

Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja

Nikmah Dalimunthe ¹, Ariyadi Ariyadi ², Agung Setia ³, Dwi Nur Annisa ⁴,
Indah Khuzaimah ⁵, Dwi Indah Pertiwi ⁶, Egi Fadilah Saragih ⁷,
Nadiah Rizki Nasution ⁸, Irfan Iskandar ⁹
^{1,2,3,4,5,6,7,8,9} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang,
Sumatera Utara 20371

Korespondensi penulis: nikmahdalimunthe5@gmail.com

Abstrack. *Given the wage disparity and perceived injustice experienced by both permanent and contract workers, it is necessary to conduct a study on legal protection regarding wages for the well-being of laborers. Therefore, this research aims to examine the role of labor protection policies, including social security for workers, fair wages, and the protection of labor rights, in promoting labor welfare. This study utilizes a qualitative method, which involves describing data and organizing it into various sentences. Additionally, a descriptive method is employed, where data is derived from words, sentences, images, and information from various books, journals, and other scholarly works that serve as references for labor protection and worker well-being. The findings of the discussion indicate that labor protection in the form of social security, fair wages, and labor rights plays a significant role in improving labor welfare.*

Keywords: *Employment Protection, Labor Welfare.*

Abstrak. Adanya ketimpangan pada pengupahan dan tidak adilan yang di terima oleh pekerja tetap dan kontrak selama ini maka diperlukan adanya kajian mengenai perlindungan hukum pada upah tenaga kerja pada tingkat kesejahteraan mereka. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang bagaimana peran kebijakan perlindungan ketenagakerjaan yang mencakup jaminan sosial tenaga kerja, upah yang layak untuk pekerja, serta perlindungan hak tenaga kerja kepada kesejahteraan ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang mana melalui pendeskripsian data yang di rangkai menjadi berbagai kalimat. Selain itu, adapula metode yang dipakai juga berupa metode deskriptif. Metode dekriptif sendiri adalah metode yang datanya berasal dari kata-kata dan kalimat, gambar maupun data yang bersumber dari berbagai buku, jurnal, maupun karya ilmiah lainnya yang bisa di jadikan bahan referensi pada perlindungan ketenagakerjaan pada tingkat kesejahteraan tenaga kerja. Yang mana hasil pembahasan menunjukkan bahwa perlindungan ketenagakerjaan berupa jaminan sosial ,upah yang layak, dan perlindungan hak tenaga kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Kata Kunci : Perlindungan Ketenagakerjaan, Kesejahteraan Tenaga Kerja.

LATAR BELAKANG

Sejak Indonesia merdeka sendiri pemerintah sudah membuat banyak instrument hukum yang berkaitan dengan masalah pada ketenagakerjaan, yang mana cakupan ini hampir mencakup semua aspek permasalahan yang ada pada ketenagakerjaan. Tertera bahwa ada beberapa UU yang memang dibuat khusus guna membahas permasalahan hak maupun kewajiban dari pada pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan, seperti UU. No. 23 Tahun 1948 mengenai pengawasan perburuhan, UU No. 21 Tahun 1954 mengenai perjanjian perburuhan dan UU No. 22 Tahun 1957 mengenai penyelesaian permasalahan sengketa pada perburuhan. Saat Indonesia berada pada era globalisasi, yang mana mengharuskan Indonesia mengalami perubahan di segala bidang. Tak terkecuali lah bidang ketenagakerjaan. Yang mana hal ini menyebabkan terbukanya peluang kerja yang luas bagi para tenaga kerja untuk mengisi tenaga kerja di luar negeri. Kemudian hal era globalisasi juga menyebabkan ketatnya persaingan pada peluang kerja di bursa tenaga kerja dalam negeri dimana adanya invasi tenaga kerja asing yang masuk ke pasar. Di lain sisi demokratisasi juga melahirkan kesadaran akan hak-haknya yang wajib dipenuhi tanpa ada diskriminasi. Selain itu juga era politik desentralisasi bisa di lihat dengan terlibatnya pemerintah dalam ketenagakerjaan.

Peran pemerintah dalam mengubah hubungan kekuasaan pekerja menjadi hubungan tenaga kerja-modal telah terjadi. Ini melibatkan tidak hanya pekerja dan otoritas, tetapi juga menekankan peran pemerintah sebagai pihak ketiga. Sebagai hasilnya, alasan untuk mendukung "welfare state" tidak lagi berlaku bagi negara atau pemerintah untuk mengabaikan kehidupan warganya. Tujuan utamanya adalah menciptakan kesejahteraan spiritual dan materi bagi seluruh rakyat Indonesia, serta kemakmuran mereka. Berbagai kebijakan politik legislasi dan perburuhan semakin menegaskan intervensi pemerintah dalam bidang ini, terutama dalam bentuk undang-undang seperti UU No.13 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Serikat Pekerja, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, UU No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK), UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, dan UU No. 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan pada perusahaan. Ada juga peraturan-peraturan lain yang merupakan turunan dari undang-undang tersebut. Semua peraturan ini berhubungan dengan isu-isu ketenagakerjaan dan perburuhan di Indonesia.

Adanya ketimpangan pada pengupahan yang di terima oleh pekerja tetap dan kontrak selama ini maka diperlukan adanya kajian mengenai perlindungan hukum pada upah tenaga kerja pada tingkat kesejahteraan mereka. Tidak hanya upah namun hak dan jaminan bagi tenaga kerja juga harus diperhatikan. Yang mana pekerja adalah masyarakat Indonesia yang

harus mendapat perlindungan hukum dari negaranya. Selain itu juga mayoritas dari pekerja kontrak beragama islam yang mana ini mengkaji perlindungan ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan pekerja.

KAJIAN TEORITIS

Perlindungan hukum

Perlindungan hukum memiliki artian yaitu sebagai bentuk pelindung yang berdasarkan pada sarana hukum maupun perlindungan yang di fasilitasi oleh hukum, yang mana ini diperuntukan pada beberapa kepentingan tertentu yang mana caranya ialah dengan menciptakan kepentingan yang harusnya dilindungi tersebut pada sebuah hak dari hukum. *“norms in people’s lives should interact with developments and patterns of social change.”*(Hamzah & Adinda, 2022) Penggunaan norma dalam konteks perlindungan hukum seharusnya menjadi sarana bagi pembangunan dan perubahan sosial. Dalam hukum, "hak" juga dinyatakan sebagai hukum yang bersifat subyektif, yang berarti aspek yang aktif dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum itu sendiri. Sementara itu, hukum yang bersifat objektif merujuk pada norma-norma, aturan, dan peraturan hukum.

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah upaya yang sangat penting dan diberikan secara konstitusional, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak mendapatkan kehidupan dan pekerjaan yang layak", serta dalam Pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan bahwa "prekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan". Perlindungan ini merupakan hak yang melekat pada setiap individu dan dijamin oleh konstitusi, dengan tujuan untuk memastikan bahwa mereka dapat menikmati kehidupan dan pekerjaan yang pantas. (Lidia Febrianti, Rosyidi Hamzah, 2022).

Ketenagakerjaan

Tenaga kerja (*manpower*) mencakup semua penduduk yang telah bekerja, baik yang masih mencari pekerjaan maupun yang sedang melakukan kegiatan lainnya, contohnya bersekolah, mengurus rumah tangga. Seperti pasar produk yang menjadi wadah untuk bertemunya antara permintaan dan penawaran pada produk maka pasar tenaga kerja juga menjadi pertemuan antara peluang tenaga kerja dan orang yang menawarkan atau mencari tenaga kerja. Dimana penawaran akan tenaga kerja muncul berdasarkan rumah tangga, tetapi permintaannya muncul dari perusahaan dan pemerintahan. Permintaan akan tenaga kerja sebenarnya bergantung pada dua hal yaitu 1) sejauh mana tenaga kerja bisa memberikan bantuan akan pernghasilan barang maupun jasa, 2) berdasarkan nilai akan barang tadi.

Selanjutnya, Bagaimana permintaan akan tenaga kerja didasarkan pada upah yang ada? Kurva penawaran tenaga kerja memberikan gambaran tentang hubungan antara upah dan jumlah orang yang siap bekerja di pasar. Garis kemiringan kurva penawaran menunjukkan kecenderungan peningkatan ke arah kanan (miring ke atas), dengan anggapan bahwa upah yang lebih tinggi akan mendorong partisipasi lebih banyak orang dalam pasar tenaga kerja. Namun, ketika upah berada pada tingkat yang rendah, sebagian orang mungkin memilih untuk tidak bekerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa faktor upah sangat berperan pada permintaan akan tenaga kerja.

Kesejahteraan tenaga kerja

Menurut Midgley (seperti yang dikutip dalam Suharto, 2006), kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai kondisi atau keadaan kesejahteraan manusia. Kesejahteraan dianggap tercapai apabila manusia berbahagia, aman, dan kebutuhan dasar seperti gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, dan pendapatan terpenuhi. Selain itu, kesejahteraan juga berarti adanya perlindungan terhadap risiko-risiko utama yang dapat mengancam kehidupan manusia. Tetapi menurut smithsendiri pada Batara (2017) ia mengartikan kalau usaha dari manusia saat menelusuri jalan guna mendapat kesejahteraan di raih dengan memenuhi kebutuhan dan nyaman dalam hidupnya. Lalu tingkat kesejahteraan tadi sendiri bisa di ukur pada tingkat pemenuhan kebutuhan primer seseorang, skunder, dan juga tersier nya. Searah dengan pemikiran tadi ukuran kesejahteraan ialah sesuatu yang abstrak, tetapi bisa di ukur melalui penentuan ukuran yang diwakilkan pada berbagai macam indikator yang berkaitan dengan kemampuan manusia guna memenuhi kebutuhannya.

Dalam berbagai literatur mengenai ekonomi konvensional, kita dengan mudah menemukan bahwa manusia memiliki tujuan guna memiliki kebutuhan barang maupun jasa dengan harapan mencapai kesejahteraan. Meskipun demikian, konsep kesejahteraan dalam konteks ekonomi konvensional masih merupakan suatu terminologi yang kontroversial, karena dapat didefinisikan melalui berbagai penelitian (Capra, 2001). Kesejahteraan juga dapat dipahami dalam kerangka pemikiran materialisme dan hedonisme yang murni, di mana kesejahteraan dianggap tercapai ketika individu memiliki kekayaan yang melimpah (bukan hanya cukup) dalam berbagai aspek material yang memberikan kenikmatan dalam kehidupan mereka (Anto, 2003).

Islam memandang bahwa kesejahteraan sama dengan masalah yang mana masalah merupakan suatu konsep yang membahas mengenai urusan manusia seperti urusan ekonomi dan urusan lainnya. Bila membahas tentang masalah sama halnya dengan prinsip maqasid

syariah yang mana maqasid syariah merupakan inti dari masalah itu sendiri. Arti maqasid al-syariah maupun maqasid al-syariyyah ialah sama yang mana masih satu artian, yaitu sama sama memiliki tujuan syariat. Yang mana tujuan dari syara' yang harus di pelihara ialah 1) menjaga agama 2) menjaga jiwa kehidupan dari *nafs*, 3) melindungi keluarga maupun keturunan *nasl*, 4) menjaga harta dan kekayaan *maal*, serta 5) menjaga intelek atau akal *aql*, yang mana seorang mukalaf bisa mendapat kemaslahatan bisa bisa memelihara lima tujuan tadi. Sebaliknya apabila tidak bisa maka akan mendapat kemudharatan (Ismail, 2014).

Guna kesempurnaan dalam penelitian ini maka fungsi teori ialah mempunyai magsud dan tujuan untuk mmberikan arahan yang nantinya dilakukan.

a. *Grand theory* : asas keadilan

Hukum dari ketenagakerjaan sendiri terbentuk atas adanya pemikiran untuk meberi keadilan pada para pihak yang terkait dalam keterikatan pada ketenagakerjaan.

b. *Midle Range Theory* : asas keseimbangan

pada kaitan ketenagakerjaan diharuskan adanya kesetaraan pada sang pemberi kerjaan dengan si karyawan/pencari kerja, sehingga bisa mencapai tujuan dan kesejahteraan bersama.

c. *Applied Theory* : Asas perlindungan

Supaya tujuan ketenagakerjaan bisa di realisasikan adapun caranya ialah dengan cara melindungi semua pihak terutama pekerja berdasarkan saran hukum yang tertera, dengan demikian bisa menjamin terpenuhinya hak-hak untuk para pekerja pada ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian kali ini ialah metode kualitatif yang mana melaui pendeskripsian data yang di rangkai menjadi berbagai kalimat. Selain itu, adapula metode yang dipakai juga berupa metode deskriptif. Metode dekriptif sendiri adalah metode yang datanya berasal dari kata-kata dan kalimat, gambar maupun data yang bersumber dari berbagai buku, jurnal, maupun karya ilmiah lainnya yang bisa di jadikan bahan referensi pada perlindungan ketenagakerjaan pada tingkat kesejahteraan tenaga kerja. Semua data yang telah dikumpulkan yang berkemungkinan menjadi kunci pada apa yang telah diteliti. Jadi dalam menggunakan metode ini tidaklah menghasilkan data berupa angka namun juga data yang sifatnya deskriptif. Pada tulisan kali ini menggunakan data tulisan yang datanya berasal dari buku, jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan perlindungan ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan hadir demi melindungi semua pihak, terutama pekerja yang merupakan pihak yang rentan, serta untuk menciptakan hubungan kerja yang adil. Hubungan kerja melibatkan pihak-pihak yang mempunyai kesamaan dan perbedaan yang signifikan. Persamaannya adalah bahwa semua manusia adalah ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan. Namun, perbedaannya terletak pada kedudukan dan status sosial ekonomi, di mana pekerja memperoleh pendapatan melalui hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha dalam suatu usaha. Tujuan keadilan di bidang sosial ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan kesejahteraan dengan cara melindungi pekerja dari selaga kuasa yang dimiliki oleh perusahaan maupun majikan berdasarkan hukum yang sudah ada.

Mengacu pada UUD 1945 dalam pembukaan ke-4 dan Pasal 27 ayat 2 membahas tentang perlindungan akan pekerja, serta Pasal 28D ayat 1 dan 2. Secara hukum, Pasal 27 UUD 1945 menyatakan bahwa pekerja dan pengusaha mempunyai kedudukan yang sama, namun dari segi sosial ekonomi status keduanya berbeda. Jika perbedaan status sosial ekonomi ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha untuk mengambil tindakan yang lebih dominan dalam menentukan isi perjanjian yang lebih mengutamakan kepentingannya sendiri daripada kepentingan pekerja, maka diperlukan campur tangan pemerintah untuk mencegah hal tersebut terjadi. Perlindungan pekerja/buruh bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja. Serta menjamin kesempatan yang sama dan perilaku yang tidak diskriminatif.. Perlindungan ke tenaga kerja bisa dilakukan baik melalui jalan pemberian tuntunan, santunan ataupun meningkatkan pengakuan akan hak-hak asasi manusia, dimana perlindungan fisik maupun sosial ekonomi berdasarkan norma yang telah ada. Ada beberapa kebijakan ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja diantaranya ialah.

Jaminan sosial tenaga kerja

Jaminan sosial bagi tenaga kerja ada untuk perlindungan dan jaminan kepada tenaga kerja beserta keluarganya terhadap risiko dan ancaman yang terdapat di pasar tenaga kerja. Risiko dan ancaman tersebut meliputi pekerjaan yang berisiko, penurunan upah, kecelakaan kerja, kecacatan, penyakit, lansia, kematian, dan lain sebagainya. Jaminan sosial tenaga kerja dapat menjadi keuntungan untuk tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan mereka, serta meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan dalam bekerja. Sejak awal kemerdekaan Indonesia, jaminan sosial bagi tenaga kerja telah diberlakukan melalui Undang-Undang No. 33 tahun 1947 tentang "Tenaga Kerja" dan Undang-Undang No. 34 tahun 1947 tentang

"Kecelakaan Kerja". Selang satu tahun kemudian, diterbitkan pula Undang-Undang No. 12 tahun 1948 yang mengatur mengenai "Usia tenaga kerja, jam kerja, tempat kerja, perumahan, dan kesehatan buruh".."

UU No. 2 tahun 1952 mengatur tentang “kecelakaan kerja” yang mana undang-undang ini menjadi dasar akan perlindungan untuk tenaga kerja di tahun 1951 dimana pada tahun ini UU tersebut di keluarkan. Di tahun 1952 telah dikeluarkan dan diberlakukan peraturan menteri perburuhan (PMP) No. 38 tahun 1952 jo PMP No. 8 tahun 1956 yang membahas mengenai “pengaturan bantuan guna membantu usaha penyelenggaraan kesehatan buruh”. Dimana dalam menyelenggarakan kesehatan buruh selanjutnya bisa dilengkapi melalui PMP No. 15 tahun 1957 mengenai “pembentukan yayasan sosial buruh” peraturan tadi membahas mengenai bantuan yang diberikan ke badan yang menciptakan usaha dari jaminan sosial UU mengenai tenaga kerja yang lengkap lahir pada tahun 1969. Berdasarkan UU No. 14 tahun 1969 mengenai “pokok-pokok tenaga kerja”. Asuransi sosial tenaga kerja diselenggarakan untuk tenaga kerja dan anggota keluarganya. Di tahun 1977 pemerintah juga sudah mengeluarkan PP No. 33 mengenai program “Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) ”. yang mana program ini nantinya di handle oleh astek ialah Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK), dimana asuransi kematian (AK) dan juga tabungan akan hari tua (THT). Berhubungan dengan hal tadi, maka munculah PP No. 34 tahun 1977 yang membahas “perusahaan umum (perum) yang badan penyelenggaranya ialah Astek dalam Program Astek” status astek sebagai perum lalu diubah jadi PT berdasarkan PP No. 19 tahun 1990 (Perwira et al., 2003).

Pengesahan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 melalui persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan pengesahan oleh pemerintah merupakan langkah yang signifikan. UU ini membahas tentang "jaminan sosial tenaga kerja" yang mengharuskan sebuah perusahaan minimal punya 10 karyawan dan memberikan upah sebesar 1 juta rupiah per bulan. UU tersebut juga mengatur pelaksanaan 4 program jamsostek, termasuk jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan kesehatan. Dalam konteks ini, PT jamsostek ditugaskan sebagai pelaksana program jamsostek di Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang "penetapan badan penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja".

Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 tahun 2011 mengatur tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja. Undang-Undang ini tidak hanya membahas jaminan kecelakaan kerja, tetapi juga mencakup program lain seperti jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Seluruh program ini harus dijalankan untuk menciptakan kesejahteraan dalam ketenagakerjaan. Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada

karyawan sebagai bentuk perlindungan kepada tenaga kerja. dengan tujuan memberikan penghidupan yang layak dan mencapai kesejahteraan. Kesejahteraan tersebut mencakup tercapainya tujuan syariah terutama dalam aspek jiwa.(Agdianasari, 2018)

Upah yang layak

Pemerintah sungguh-sungguh memberikan perhatian yang besar terhadap masalah pengupahan pekerja. Hal ini tercermin dalam ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang menjamin bahwa setiap pekerja bisa mendapatkan penghasilan yang mencukupi untuk menjalani kehidupan yang layak sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam ayat (1). Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan ini diatur secara rinci dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menjelaskan bahwa.(Febrianti et al., 2003):

1. Penghasilan minimum
2. Penghasilan dari lembur
3. Penghasilan tidak masuk kerja karena adanya hambatan
4. Penghasilan tidak masuk kerja karena ada kegiatan di luar pekerjaan
5. Penghasilan untuk waktu istirahat kerja
6. Bentuk dan metode pembayaran penghasilan
7. Denda atau potongan penghasilan
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan melalui penghasilan
9. Struktur skala pengupahan yang proporsional
10. Penghasilan untuk membayar pesangon
11. Penghasilan untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam melindungi upah minimum pekerja pemerintah telah mengatur upah minimum itu sendiri melalui Undang-Undanganya yaitu pada ayat (3) huruf a yang mana hal ini mengatur tentang kebutuhan akan kehidupan yang layak dan lebih memperhatikan pertumbuhan serta produktivitas ekonomi. Upah minimum juga diatur dalam pasal 88-92 mengenai UU No. 13 tahun 2003 yang mana dimaksudkan pada ayat (3) huruf a ialah

1. Upah minimum di lihat dari wilayah provinsi (kabupaten/kota)
2. Upah minimum dilihat dari sektor dari tiap-tiap wilayah pada suatu provinsi

Bentuk perlindungan upah selanjutnya ialah waktu kerja. Berdasarkan yang tertera di pasal 78 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 bahwa apabila perusahaan ingin mepekejakan pekerjaannya diluar dari pada jam kerja perusahaan maka bisa kita lihat di pasal 77 ayat (2) nya maka haruslah ada persetujuan dari tenaga kerja itu sendiridan lembur kerja juga ada batasannya yaitu satu harinya hanya bisa 3 jam sedangkan untuk satu minggunya terbatas pada empat belas jam. Tidak hanya perlindungan upah tenaga kerja juga memiliki perlindungan hak dalam menjalankan ibadah sesuai agama yang dianutnya, meahirkan, menstruasi dan segala kendala bagi pekerja perempuan. Yang mana ini seperti yang tertuang pada pasal 83 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Dalam pasal 85 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 di atur mengenai perlindungan upah pekerja di saat libur. Yang mana perusahaan boleh mepekerjaan karyawannya di hari libur resmi bila jenis dari pekerjaannya memang harus di lakukan secara terus menerus di keadaan lain berdasarkan kesepakatan awal.

Bentuk perlindungan upah selanjutnya ialah saat pekerja melakukan pelanggaran karena adanya unsur kesengajaan, dimana sesuai dengan pasal 95 dan pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha yang sengaja menunda membayar upah, karena sesuai dengan suatu presentasi dari upah/pekerja buruh. pemerintah sudah menetapkan tentang denda bagi pengusaha dan juga pekerja mengenai upah. Berdasarkan Undang-Undang yang ada perusahaan ini telah dinyatakan bangkrut. Di mana upah maupun hak pekerja lainnya merupakan hutang yang harus di utamakan dalam pembayarannya. Apabila hubungan kerja sudah kadaluarsa melebihi jangka dari waktu 2 tahun sejak adanya hak untuk membayar maka akan munculah tuntutan pembayaran. (Wijayanti, 2009).

Perlindungan hak tenaga kerja

Secara mendasar terdapat beberapa hak pekerja yang harus dijamin guna mencapai dan dijamin, kesejahteraan dari ketenagakerjaan yang mana pengaplikasiannya bisa dilihat berdasarkan prekonomian maupun sosial budaya di masyarakat maupun negara yangmana suatu perusahaan bisa beroperasi yaitu(Sinaga, Niru Anita, Zaluchu, 2003) :

- a. Hak terhadap pekerjaan. Yang mana hak pekerjaan adalah hak asasi dari manusia. Oleh sebab itu penting di Indonesia untuk menjamin sepenuhnya, atas hak dari pekerjaan ini bisa kita telaah pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45 yang dikatakan bahwa *setiap warga negara memiliki hak untuk pekerjaan maupun hidup yang layak*.
- b. Hak dari upah yang adil, yang mana upah sesungguhnya merupakan wujud dari kompensasi atas hasil dari kinerjanya. Tiap orang berhak untuk memiliki upah yang adil, yaitu berupa upah yang sebanding pada tenaga yang digunakan.

- c. Hak untuk berserikat. Yang mana guna mempertahankan kepentingannya terkhusus untuk mendapat upah yang adil maka hak pekerja untuk berserikat harus diakui dan dijamin. Mesti ada jaminan atas hak mereka dalam berserikat dan sama-sama meminta hak akan kepentingan sesamanya. Keadaan mereka bisa menjadi lebih kokoh dikarenakan keinginan serta tuntutan mereka bisa didengarkan yang mana ini berarti hal mereka juga bisa dijamin.
- d. Hak akan perlindungan maupun kesehatan. Hak ini adalah hak yang mutlak untuk didapatkan oleh para tenaga kerja selama mereka bekerja. Jaminan ini juga harus ada dari awal bekerja yang mana hak ini menjadi bagian integral dari kebijakan maupun operasi perusahaan. Risiko akan pekerjaan juga sudah harus dijelaskan sedari awal agar tidak ada perselisihan nantinya.
- e. Hak untuk memperoleh pemerosesan hukum secara sah. Hak ini penting apabila suatu saat tenaga kerja mendapat ancaman maupun hukuman karena adanya tuduhan telah melakukan kesalahan maupun pelanggaran. Tenaga kerja haruslah memiliki kesempatan untuk membela diri di depan hukum secara sah dengan menyertakan bukti bahwa ia tidak melakukan kesalahan atau tidak.
- f. Hak untuk memperoleh perlakuan yang sama. Perbedaan warna kulit, agama, dan jenis kelamin maupun semacamnya bukan olah menjadi perbedaan dalam perusahaan. Dimana setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi baik itu dalam segi gaji, bonus, peluang dan jabatan serta adanya pendidikan yang lebih.
- g. Hak untuk memiliki privasi. Perusahaan harus mengetahui mengenai riwayat hidup dan data pribadi dari pekerja nya . namun tenaga juga berhak untuk membela diri akan data diri yang tidak ingin ditunjukkan keperusahaan dan perusahaan juga harus mengerti bahwa ada beberapa data pribadi yang memang tidak bisa di beritahukan pekerjaanya.
- h. Hak pada kebebasan menyuarakan hati. Pekerja berhak menolak pekerjaan yang menurutnya tidaklah baik dan di luar dari pada kontrak kerja seperti melakukan tindakan korupsi, menurunkan standar produk dan mengurangi racikan suatu produk untuk mendapatkan untung yang besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kebijakan dari perlindungan ketenagakerjaan sangatlah memainkan peran yang penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dimana perlindungan ketenagakerjaan merupakan serangkaian aturan, regulasi, maupun langkah-langkah yang diatur guna

melindungi hak-hak pekerja, yang mana mengatur hubungan anatar pekerja dan pengusaha, serta memastikan kondisi kerja yang aman dan layak. Beberapa peran penting kebiakan perlindungan ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja diantaranya ialah

a. Jaminan sosial

Jaminan sosial telah diatur dalam UU RI No. 24 tahun 2011 yang mana di katakan bahwa jaminan sosial tidak hanya berupa jaminan kecelakaan saat bekerja namun ada juga program jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun maupun kematian. Yang mana semua program ini harus dijalankan agar terciptanya kesejahteraan pada ketenagakerjaan. Jaminan sosial bisa di anggap sebagai perlindungan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya di mana pekerjaannya berhak mendapatkan kehidupan yang layak yang di fasilitasi oleh perusahaan untuk pekerjaanya demi mencapai kesejahteraan tenaga kerja. Kesejahteraan sendiri ialah terpeliharanya tujuan-tujuan syara' terkhusus jiwa.

b. Upah yang layak

Pemerintah benar-benar meberikan perhatian terhadap upah pekerja guna meningkatkan kesejahteraan pekerja. Yang mana pengupahan sendiri diatur pada pasal 88 undang-undang Nomor 13 tahun 2003, yang mana pekerja bisa menghasilkan yang memenuhi segala penghidupan yang layak seperti yang tertera dalam ayat (1), yang mana pemerintah menentukan kebijakan terhadap perlindungan upah pekerja. Yang mana bentuk dari kebijakan pengupahan sendiri melindungi pekerja/buruh yang diatur didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

c. Perlindungan hak tenaga kerja

Yang mana dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja maka pengusaha haruslah memenuhi hak-hak dari pekerja yang mana seperti yang dijelaskan pada pembahasan adapun hak-hak tersebut ialah hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak dalam berserikat maupun berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

DAFTAR REFERENSI

- Anto, H. (2003). Pengantar Ekonomika Mikro Islami. *Yogyakarta: Ekonisia*, 163-164.
- Agdianasari, R. (2018). Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah*.
- Chapra, M. U. (2016). *The future of economics: An Islamic perspective* (Vol. 21). Kube Publishing Ltd.
- Febrianti, L., Hamzah, R., & Zaharnika, R. F. A. (2003). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA KONTRAK DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN INDONESIA DAN HUKUM ISLAM. *Zitteliana*, 19(8), 159–170. bisnis ritel - ekonomi
- Hamzah, R., & Adinda, F. A. (2022). The Existence of A Norm Regarding The Execution of Fiduciary Guarantees After The Issuance of The Constitutional Court Decision Number 18/PUU/XVII/2019. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 22(1), 81. <https://doi.org/10.30641/dejure.2022.v22.81-92>
- Ismail, M., Santosa, D. B., & Yustika, A. E. (2015). Sistem ekonomi Indonesia: tafsiran Pancasila & UUD 1945. (*No Title*).
- Lidia Febrianti, Rosyidi Hamzah. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA KONTRAK DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN INDONESIA DAN HUKUM ISLAM. *Costing*, 6(1), 86–95.
- Perwira, D., Arifianto, A., Suryahadi, A., & Sumarto, S. (2003). Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial. *Smeru Kertas Kerja*, 1–39. <https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/jamsostek.pdf>
- Sinaga, Niru Anita, Zaluchu, T. (2003). PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. *Zitteliana*, 19(8), 159–170. bisnis ritel - ekonomi
- Wijayanti, A. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. In *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.