkan uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali,*

dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156. Namun, Pasal 169 ayat (3) menyebutkan, jika perusahaan tidak terbukti melakukan perbuatan seperti yang diadukan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hak tersebut tidak akan didapatkan pekerja. Pasal 169 ini seluruhnya dihapus dalam UU Cipta Kerja”.

Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Tidak Mendapatkan Hak-Haknya.

Berdirinya hukum ketenagakerjaan yaitu dari pemikiran supaya bisa memberi perlindungan untuk para pihak terpenting bagi pekerja/buruh yang merupakan pihak lemah serta keadilan sosial dalam suatu ikatan kerja antara para pihak yang mempunyai perbedaan dan kesamaan yang sangat besar. Yang di maksud dari persamaan yaitu manusia diciptakan oleh Tuhan yang mempunyai derajat yang sama. Kemudian perbedaannya yaitu dalam hal kedudukan yang disebut sebagai status sosial ekonomi, yang mana bahwa pekerja/buruh memperoleh pendapatan dengan cara bekerja kepada majikan/pengusaha. Tujuan dari adanya keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dapat diciptakan melalui cara yaitu memberi perlindungan kepada pekerja/ buruh dari majikan/ pengusaha terhadap suatu kekuasaan yang tidak terbatas, dengan melalui hukum yang ada. Indonesia merupakan suatu negara yang berlandaskan pada hukum dan rule of law, rakyat Indonesia sangat memerlukan perlindungan hukum guna untuk mendapat kepastian hukum, serta keadilan supaya masyarakat bisa sejahtera. Untuk dapat mewujudkan rule of law terdapat 2 jalan yaitu penegak hukum yang berkeadilan serta perlindungan HAM untuk dapat membangun bangsa dan menjadi sebuah kebutuhan utama untuk bangsa beradab. Perlindungan bagi pekerja bisa dilihat pada alinea ke empat pembukaan UUD 1945 dan pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (1) dan (2) yang bunyinya UUD'45 dari segi hukum menurut Pasal 27 UUD 45 bahwa kedudukan buruh/pekerja setara dengan pengusaha/majikan, akan tetapi jika dilihat dari sosial ekonomi kedudukan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/ majikan tidak sama. Akibat dari sosial ekonomi yang tidak sama membuat para pengusaha/ majikan ini lebih mendominasi jika akan menentukan sebuah isi perjanjian malah lebih mendahulukan kepentingannya dibandingkan mendahulukan kepentingan seorang pekerja, sehingga supaya tidak terjadi hal seperti itu pemerintah perlu ikut campur dengan cara membuat perlindungan hukum. Bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh ini yaitu : Supaya dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dari pekerja/buruh, Menjamin kesetaraan dan mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi. Jalan dalam memberikan perlindungan untuk pekerja/buruh yaitu dengan cara memberikan santunan, tuntunan, ataupun meningkatkan pengakuan terhadap hak asasi manusia, baik

perlindungan fisik serta sosial ekonomi berdasarkan hukum yang ada. Umumnya terdapat beberapa hak pekerja yang harus dijamin, meskipun dalam penggunaannya dapat bisa ditentukan dari perkembangan ekonomi sosial dan budaya serta masyarakat atau negara di mana perusahaan itu bergerak, antara lain:

a. Hak atas pekerja

Hak atas pekerja ini adalah bentuk hak asasi manusia. Dengan ini penting sekali Indonesia mencantumkan, serta menjamin, hak atas pekerja yang berdasarkan pada Pasal 26 ayat (2) UUD 1945 "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perhidupan yang layak bagi kemanusiaan.*"

b. Hak untuk mendapatkan upah yang sesuai

Upah merupakan suatu bentuk penghargaan dari hasil kerja. Setiap orang mempunyai hak untuk mendapatkan upah yang sesuai/sebanding dengan apa yang dikerjakan..

c. Hak berserikat serta berkumpul

Supaya dapat memperjuangkan kepentingannya. Yaitu hak atas upah yang sesuai, pekerja wajib untuk mendapatkan pengakuan serta dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka dituntut untuk mendapatkan jaminan hak dengan maksud mendirikan suatu perkumpulan pekerja yang tujuannya yaitu agar antara hak dengan kepentingan setiap anggotanya dapat bersatu tanpa terpisahkan. Dengan adanya gabungan dan persatuan maka menyebabkan posisi mereka mendukung serta terdapat kekuatan yang menjadi dorongan untuk memperhatikan hak sehingga hak-hak mereka dapat terjamin keberadaannya.

d. Hak atas Perlindungan Kesehatan dan Keamanan

Yang menjadi dasar dari perlindungan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja yaitu hak atas hidup. Hal tersebut memiliki arti bahwa jaminan tersebut keberadaannya tidak dapat dikecualikan dan merupakan bagian yang menyeluruh untuk suatu kebijaksanaan terhadap berjalannya suatu perusahaan. Di dalam perusahaan pastinya terdapat kendala seperti perselisihan dan sebagainya. Hal tersebut perlu untuk dicegah dengan cara memperhatikan resiko apa saja yang dapat terjadi sehingga dengan mengamati resiko apa saja yang bisa terjadi tersebut akan meminimalisir terjadinya suatu perselisihan.

e. Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini berfungsi ketika suatu saat seorang pekerja di dalam perusahaan mengalami sebuah ancaman dan tuduhan dikarenakan telah melanggar dan melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan. Dimana seorang pekerja tersebut diberikan

hak melakukan pembuktian dan pembelaan apakah dia benar-benar melakukan kesalahan tersebut ataupun tidak melakukannya.

f. Hak untuk Diperlakukan Secara Sama

Hak ini diberlakukan dengan maksud bahwa dilarang memberlakukan perilaku diskriminasi terhadap para pekerja lain di perusahaan. Diskriminasi tersebut tentunya banyak bentuknya seperti perbuatan membeda-bedakan agama, jenis kelamin, kepercayaan, agama, warna kulit, peluang untuk jabatan, gaji dan masih banyak lagi diskriminasi yang sering ditemukan di tempat kerja.

g. Hak atas Rahasia Pribadi

Meskipun suatu perusahaan pastinya memiliki hak untuk mengetahui data pribadi karyawan serta riwayat hidup para pekerjanya, para pekerja berhak untuk mendapatkan keamanan data mereka dan tidak boleh diketahui secara publik karena sifatnya privat.

h. Hak Atas Kebebasan Suara Hati

Para pekerja harus diberikan kebebasan untuk memutuskan serta bertindak. Pekerja berhak untuk menolak tindakan maupun ajakan yang merupakan perbuatan melanggar hukum. Para pekerja perusahaan apabila dipengaruhi untuk melakukan kegiatan yang melanggar hukum seperti korupsi, menurunkan suatu standar ataupun ramuan produk yang tujuannya yaitu mendapatkan keuntungan lebih besar daripada sebelumnya, melakukan penggelapan uang di perusahaannya, serta melakukan tindak kecurangan yang sangat merugikan perusahaannya, maka ia berhak untuk menolak dan bebas dari paksaan tersebut.

Dimana peran serta fungsi hukum yang sebagai perlindungan dari kepentingan para masyarakat dan sebagai pengatur pastinya selalu terikat dengan Perlindungan Hukum. Hal tersebut juga berhubungan dengan peran hukum yaitu alat menyerahkan fungsi hukum dan sebuah perlindungan yang tujuannya mengatur perkembangan zaman dan menyelesaikan banyaknya masalah yang sering terjadi di masyarakat sekitar. Membahas tentang perlindungan bagi para pengusaha dan pekerja maka dibutuhkan peran Pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang tujuannya yaitu menjaga keamanan dan kesepadanan bagi para pihaknya dengan melalui peraturan perundang-undangan. Adanya hal tersebut menyebabkan menciptakan suatu hukum perburuhan menjadi dua bagian yaitu publik dan privat. Untuk melaksanakan perlindungan bagi hak-hak para pekerja maka diperlukan adanya suatu pengawasan. Sebuah pengawasan pada bidang ketenagakerjaan tentunya memiliki peran penting untuk menjaga keamanan dan perlindungan para tenaga kerja perusahaan dan perannya yaitu menegakkan hukum ketenagakerjaan dengan merata.

Perlu juga adanya keberadaan penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tersebut tidak diartikan sebagai penerapan dari hukum positif saja namun juga diartikan sebagai pendiri dari hukum positif. Jika suatu saat terdapat persoalan pada bidang ketenagakerjaan, para hakim juga tentunya ikut turun tangan menangani masalah tersebut dengan cara tidak mengeluarkan putusan yang secara sembarangan yaitu perjanjian sepihak yang sudah diberikan kebebasan berkontrak saja, namun para hakim tentunya memutuskan dengan cara selalu memperhatikan semua prinsip-prinsip yang telah ada di dalam perjanjian, hal tersebut bertujuan untuk menetapkan suatu keadilan semua pihak tanpa membeda-bedakan.

SIMPULAN

1. Berdasarkan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa pasal dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang sampai saat ini belum menciptakan rasa keadilan dan mampu menjawab permasalahan yang ada ditengah-tengah masyarakat, dimana Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dulu di buat hasil dari merubah dan menghapus beberapa pasal dari Undang-undang terdahulu yakni Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Nyatanya belum mampu memberikan keadilan apalagi terkait mengenai hak-hak yang diterima oleh para pekerja/buruh. Meskipun demikian nyatanya hukum selalu berusaha dinamis dan selalu dirubah agar menyesuaikan dengan keadaan yang ada di tengah masyarakat, hal tersebut dibuktikan bahwa pada saat ini pun Undang-undang mengenai ketenagakerjaan mengalami perubahan terbaru yakni adanya Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pembaharuan terhadap peraturan itu bertujuan untuk melindungi hak-hak masyarakat khususnya para pekerja/buruh dan menciptakan kepatian hukum bagi mereka. Hak-hak tersebut antara lain meliputi; Hak mendapatkan Upah, aturan mengenai larangan pemberian upah minimum, Mengenai Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT), Hak Cuti, dan Hak mendapatkan jaminan dan hak-hak lain yang dalam Undang-undang sudah diatur. Meskipun demikian nyatanya Mulai dari berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan sampai dengan berlakunya Undang-undang Cipta kerja sampai saat ini, demonstrasi terus terjadi dan isu-isu mengenai hak pekerja/buruh di tengah masyarakat masih banyak yang belum terselesaikan dan menganggap undang-undang yang berlaku belum mampu memberikan keadilan bagi mereka.

2. Dengan adanya Pembaharuan hukum mengenai ketenagakerjaan yang hampir setiap tahun dilakukan perubahan dan perombakan isi pasal, pada dasarnya pemerintah sudah berupaya memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi para pekerja/buruh. Sebagaimana dalam Undang-undang tersebut hak-hak mengenai pekerja/buruh dijelaskan dan diatur secara rinci, bahkan pelanggaran terhadap hak pekerja/buruh diatur secara tegas oleh Undang-undang. Perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja wajib memberikan hak-haknya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, apabila tidak maka terdapat sanksi mulai dari sanksi ringan sampai dengan sanksi berat yakni sanksi pidana.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Djongga, Catur J S, "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Jurnal Surya Kencana Satu*, Vol.1 No.2 Tahun 2020.
- Hantoro, Novianto Murti, "Konsep Omnibus Law dan Tantangan Penerapannya di Indonesia", *Jurnal Parliamentary Review*, Vol. II No. 1 2020.
- Irvan, Rizal, "Omnibus Law Antara Desiderata Dan Realita", *Jurnal Hukum, Samudra Keadilan* Volume 15, Nomor 2, Juli-Desember 2020.
- Toha, Halili, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2011.
- Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja