



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2023 Page 971-980

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

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

Tantangan Dan Perubahan Terkini Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Terhadap Dinamika Peraturan dan Perlindungan Pekerja

Nur Jantra Hidayanto^{1✉}, Sabrina Novi Putri Listiana², Najwa Nabila Aulia³, Khoirotun Hisan
Prameswari Dwi Amoro⁴, Nazwa Salsabila Zahratu⁵, Diani Sadia Wati⁶

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

Email: 2310611004@mahasiswa.upnvj.ac.id^{1✉}

Abstrak

Artikel ini membahas mengenai tantangan dan perubahan yang ada dalam hukum ketenagakerjaan yang berfokus pada analisis terhadap dinamika peraturan dan perlindungan. Metode pengkajian data dalam penelitian yang telah dibuat, yaitu dengan hasil pengisian kuesioner dan studi literatur. Para peneliti melakukan pengumpulan data melalui sumber data primer dan sekunder, yaitu: pengisian kuesioner yang dilakukan kepada mahasiswa dan masyarakat yang sudah bekerja atau magang. Data diperoleh dengan mencari dan mengkaji dari berbagai sumber informasi dengan membaca jurnal, buku, dan berbagai sumber literatur lainnya. Tujuan dari adanya penelitian yang dilakukan adalah untuk memahami tantangan terkini yang di hadapi hukum kentenagakerjaan dalam mengakomodasi perubahan dinamika ekonomi dan tuntutan pekerja seperti perlindungan hak-hak pekerja yang semakin kompleks serta menganalisis dinamika perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan mengenai keadilan dalam mekanisme penyelesaian perselisihan, jaminan sosial dan perlindungan terhadap diskriminasi dengan memahami tantangan yang ada serta mengevaluasi peraturan dan perlindungan pekerja.

Kata Kunci: *Hukum Ketenagakerjaan, Tantangan Hukum Ketenagakerjaan, Peraturan dan Perlindungan pekerja*

Abstract

This article discusses the challenges and changes that exist in employment law, focusing on an analysis of the dynamics of regulations and protection. The data assessment method in the research that has been created is the results of filling out questionnaires and literature studies. The researchers collected data through primary and secondary data sources, namely: filling out questionnaires given to students and people who were already working or doing internships. Data was obtained by searching and studying various sources of information by reading journals, books and various other literary sources. The aim of the research carried out is to understand the current challenges faced by labor law in accommodating changes in economic dynamics and worker demands such as the protection of workers' rights which are increasingly complex and to analyze the dynamics of worker protection in labor law regarding justice in dispute resolution mechanisms, social security, and protecting against discrimination by understanding existing challenges and evaluating regulations and worker protections.

Keywords: *Employment Law, Employment Law Challenges, Regulations and Worker Protection*

PENDAHULUAN

Permasalahan dibidang ketenagakerjaan kini merupakan sesuatu yang banyak dibicarakan, baik di negara yang lebih maju maupun berkembang. Problematika terkait ketenagakerjaan timbul sebab sedikitnya kesempatan pekerja, sementara jumlah penduduk selalu bertambah. Kondisi seperti ini semakin diperparah dengan krisis keuangan global yang melanda beberapa negara, sehingga banyak perusahaan yang melakukan PHK dalam skala besar. Akibat logis yang tidak bisa dihindari dari situasi ini yaitu meningkatnya jumlah pengangguran. Problematika ketenagakerjaan juga bisa muncul karena hak dasar dan hak normatif tidak terjamin. Hal ini dapat menimbulkan perselisihan mengenai rendahnya upah, asuransi kesehatan, keselamatan kerja, program pensiun, fasilitas perusahaan, dan biasanya berujung pada pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan sistem dan mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang baik dan sesuai. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diundangkan karena berdasarkan sebagian peraturan perundang-undangan yang berlaku sebelumnya merugikan tenaga kerja di bidang jasa ketenagakerjaan dan sistem hubungan industrial. Tujuan dibentuknya undang-undang ini yaitu untuk mendukung persoalan perlindungan dan jaminan pekerja, menerapkan berbagai instrumen internasional mengenai hak-hak tenaga kerja, dan memberikan perlindungan kepada pekerja guna mencapai kesejahteraan. Lebih lanjut, undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan kesempatan kerja dan menyediakan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan regional.

Dalam berbagai teks yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sering ditemui

pepatah hukum sebagai berikut: "tenaga kerja merupakan tulang punggung perusahaan". Pepatah ini sepertinya lumrah dan sepertinya tidak ada artinya. Namun jika dilihat lebih dekat pada terungkap kebenarannya. Pekerja dianggap sentral karena mempunyai peranan penting. Perusahaan tidak dapat menjalankan perusahaan tanpa karyawan, dan melibatkan dalam pengembangannya. Mengingat pentingnya pekerja bagi dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat, pertimbangan harus diberikan untuk memastikan bahwa pekerja aman saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Kehati-hatian juga harus diberikan untuk menjamin kedamaian dan kesehatan para pekerja sehingga mereka dapat memberikan perhatian yang maksimal terhadap apa yang mereka temui selama bekerja dan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Ide-ide ini mewakili program perlindungan karyawan yang membantu operasional sehari-hari untuk menjaga produktivitas dan stabilitas bisnis.

Secara umum hak-hak pekerja/buruh yang perlu dilindungi antara lain: Hak pekerjaan, hak upah yang adil, hak berserikat dan berkumpul, hak keselamatan dan kesehatan, hak dasar hukum, keadilan, hak agar mendapatkan perlindungan, perlakuan yang sama, hak privasi, hak kebebasan hati nurani. Hak-hak pengusaha meliputi: penerbitan aturan internal dan kontrak bersama, hak memecat pekerja, hak menutup usaha, hak mendirikan dan menjadi anggota suatu organisasi, dan hak untuk mengalihkan suatu pekerjaan pada suatu perusahaan. Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja juga bisa dijamin melalui pembinaan, pemantauan dan penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan. Dari segi hukum status tenaga kerja yaitu bebas dan setara. Tetapi kenyataannya, situasi antara pengusaha dan pekerja seringkali tidak seimbang. Pihak pekerja selalu berada pada posisi terlemah ketika berhadapan dengan pemberi kerja yang berkuasa, sehingga dalam mempertahankan hak-hak normatifnya, pekerja berulang kali dihadapkan pada ketidakadilan dalam menghadapi kepentingan pemberi kerja yang sebenarnya tidak mereka pahami atau ketahui. Untuk memecahkan masalah tersebut, perlu melakukan beberapa langkah sebagaimana dijelaskan di bawah ini. Untuk mencapai tingkat kerja sama yang tepat di antara pihak-pihak yang terkena dampak, pemerintah harus melakukan intervensi melalui peraturan yang lebih ketat serta peningkatan pemantauan dan fungsionalisasi hukum. Jika muncul cara

1. Bagaimana konsep perlindungan pekerja dalam lingkungan kerja baru, termasuk hak-hak pekerja yang baru muncul, dan sejauh mana hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang memadai?

METODE PENELITIAN

Metode dalam pelaksanaan penelitian melalui data kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah bentuk dari suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Metode penelitian kualitatif melibatkan data dan informasi yang diterima melalui koresponden sebagai subjek yang mampu menuangkan tanggapan dan hasil dari opini individual. Anggapan dari penelitian kualitatif lebih memfokuskan definisi dibandingkan abstraksi. Metode pengkajian data dalam penelitian yang telah dibuat, yaitu dengan hasil pengisian kuesioner dan studi literatur. Para peneliti melakukan pengumpulan data melalui sumber data primer dan sekunder, yaitu: pengisian kuesioner yang dilakukan kepada mahasiswa dan masyarakat yang sudah bekerja atau magang. Data diperoleh dengan mencari dan mengkaji dari berbagai sumber informasi dengan membaca jurnal, buku, dan berbagai sumber literatur lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Mayoritas responden mendukung reformasi undang-undang ketenagakerjaan, kenaikan gaji sebesar 3,57% mendapat persetujuan, meskipun sebagian kecil menganggapnya kurang. Meskipun telah dilakukan beberapa reformasi hukum ketenagakerjaan, masih memuat beberapa tantangan yang perlu ditangani, seperti peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja, serta peningkatan kesadaran pekerja akan hak-hak mereka sebagian besar responden tidak setuju dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan menolak pekerjaan berbahaya. Sementara itu, hampir semua responden sepakat bahwa perlindungan pekerja perlu ditingkatkan dalam hukum ketenagakerjaan. Kesadaran akan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia perlu ditingkatkan. Hal ini termasuk perlindungan terhadap pengupahan, waktu kerja, waktu istirahat, pelatihan kerja, dan pemberian jaminan sosial. Perlindungan hukum yang tidak memadai dapat berdampak pada kesejahteraan pekerja, termasuk dalam hal pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial. Perlindungan yang kurang dapat mengakibatkan ketidakamanan dan ketidakpastian bagi pekerja.

Evaluasi terhadap perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia melibatkan banyak faktor, termasuk perkembangan ekonomi, kondisi pasar kerja, dan kebutuhan pekerja. Beberapa orang berpendapat bahwa masih ada ruang untuk

peningkatan guna memperkuat hak dan perlindungan pekerja serta perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan perlu ditingkatkan untuk mencerminkan perubahan dalam dunia kerja, sementara yang lain mungkin melihat bahwa upaya ini sudah mencapai tingkat yang memadai. Ini adalah diskusi yang kompleks dan perlu melibatkan berbagai pemangku kepentingan untuk mencapai konsensus. Pendapat terbagi mengenai dampak positif peraturan ketenagakerjaan, dengan 35% merasa positif dan 65% menyebutnya fleksibel. Dinamika peraturan ketenagakerjaan dapat berdampak positif dengan memberikan perlindungan yang lebih baik kepada pekerja atau negatif jika tidak diimplementasikan dengan baik dan merugikan pekerja. Implementasi yang bijak dan responsif terhadap perkembangan dunia kerja dapat meningkatkan kondisi pekerja secara keseluruhan.

Mayoritas responden tidak melihat outsourcing sebagai keputusan terbaik, dan sebagian besar merasa fungsi serikat pekerja dalam perlindungan hukum belum optimal. Pandangan mayoritas responden terhadap outsourcing sebagai tidak menjadi keputusan terbaik dapat mencerminkan berbagai faktor, termasuk pengalaman sebelumnya, kekhawatiran terkait kontrol, dan dampak pada karyawan. Penting untuk mendengarkan dan memahami perspektif ini guna mengevaluasi apakah perubahan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai perusahaan. Pandangan bahwa fungsi serikat pekerja dalam perlindungan hukum belum optimal bisa mencerminkan perasaan pekerja terhadap efektivitas serikat pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan mereka. Evaluasi dan perbaikan potensi kekurangan dalam sistem serikat pekerja dapat menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa peran mereka lebih efektif dalam menyuarakan aspirasi pekerja dan meningkatkan perlindungan hukum. Tanggapan terhadap peran badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pelaksanaan UU No. 13 masih dirasakan belum optimal oleh sebagian besar responden. Pandangan bahwa peran Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum optimal, seperti yang diungkapkan oleh sebagian besar responden, mungkin mencerminkan kebutuhan untuk perbaikan atau peningkatan dalam proses penyelesaian perselisihan tersebut. Evaluasi dan umpan balik dari para pemangku kepentingan dapat menjadi landasan untuk perbaikan agar badan tersebut lebih efektif dan memenuhi harapan para pekerja dan pengusaha. Pelaksanaan Undang-Undang No. 13 belum optimal, sebagaimana dirasakan oleh sebagian besar responden, dapat menunjukkan adanya hambatan atau tantangan dalam implementasi undang-undang tersebut.

Mayoritas responden mendukung terkait perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan perlu ditingkatkan lagi karena setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan secara hukum selama pekerja tersebut masih bekerja di perusahaan tersebut

seperti jaminan kecelakaan kerja yaitu perlindungan atas risiko dari kecelakaan kerja yang berupa santunan, perawatan dan tunjangan cacat, Jaminan kematian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian merupakan manfaat tunai yang dibayarkan kepada ahli waris dari pekerja yang meninggal tersebut, jaminan hari tua bertujuan untuk memberikan perlindungan ekonomi dan keamanan bagi karyawan setelah pensiun, dan jaminan kesehatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Pasal 5 ayat 1,2,3 menyatakan bahwa:

- (1) Setiap orang punya hak yang sama dalam memperoleh akses di bidang kesehatan
- (2) Setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu dan terjangkau.
- (3) Setiap orang berhak secara mandiri dan bertanggung jawab menentukan sendiri pelayanan kesehatan yang diperlukan oleh para pekerja di perusahaan tersebut.

Analisis Terhadap Dinamika Peraturan Dan Perlindungan Pekerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan suatu norma yang harus ditaati dalam kehidupan manusia. Perlindungan ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap pekerja untuk menjamin hak dasarnya, menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dan mneruskan pembangunan yang progresif, yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan pekerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah telah melakukan reformasi undang-undang ketenagakerjaan dengan tujuan mengoptimalkan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja. Reformasi undang-undang ketenagakerjaan merupakan proses perubahan atau pemutakhiran peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Tujuan dari reformasi ini adalah untuk meningkatkan perlindungan kerja bagi pekerja dan menciptakan lingkungan bisnis yang sehat bagi para pemberi kerja. Reformasi undang-undang ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah atau organisasi terkait dapat mencapai tingkat keberhasilan yang berbeda-beda dalam menyelaraskan peraturan seiring dengan perubahan zaman dan memaksimalkan perlindungan pekerja.

Selain itu aspek penting dari reformasi UU ketenagakerjaan yaitu amandemen UU Ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan kerangka hukum yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Sebagai bagian dari proses reformasi ini, pemerintah melakukan berbagai amandemen terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja. Pemerintah juga telah menerbitkan berbagai peraturan yang mengatur aspek ketenagakerjaan, seperti peraturan mengenai

upah minimum, jam kerja, cuti, dan perlindungan pekerja migran. Peraturan ini dimaksudkan agar dapat menjamin keamanan hukum bagi pekerja dan mengoptimalkan perlindungan tenaga kerja. Seperti yang kita ketahui bahwa peraturan dan perlindungan ketenagakerjaan tertulis jelas dalam sebuah UU No.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama".

Namun berkaitan dengan hak perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 91 dari UU tersebut memberikan dasar hukum bagi karyawan untuk menolak pekerjaan yang dianggap membahayakan keselamatan mereka. Penting untuk diingat bahwa penolakan tersebut harus sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Berdasarkan informasi yang kami kumpulkan dari kuisioner, sembilan puluh persen orang yang menjawab setuju untuk menolak pekerjaan yang berbahaya karena mereka peduli dengan keselamatan kerja. Namun pada kenyataannya pekerja tidak dapat menolak pekerjaan yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja. Oleh karena itu, penolakan terhadap pekerjaan yang dianggap berbahaya masih menjadi masalah hukum. Berdasarkan pandangan masyarakat, banyak yang menyatakan bahwa implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum berjalan dengan semestinya. Mereka menyoroti kebutuhan akan evaluasi dan perbaikan dalam pelaksanaan UU tersebut. Evaluasi dapat membantu mengidentifikasi kelemahan dan merumuskan langkah-langkah perbaikan guna memastikan efektivitas dan keadilan dalam penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kami mendapatkan hasil survei sebanyak 85,5% yang menyatakan bahwa implementasi UU No. 13 belum berjalan dengan semestinya, menyoroti kebutuhan untuk evaluasi dan perbaikan. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi kurangnya perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kurangnya perlindungan ini mengarah pada penyalahgunaan dan pelanggaran hak-hak tenaga kerja, yang berdampak negatif bagi kesejahteraan dan kehidupan mereka, salah satu aspek yang menggambarkan kurangnya perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan adalah rendahnya tingkat upah yang minimum. Upah minimum yang tidak memadai tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga sudah melanggar hak mereka untuk mendapatkan upah yang layak untuk mencukupi biaya hidup mereka.

Upah minimum yang diberikan sangat tidak memadai dapat berdampak negatif bagi kesejahteraan hidup bagi tenaga kerja. Beberapa dampaknya antara lain kesulitan dalam

memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan pendidikan. Selain itu, pekerja juga mungkin terjebak dalam siklus kemiskinan dan sulit untuk meningkatkan taraf ekonomi hidup mereka dan tidak jarang pengupahan sering menimbulkan perselisihan. Perlindungan upah diatur dalam pasal 88 ayat (2) UU No.6 tahun 2003 mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. kebijakan ini meliputi penetapan upah minimum setiap tahun, walaupun dengan adanya kebijakan tersebut tidak memungkinkan terjadinya penyalahgunaan hak pekerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan dimana upah yang diterima tidak sesuai dengan standar minimum yang ditentukan oleh pemerintah, hal ini sering terjadi di sektor informal, dimana tidak adanya peraturan yang jelas.

Perlindungan yang diberikan kepada pegawai bertujuan agar dapat menjamin hak dasar para pegawai dan menjamin harmonisasi perjanjian dan perlakuan terhadap hak dasar karyawan serta menanggung keselarasan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi yaitu khususnya memanifestasikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha. Perlindungan ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan industrial tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pengusaha wajib menerapkan peraturan perlindungan tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur banyak hal terkait perlindungan pekerja. Beberapa pasal tersebut yakni mengatur mengenai hal-hal sebagai berikut: (Hakim, 2009)

- (1) Pasal 4 huruf (c) : salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- (2) Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- (3) Pasal 6 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- (4) Pasal 11 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dengan cara pelatihan kerja;

Selain adanya serikat pekerja dalam perlindungan hukum juga terdapat badan penyelesaian konflik hubungan industrial dalam memastikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, namun sayangnya para tenaga kerja masih belum merasakan kebijakan tersebut. Karena Seringkali proses penyelesaian perselisihan menghadapi hambatan administratif, birokrasi, atau biaya yang tinggi. Akibatnya, pekerja seringkali tidak dapat memperoleh keadilan yang mereka butuhkan selain itu adanya campur tangan dari politik

maupun pihak perusahaan dalam ketidaknetralan mengambil keputusan. Seharusnya pada era perekonomian dan teknologi yang terus berkembang, perlindungan hukum harus mampu mengakomodasi berbagai bentuk kerja fleksibel seperti pekerjaan lepas, kerja jarak jauh, dan bekerja di platform digital. Paradigma baru ini harus mempertimbangkan perlindungan ketenagakerjaan yang adil dan hak-hak pekerja dalam pengaturan kerja yang lebih fleksibel. Paradigma baru perlindungan hukum juga harus mempertimbangkan aspek-aspek seperti data ketenagakerjaan, privasi, dan algoritma yang digunakan dalam keputusan terkait ketenagakerjaan.

Hal ini harus dikembangkan untuk menjaga pekerja dari risiko eksploitasi dan diskriminasi yang mungkin mencuat ketika menerapkan teknologi di perusahaan. Hukum ketenagakerjaan juga perlu mengupayakan keseimbangan antara kemajuan teknologi dan perlindungan hak-hak pekerja, serta mencari solusi seperti program pelatihan ulang dan kebijakan pembagian kerja yang adil untuk melawan potensi dampak negatif.

SIMPULAN

Undang-undang ketenagakerjaan muncul dari gagasan untuk memberikan perlindungan kepada pihak-pihak, khususnya pekerja yang rentan dan untuk menjamin keadilan dalam hubungan tenaga kerja antar golongan yang mempunyai banyak persamaan dan perbedaan. Salah satu cara untuk mencapai target keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan adalah dengan upaya melindungi pekerja dari kekuasaan perusahaan yang tidak terbatas melalui instrumen hukum yang ada. Secara umum, hak-hak pekerja perlu dilindungi, antara lain: Hal ini mencakup hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak berserikat dan berkumpul, hak atas keselamatan dan kesehatan, dan hak untuk mendapatkan hak secara hukum, hak atas pemrosesan, hak atas perlakuan yang sama, hak atas privasi, hak atas kebebasan hati nurani. Hak pengusaha, termasuk penerbitan peraturan dan kontrak kerja, hak untuk memberhentikan, hak untuk menutup perusahaan, hak untuk mendirikan perusahaan, keanggotaan dalam organisasi, hak untuk mengalihkan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja juga dapat dicapai melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Namun dalam realitanya sangat berbeda, kemampuan perusahaan dalam mewujudkan hak pekerja. Memecahkan masalah di atas memerlukan intervensi pemerintah melalui kaidah yang lebih baik dan perbaikan tata kelola, pengawasan dan penegakan hukum. Jika tampak permasalahan pada hubungan kerja, kemudian perlu diselesaikan dengan seimbang. Golongan yang berperan dalam hubungan kerja harus mengetahui dengan benar hak dan kewajibannya serta melaksanakannya dengan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. C. (2022). *Pahami Peraturan Alih Daya, Aturan Hukum Outsourcing di Indonesia*. Dipetik November 28, 2023, dari Kompas.com: <https://money.kompas.com/>
- Asikin, Zainal dkk. (1997). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Azis, A. P. (2020). *Bolehkah Karyawan Menolak Pekerjaan yang Berbahaya?* Dipetik November 28, 2023, dari hukumonline: <https://www.hukumonline.com/>
- Hanifah, Ida. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima
- Habsy, B. A. (2017). Seni memahami penelitian kualitatif dalam bimbingan dan konseling: studi literatur. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2).
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Kunarti, Siti. (2009). *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*. *Jurnal Dinamika Hukum*. dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id
- Lukito, L. H. (2019). *Bolehkah Karyawan Menolak Pekerjaan yang Berbahaya?* Dipetik November 28, 2023, dari OLC Hukum: <https://jdih.magelangkab.go.id/>
- Matindas Christin Lady. (2019). *Analisis Hukum Tenaga Kerja Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. *Ejournal unsrat*, 6(3),150-151.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/download/20431/20039>
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Nursalim, C. R., & Suryono, L. J. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja. *MEDIA of LAW and SHARIA*, 47-62.
- Sinaga Anita Niru, Zaluchu Tiberius. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. journal.universitassuryadarma.ac.id
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.