ANALISIS DAMPAK IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA (STUDI KASUS DI PT VARIA USAHA BETON SEMARANG)

TESIS

Oleh:

SRI HANDAYANI

NIM : 20302300221

Konsentrasi : Hukum Pidana

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025

ANALISIS DAMPAK IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA (STUDI KASUS DI PT VARIA USAHA BETON SEMARANG)

TESIS

Diajukan untuk penyusunan Tesis
Program Studi Ilmu Hukum

Oleh:

SRI HANDAYANI
NIM : 20302300221
Konsentrasi : Hukum Pidana

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025

ANALISIS DAMPAK IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA (STUDI KASUS DI PT VARIA USAHA BETON SEMARANG)

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis

Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **SRI HANDAYANI**

NIM : 20302300221

Program Studi : Magister (S2) Ilmu Hukum (M.H.)

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Tanggal,

Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H.

NIDN. 06-2006-6801

Dekan

Fakultas Hukum

UNISSULA

Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H.

NIDN. 06-2004-6701

ANALISIS DAMPAK IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA (STUDI KASUS DI PT VARIA USAHA BETON SEMARANG)

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 2025
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua,
Tanggal,

Prof. Dr Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum.
NIDN. 06-2105-7002

Anggota	Anggota,
Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H.	**Dr. Arpangi, S.H., M.H.**
NIDN. 06-2006-6801	**NIDN: 06-1106-6805**

Mengetahui

Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA

Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN: 06-2004-6701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SRI HANDAYANI
NIM : 20302300221

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

ANALISIS DAMPAK IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA (STUDI KASUS DI PT VARIA USAHA BETON SEMARANG)

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 20 Februari 2025
Yang Membuat Pernyataan.

(SRI HANDAYANI)

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	SRI HANDAYANI
NIM	:	20302300221
Program Studi	:	Magister Ilmu Hukum
Fakultas	:	Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/~~Tesis~~/Disertasi~~* dengan judul:

ANALISIS DAMPAK IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA (STUDI KASUS DI PT VARIA USAHA BETON SEMARANG)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.
Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 Februari 2025
Yang Membuat Pernyataan.

(SRI HANDAYANI)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jadilah seperti pohon yang tumbuh dan berbuah lebat. Dilempar dengan batu, tetapi membalasnya dengan buah. (Abu Bakar As Siddiq)

Sebuah karya ini, saya persembahkan kepada:

1. Suami saya yang senantiasa memberikan dukungan dan doa selalu;
2. Kedua orangtua saya yang memberikan semangat dan doa kepada saya;
3. Kakak dan adek saya tercinta yang selalu mensupport saya;
4. Almamaterku (Civitas Akademika UNISSULA);
5. Teman-teman magister hukum UNISSULA.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirrabil'alamin, puji dan syukur atas rahmat, karunia, serta hidayah yang telah diberikan Allah yang Maha Pengasih lagi Penyayang serta sholawat dan salam yang senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad S.A.W., keluarga, sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman dan juga doa berkat dukungan orang-orang yang berada disekeliling penulis hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penulis yang berupa tesis yang berjudul "ANALISIS DAMPAK IMPLEMENTASI UNDANG UNDANG CIPTA KERJA PADA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAPTENAGA KERJA (Sudi Kasus di PT Varia Usaha Beton Semarang) " dimana tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum (M.H) pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung.

Kesulitan dan hambatan yang penulis hadapi dan lewati dalam perjalanan penulisan menyelesaikan tugas akhir ini. Dimana tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, melainkan juga berkat rahmat dari-Nya serta doa dan dukungan dari orang-orang tercinta sehingga dapat penulis atasi sampai dengan terselesaikannya tugas akhir ini. Tugas akhir ini selesai disusun juga merupakan berkat bantuan dari dosen-dosen, dosen pembimbing, juga teman-teman penulis yang memberikan doa, dukungan, mengorbankan waktu, pikiran, tenaga dan mencurahkan ilmu dan pemikirannya dalam membantu penulis melewati tiap-tiap kesulitan yang ada.

Untuk itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini kepada :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E. Akt. M. Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

2. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung dan sekaligus Dosen Pembimbing Tesis, terimakasih atas kesabaran, tenaga, waktu, dan ilmu yang telah diberikan kepada saya hingga sayang dengan lancar bisa menyelesaikan tulisan ini.
4. Dr. Deny Suwondo, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Dr. Andri Winjaya Laksana., S.H., M.H., selaku Ketua Prodi S-2 Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dr. Arpangi, S.H,. M.H., selaku Sekretaris Prodi S-2 Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung Semarang yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi Peneliti;
8. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah membantu memfasilitasi dan mengakomodir segala kebutuhan mahasiswa dalam perkuliahan sehingga dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik;
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah terlibat serta berkonstribusi dalam penulisan tugas akhir penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis ucapkan terimakasih sekaligus permohonan maaf yang tulus kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi serta mau direpotkan oleh penulis selama pengerjaan tugas akhir ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan penulis akan dibalas oleh Allah SWT. serta tugas akhir ini akan memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, November 2024

Penulis,

Sri Handayani

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana penerapan UU Cipta Kerja berdampak pada perlindungan hukum tenaga kerja di PT Varia Usaha Beton Semarang. Ada kekhawatiran bahwa hak-hak pekerja akan lebih kurang dilindungi, terutama dalam hal kontrak kerja, upah, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena banyak perubahan dalam undang-undang UU Cipta Kerja. Latar belakang masalah ini mencakup masalah lain yang dihadapi pekerja konstruksi, seperti ketidakpastian tentang status pekerjaan mereka dan hak-hak mereka setelah UU Cipta Kerja diberlakukan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode yuridis normatif. Wawancara dengan karyawan tetap dan *outsourcing* serta pemeriksaan dokumentasi terkait kebijakan perusahaan digunakan untuk mengumpulkan data. Selain itu, penelitian mencakup meninjau peraturan saat ini, termasuk UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja untuk memahami bagaimana perubahan kebijakan mempengaruhi perlindungan hukum tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang Cipta Kerja memberikan beberapa perlindungan hukum bagi tenaga kerja, banyak pekerja khawatir tentang kontrak kerja dan kompensasi yang layak. Untuk memastikan bahwa karyawan di Indonesia menerima perlindungan yang memadai, penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan pelaksanaan UU Cipta Kerja tidak mengabaikan hak-hak dasar pekerja, khususnya di PT Varia Usaha Beton.

Kata Kunci: PT. Varia Usaha Beton, UU Cipta Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to see how the implementation of the Job Creation Law impacts the legal protection of workers at PT Varia Usaha Beton Semarang. There are concerns that workers' rights will be less protected, especially in terms of work contracts, wages, and termination of employment (PHK), due to the many changes in the Job Creation Law. The background to this problem includes other issues that represent construction workers, such as singers about their employment status and their rights after the Job Creation Law was enacted. This study uses a qualitative approach with a normative legal method. Interviews with permanent and outsourcing employees and examination of documentation related to company policies were used to collect data. In addition, the study includes a review of current regulations, including the Manpower Law and the Job Creation Law to understand how policy changes affect legal protection for workers. The results of the study indicate that although the Job Creation Law provides some legal protection for workers, many workers are concerned about work contracts and adequate compensation. To ensure that employees in Indonesia receive adequate protection, this study suggests that further evaluation is needed to ensure that the implementation of the Job Creation Law does not ignore the basic rights of workers, especially at PT Varia Usaha Beton.

***Keywords**: Law, Employment, Labor*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.. Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ii
KATA PENGANTAR iii
ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
DAFTAR ISI viii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 6
E. Kerangka Konseptual 6
1. Analisis 6
2. Dampak 7
3. Implementasi 7
4. Undang-Undang Cipta Kerja 7
5. Perlindungan Hukum 8
6. Tenaga Kerja 9
7. PT Varia Usaha Beton 9
F. Kerangka Teori 10
1. Teori Tujuan Hukum 10
2. Teori Perlindungan Hukum 13
G. Metode Penelitian 13
1. Metode Pendekatan 13
2. Spesifikasi Penelitian 14
3. Jenis dan Sumber Data 14
4. Metode Pengumpulan Data 15
5. Metode Analisis Data 16

6. Jadwal Penelitian....16
H. Sistematika Penulisan....17
BAB II 19
TINJAUAN PUSTAKA 19
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja 19
1. Pengertian Tenaga Kerja 19
2. Hak Tenaga Kerja....20
4. Pengupahan 28
5. Pemutusan Hubungan Kerja 30
B. Tinjauan Umum tentang Tujuan Hukum 32
C. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Tenaga Kerja....34
D. Perlindungan Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam 36
BAB III....39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 39
A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Hukum Positif Indonesia....39
1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja....39
2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945**....45**
3. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Kitab Undang-Undang Pidana**....47**
4. **....**Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Teori Tujuan Hukum dan Perlindungan Hukum**....48**
B. Analisis Dampak Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Pada Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di PT Varia Usaha Beton 49
1. Gambaran Umum PT Varia Usaha Beton....49
2. Dampak Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja di PT Varia Usaha Beton….....54
BAB IV 63
PENUTUP....63
A. Kesimpulan....63
B. Saran 64
DAFTAR PUSTAKA 66
A. Buku 66
B. Peraturan Perundang-Undangan 66

C. Jurnal.....66
D. Internet 70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern, setiap aspek kehidupan manusia selalu berhubungan dengan hukum, yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan bagi seluruh rakyat. Mengingat keberagaman dan kompleksitas kepentingan di Indonesia, hukum disusun untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan tersebut.[1] Sebagai negara hukum, Indonesia mengatur semua aspek kehidupan, termasuk ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan hubungan industrial. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan hak pekerja dan pengusaha terpenuhi, serta mencegah eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia di sektor ketenagakerjaan.[2] Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) landasan hukum tertinggi yang mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia. Dua pasal penting yang sering dibahas adalah Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 37 ayat (2). Pada pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menunjukkan bahwa Indonesia mengakui prinsip supremasi hukum, di mana semua tindakan pemerintah dan warga negara harus sesuai dengan hukum yang berlaku. Negara tidak boleh bertindak sewenang-wenang, dan setiap individu berhak mendapatkan perlindungan hukum. Negara berfungsi untuk melindungi hak asasi manusia, menjamin keadilan, dan mencegah penyalahgunaan kekuasaan. Pasal 37 ayat (2) menegaskan pentingnya kesejahteraan sosial sebagai hak asasi manusia. Poin utama pasal 37 ayat (2) ini adalah ha katas pekerjaan, kondisi kerja yang layak, dan kemanusiaan.[3]

Sejak awal kepemimpinan Presiden Jokowi dan pemerintah Indonesia mempersiapkan perubahan besar dalam sistem hukum ketenagakerjaan dengan tujuan untuk mempermudah investasi. Pemerintah berpendapat bahwa investasi dan

---

[1] Habibah Zulaiha, 2022, *Dampak Pengesahan RUU Omnibus Law dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, *Qawanin: Journal of Economic Syaria Law,* Vol.6, No.2.

[2] Heru Budi Utoyo dan Mashari, 2022, Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) bagi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Kerja di Perusahaan, Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial, Vol.1, No.2.

[3] UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

ekspor adalah dua faktor kunci yang perlu ditingkatkan karena keduanya dapat mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan membuka lebih banyak lapangan pekerjaan di Indonesia. Untuk menarik lebih banyak investor, pemerintah berusaha mengubah peraturan yang dianggap menghambat investasi. Selain itu, pemerintah juga berupaya mempercepat dan mempermudah proses perizinan usaha dengan menyederhanakan prosedur yang ada. Sebelumnya, pengurusan izin usaha sering terkendala oleh waktu yang tidak pasti, proses yang lama, serta ketidakjelasan aturan yang ada, yang menyebabkan tumpang tindih dan benturan antara prosedur perizinan.[4]

Pemerintah merancang *Omnibus Law* untuk menyederhanakan peraturan yang rumit dan memperlancar investasi. Namun, undang-undang ini memicu perdebatan di kalangan politisi dan pakar hukum, karena menimbulkan tumpang tindih aturan dan konflik kebijakan antar kementerian, terutama terkait ketenagakerjaan. *Omnibus Law* mencakup berbagai perubahan, termasuk soal ketenagakerjaan, perizinan, dan administrasi, yang dikenal sebagai "Undang-Undang sapu jagat" karena bisa menggantikan banyak peraturan dalam satu aturan. UU Cipta Kerja yang merupakan bagian dari *Omnibus Law* berupaya mengintegrasikan prinsip liberalisasi ekonomi dengan kebutuhan perlindungan tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya, undang-undang ini cenderung lebih menguntungkan pengusaha daripada pekerja, seperti dalam hal penghapusan batas waktu kontrak kerja dan pengurangan pesangon yang berpotensi mengurangi perlindungan bagi pekerja, sehingga bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia, serta menciptakan ketidakpastian bagi pekerja mengenai masa depan pekerjaan mereka.[5]

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja.[6] Dalam konteks ini, UU tersebut berfungsi untuk memberikan legitimasi hukum terhadap kebijakan

[4] Ibid.
[5] Adhi Setyo Prabowo, 2021, *Politik Hukum Omnibus Law*, *Jurnal Pamator,* Volume 13, No. 1.
[6] UU No. 6 Tahun 2023 - BPK RI

yang telah diterapkan sebelumnya melalui Perppu, yang bertujuan untuk mempercepat proses investasi dan menciptakan lapangan kerja di Indonesia. Pengesahan UU Nomor 6 Tahun 2023 merupakan respons terhadap kebutuhan untuk memperkuat kerangka hukum terkait Cipta Kerja yang sebelumnya telah menjadi subjek kontroversi dan tantangan hukum yaitu Perppu Nomor 2 Tahun 2022 diundangkan sebagai langkah cepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh sektor ekonomi akibat pandemi COVID-19 dan untuk mendorong pemulihan ekonomi nasional.[7] Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, jika dilihat dari kondisi saat ini setelah Perppu tersebut menjadi undang-undang, ternyata tidak menjadi solusi alternatif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat atau memperbaiki ekonomi rakyat.[8] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja mengalami tumpeng tindih dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 ditetapkan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, jam kerja, upah, dan perlindungan keselamatan kerja. Tujuannya adalah untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi semua pihak dalam proses pembangunan nasional.[9]

Dalam konteks ini, PT Varia Usaha Beton Semarang sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor konstruksi memiliki peran penting dalam menyerap tenaga kerja. Dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja, tantangan baru muncul terkait perlindungan hak-hak pekerja. Adanya perubahan regulasi dalam UU Cipta Kerja, PT Varia Usaha Beton Semarang menghadapi persoalan efisiensi dalam proses produksi, di mana terdapat pemborosan (*waste*) yang perlu diminimalisir. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan telah mengusulkan

[7] Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
[8] Aini Shalihah, 2023, *Implementasi Demokrasi Ekonomi Sejak Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU, Jurist-Diction* Vol. 6 (2)
[9] https://greatdayhr.com/id-id/blog/uu-no-13-tahun-2003/ Diakses pada tanggal 3 Desember 2024

penerapan metode *Lean Manufacturing*. Metode ini berfokus pada pengurangan *waste* dan peningkatan nilai tambah dalam setiap langkah proses produksi, termasuk dalam pembuatan produk seperti *U-ditch* dan beton pracetak lainnya. Dengan mengoptimalkan proses ini, PT Varia Usaha Beton bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan menurunkan biaya operasional. UU Cipta Kerja juga mencakup ketentuan yang mendukung penggunaan teknologi dan praktik terbaik dalam industri. Hal ini sejalan dengan penerapan *Lean Manufacturing* yang memerlukan adopsi teknologi untuk memonitor dan mengontrol proses produksi secara lebih efektif. Dengan dukungan regulasi yang memadai, PT Varia Usaha Beton dapat mengimplementasikan sistem manajemen yang lebih efisien, sehingga mampu meningkatkan kinerja operasional secara keseluruhan. Sementara itu, UU Cipta Kerja juga berusaha memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yang merupakan komponen penting dalam proses produksi.

Kondisi karyawan outsourcing dan karyawan tetap di PT Varia Usaha Beton setelah dan sebelum penerapan Undang-Undang Cipta Kerja 2023 mengalami beberapa perubahan signifikan terkait hak-hak karyawan. Sebelum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja pada karyawan tetap memiliki hak yang lebih kuat, termasuk jaminan sosial, cuti, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil dan dapat terlibat dalam serikat pekerja dan memiliki hak untuk bernegosiasi kolektif.[10] Sedangkan pada karyawan *Outsourcing* sering kali menghadapi ketidakpastian dalam hal hak-hak mereka, termasuk upah yang lebih rendah dan kurangnya jaminan sosial dan terbatas dalam hak untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama, sehingga posisi mereka lebih rentan dibandingkan karyawan tetap.[11] Setelah adanya UU Cipta Kerja 2023, UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih kepada perusahaan dalam hal PHK dan pengaturan kerja, yang dapat mengurangi perlindungan bagi karyawan tetap. Namun, hak-hak

[10] https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/ Diakses pada 3 Desember 2024
[11] Ibid.

dasar seperti upah layak dan jaminan sosial tetap diatur oleh undang-undang yang lebih luas. Dampak pada Karyawan Outsourcing peraturan baru mungkin memberikan peluang bagi perusahaan untuk lebih mengandalkan outsourcing, yang dapat memperburuk kondisi kerja karyawan *outsourcing*. Meskipun ada beberapa perbaikan dalam perlindungan mereka, seperti kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan semua karyawan ke BPJS, implementasi di lapangan seringkali tidak konsisten.[12]

Secara keseluruhan, UU Cipta Kerja 2023 membawa perubahan yang kompleks bagi karyawan di PT Varia Usaha Beton. Karyawan tetap mungkin menghadapi risiko kehilangan beberapa perlindungan sebelumnya, sementara karyawan outsourcing tetap berada dalam posisi yang lebih rentan meskipun ada beberapa peningkatan hak. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa semua karyawan, baik tetap maupun outsourcing, mendapatkan perlindungan yang memadai sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan adanya peraturan yang lebih jelas mengenai hak-hak pekerja, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sangat relevan bagi PT Varia Usaha Beton, di mana tenaga kerja memiliki peran krusial dalam menjaga kualitas dan efisiensi produksi.[13]

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas maka dapat dirumuskan Rumusan sebagai berikut:

A. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan Hukum Positif Indonesia?

---

[12] Kusnul Kotimah, 2023, *Analisis Penerapan CSR Pada PT Varia Usaha Beton Sidoarjo Terhadap Lingkungan Sekitarnya, Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi,* Vol.2No.3

[13] https://cdn.repository.uisi.ac.id/221540-kWsj/KERJA%20PRARKTIK-%20(ANDREAN%20PERDANA%20KUSUMA%20W,%201011910014),%20(FACHRYAN%20ULUL%20AZMI,%201011910035),%20(SINDHU%20JUNIYANTO,%201011910080).pdf Di akses pada tanggal 19 November 2024

B. Bagaimana Analisis Dampak Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Pada Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di PT Varia Usaha Beton?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan yang jelas agar dapat mengetahui apa yang ingin dicapai dan memberikan panduan dalam pelaksanaan penelitian. Adapun tujuan penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan hukum positif di Indonesia
2. Untuk menganalisis dampak implementasi Undang-Undang Cipta Kerja pada perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT Varia Usaha Beton

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan hukum positif di Indonesia.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih jelas kepada pihak manajemen PT Varia Usaha Beton mengenai dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap kebijakan dan praktik ketenagakerjaan yang diterapkan di perusahaan.

E. Kerangka Konseptual

1. Analisis

Analisis merupakan proses pemecahan suatu topik menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, serta mempelajari setiap bagian tersebut beserta hubungan antar bagian,

dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan pengertian yang tepat terhadap keseluruhan.[14]

2. Dampak

Dampak merujuk pada pengaruh yang signifikan yang dapat menghasilkan konsekuensi, baik yang bersifat positif maupun negatif.[15] PT Varia Usaha harus mematuhi regulasi yang ada terkait ketenagakerjaan, termasuk pengaturan jam kerja, cuti, dan pemutusan hubungan kerja. Ketidakpatuhan dapat mengakibatkan sanksi hukum dan tuntutan dari pekerja. Dampak hukum terhadap hak-hak pekerja di PT Varia Usaha mencerminkan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan serta perlunya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan memahami dan menerapkan hak-hak ini, perusahaan tidak hanya melindungi pekerjanya tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan.[16]

3. Implementasi

Implementasi dalam konteks kebijakan dan manajemen merujuk pada proses pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan, yang melibatkan serangkaian tahapan dan interaksi antara berbagai aktor.[17]

4. Undang-Undang Cipta Kerja

Regulasi menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi dengan cara menyederhanakan berbagai peraturan yang mengatur kegiatan usaha di Indonesia.[18] UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diperkenalkan sebagai bagian dari

---

[14] I Gede Novian Suteja, 2018, *Analisis Kinerja Keuangan Dengan Metode Altman Z-Score Pada PT Ace Hardware Indonesia tbk*, *Jurnal Moneter,* Vol.V, No.1

[15] Hayatul Khairul Rahmat dan Desi Alawiyah, *Konseling Traumatik: Sebuah Strategi Guna Mereduksi Dampak Psikologis Korban Bencana Alam, Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim dan Bimbingan Rohani,* Volume 6, Nomor 1

[16] Anita Sri Handayani, Mirza Dwinanda Ilmawa,2017, *Perencanaan Perekrutan Kriteria Sumber Daya Manusia PT Varia Usaha Beton (Studi Kasus Pada Proyek Pembangunan Jalan Tol dan Pusat Perbelanjaan), jurnal ilmiah bisnis dan keuangan, Vol 7, No 2*

[17] Ere Mardella Arbiani,dkk,2019, *Implementasi Kebijakan Penataan dan Pemerataan Berdasarkan Beban Kerja Guru SMA Negeri di Tembilahan Kota Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 3 No.2

[18] Arya Setya Novanto dan Ratna Herawati, 2022*, Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Pembangunan Hukum Indonesia, Jurnal USM Law Review,* Vol.5 No.1

upaya pemerintah untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik dengan menyederhanakan regulasi yang dianggap menghambat. Namun, undang-undang ini langsung menuai kritik karena proses pembentukannya yang dianggap tidak transparan dan kurang melibatkan partisipasi publik. Mahkamah Konstitusi (MK) pada November 2021 memutuskan bahwa UU ini inkonstitusional bersyarat, menuntut perbaikan dengan melibatkan masyarakat secara bermakna.[19] Sebagai respons terhadap putusan MK, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 yang kemudian disahkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023. Perppu ini bertujuan untuk memperbaiki kekurangan dalam UU Cipta Kerja sebelumnya dan menjawab tuntutan konstitusi dengan mengklaim telah melibatkan partisipasi publik dalam prosesnya.[20]

5. Perlindungan Hukum

Perlindungan terhadap martabat dan hak-hak dasar manusia yang dimiliki oleh setiap individu, berdasarkan aturan hukum, bertujuan untuk melindungi mereka dari penyalahgunaan kekuasaan. Ini juga dapat dipahami sebagai kumpulan peraturan atau prinsip yang dirancang untuk melindungi sesuatu agar tidak disalahgunakan atau dirugikan oleh pihak lain.[21] Tenaga kerja di PT Varia Usaha Beton berhak atas perlindungan hukum yang mencakup pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. PT Varia Usaha Beton diharapkan untuk menyediakan alat pelindung diri (APD) dan melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala.[22] Karyawan berhak atas kesejahteraan yang mencakup upah yang layak, tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya. Selain itu, Sebagai perusahaan, PT Varia Usaha Beton memiliki kewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan memadai serta memastikan bahwa semua pekerja menggunakan APD yang sesuai.

---

[19] Arrafi Bima Guswara, Ali Imran Nasution, 2023, Dinamika Konstitusionalitas Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan 54/PUU-XXI/2023, *Jurnal USM Law Review,* Vol 6, No 3

[20] https://kemenag.go.id/opini/perppu-cipta-kerja-mempertegas-misi-kementerian-agama-dalam-peningkatan-layanan-keagamaan-yang-adil-mudah-dan-merata-idsr9m diakses pada tanggal 3 Desember 2024

[21] Philipus M Hadjon, 1983, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu: Surabaya

[22] Sri Ainun Muhtia, 2020, *Analisis Risiko K3 Dengan Metode Hirarc Pada Pekerja PT. Varia Usaha Beton Makassar Tahun 2020, Window of Public Health Journal*,Vol. 01 No. 03

Penerapan prosedur K3 harus menjadi prioritas utama untuk mengurangi risiko kecelakaan, PT Varia Usaha Beton harus menyediakan fasilitas kesehatan bagi pekerjanya, termasuk pemeriksaan kesehatan rutin untuk mendeteksi potensi masalah kesehatan akibat paparan debu atau bahan kimia.[23]

6. Tenaga Kerja

Setiap orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat.[24] Dalam UU Cipta Kerja, tenaga kerja kontrak diatur melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara atau memiliki batas waktu jelas. Menurut Pasal 56 ayat (3) UU Nomor 6 Tahun 2023, jangka waktu PKWT tidak boleh lebih dari lima tahun, termasuk perpanjangan Hal ini memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan membatasi penggunaan kontrak yang berulang tanpa transisi ke status karyawan tetap.[25] Karyawan kontrak berhak atas upah yang layak, waktu istirahat, cuti, dan Tunjangan Hari Raya (THR). Di sisi lain, mereka juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan baik, menjaga kerahasiaan perusahaan, dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu, UU Nomor 6 Tahun 2023 juga mengatur hak kompensasi bagi karyawan kontrak ketika hubungan kerja berakhir, dengan besaran kompensasi tergantung pada masa kerja.[26]

7. PT Varia Usaha Beton

PT Varia Usaha Beton adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur beton dan bahan bangunan, didirikan pada tahun 1991. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Semen Indonesia Beton dan berfokus pada produksi berbagai jenis produk beton, termasuk beton siap pakai, beton pracetak, beton

[23] *Ibid.*
[24] Syahrial,2020,*Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia, Jurnal Ners,* Vol.4,No.2
[25] https://www.tempo.co/ekonomi/keputusan-mk-karyawan-kontrak-maksimal-5-tahun-pekerjaan-untuk-outsourcing-bukan-jobdesk-utama-1166176 diakses pada tanggal 3 Desember 2024
[26] https://siplawfirm.id/karyawan-kontrak/?lang=id diakses pada tanggal 3 Desember 2024

masonry, serta batu pecah. Selain itu, PT Varia Usaha Beton juga menyediakan jasa konstruksi dan penyewaan peralatan.[27]

F. Kerangka Teori

1. Teori Tujuan Hukum

Menurut Gustav Radbruch, teori tentang tujuan hukum dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

1) Asas kepastian hukum *(rechtmatigheid)* ini melihat suatu masalah dari perspektif hukum atau yuridis. Pada dasarnya, asas kepastian hukum dimaknai sebagai situasi di mana hukum dapat ditegakkan dengan jelas dan memiliki kekuatan yang nyata. Asas ini memberikan perlindungan bagi pencari keadilan (yustisiabel) agar tidak menjadi korban tindakan sewenang-wenang, yang berarti setiap orang dapat memperoleh haknya sesuai dengan yang diharapkan dalam situasi tertentu. Menurut Gustav Radbruch, ada empat hal dasar yang berhubungan dengan kepastian hukum:
   a) Hukum dianggap sebagai sesuatu yang positif, yang berarti hukum positif adalah perundang-undangan yang berlaku.
   b) Hukum didasarkan pada fakta, yang artinya hukum disusun berdasarkan kenyataan yang ada.
   c) Fakta yang tercantum dalam hukum harus disusun dengan jelas untuk menghindari kesalahpahaman atau interpretasi yang keliru, serta agar hukum dapat diterapkan dengan mudah.
   d) Hukum yang positif tidak boleh diubah dengan mudah.

[27] https://www.variabeton.com/p/about-varia-usaha-beton.html diakses pada tanggal 1 November 2024

Menurut Gustav Radbruch, hukum positif yang mengatur kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu dihormati dan dipatuhi, meskipun terkadang hukum tersebut mungkin tidak sepenuhnya adil.[28] Kepastian hukum adalah tentang adanya kejelasan dan ketegasan dalam penerapan hukum. PT Varia Usaha Beton harus memastikan bahwa semua kegiatan operasionalnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga tidak hanya menghindari sanksi hukum tetapi juga membangun reputasi yang baik di mata publik dan pemerintah

2) Asas keadilan hukum *(gerechtigheid)* ini melihat masalah dari sudut pandang filosofi, dengan fokus pada konsep keadilan dalam hukum. Tujuan hukum selanjutnya adalah keadilan, yang merupakan salah satu tujuan utama dalam filsafat hukum yang sering dibahas sepanjang sejarah. Menurut Gustav Radbruch, keadilan tercapai jika kasus-kasus yang serupa diperlakukan dengan cara yang serupa. Bagi Radbruch, keadilan memiliki beberapa pengertian, yaitu:
    a) Keadilan dipahami sebagai sifat atau kualitas pribadi. Keadilan subjektif, yang disebut keadilan sekunder, adalah sikap, pandangan, atau keyakinan yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan objektif, yang merupakan keadilan utama.
    b) Sumber keadilan berasal dari hukum positif dan cita hukum *(Rechtsidee).*
    c) Esensi dari keadilan adalah kesetaraan. Dalam hal ini, Radbruch mengikuti pandangan Aristoteles dengan membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan komutatif.

Tujuan utama hukum adalah untuk mewujudkan keadilan. Meskipun banyak pendapat yang menyatakan bahwa hukum memiliki tiga tujuan, yaitu keadilan,

[28] Dino Rizka Afdhali, 2023, *Idealisasi Penegakkan Hukum Ditinjau Dari Perspektif Teori Tujuan Hukum, collegium studiosum journal,* vol. 6no. 2

kepastian, dan kemanfaatan, sebenarnya dapat dikatakan bahwa jika keadilan tercapai, maka kepastian dan kemanfaatan akan secara otomatis terwujud, karena kedua hal tersebut merupakan bagian dari keadilan itu sendiri. Dengan demikian, kepastian dan kemanfaatan tidak seharusnya dipandang sebagai tujuan hukum yang setara dengan keadilan, melainkan sebagai alat untuk mencapai keadilan. Oleh karena itu, tujuan hukum yang sejati adalah keadilan. Bahkan, Gustav Radbruch, yang pertama kali mengemukakan tiga tujuan hukum tersebut, kemudian merevisi pandangannya dan menyatakan bahwa cita hukum yang sesungguhnya adalah keadilan.[29] Keadilan merupakan prioritas utama dalam teori Radbruch. Dalam konteks PT Varia Usaha Beton, perusahaan harus memastikan bahwa semua praktik bisnisnya tidak hanya mematuhi peraturan yang ada tetapi juga berkontribusi pada keadilan sosial. Ini berarti memperhatikan hak-hak pekerja, dampak lingkungan, dan tanggung jawab sosial perusahaan.

3) Asas kemanfaatan hukum *(zweckmatigheid)* menilai masalah dari sisi sosiologis, dengan mempertimbangkan manfaat dan dampak sosial yang ditimbulkan oleh suatu hukum.[30] Hukum adalah seperangkat aturan yang dirumuskan untuk mengatur perilaku manusia agar dapat berjalan dengan lancar, tanpa saling bertentangan, dan berkeadilan. Seperti halnya pengetahuan lainnya, hukum tidak muncul begitu saja, melainkan berkembang melalui interaksi manusia untuk mengantisipasi atau menjadi solusi atas konflik yang muncul akibat potensi negatif dalam diri manusia. Pada dasarnya, hukum diciptakan untuk ditaati. Tujuan utama dari penerapan hukum adalah untuk menciptakan keadilan. Oleh karena itu, meskipun hukum bisa saja tampak buruk atau tidak adil, ia tetap harus dihormati dan dipatuhi selama masih berlaku. Kita tidak bisa begitu saja mengabaikan hukum yang

[29] *Ibid*
[30] Anisa Nur Kanifah, 2024, *Pemenuhan Hak Anak Pasca Perceraian Perspektif Hukum Positif dan Teori Tujuan Hukum Gustav Radbruch, Journal of Law & Family Studies,* Vol. 6 No. 1

dianggap tidak adil, karena hal tersebut justru akan merusak sistem hukum itu sendiri. Setiap pelanggaran terhadap hukum akan merendahkan martabat hukum dan aturan yang ada. Kemanfaatan berkaitan dengan tujuan hukum untuk menghasilkan manfaat bagi masyarakat. PT Varia Usaha Beton harus beroperasi dengan cara yang memberikan manfaat tidak hanya bagi pemegang saham tetapi juga bagi masyarakat luas, seperti melalui proyek-proyek konstruksi yang meningkatkan infrastruktur publik dan menciptakan lapangan kerja

2. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum adalah salah satu teori yang penting untuk dipelajari, karena teori ini fokus pada perlindungan yang diberikan kepada masyarakat yang berada dalam posisi lemah, baik dari segi ekonomi maupun dari segi hukum. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum berarti melindungi hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak yang dijamin oleh hukum.[31] Di dalam suatu negara, pasti ada hubungan antara negara dan warganya. Hubungan ini menghasilkan hak dan kewajiban. Perlindungan hukum menjadi hak bagi warga negara, sementara bagi negara, perlindungan hukum adalah kewajiban yang harus dipenuhi untuk melindungi warganya.[32]

G. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis-sosiologis, yang fokus pada praktik di lapangan terkait dengan aspek hukum atau peraturan yang berlaku dalam konteks objek penelitian. Pendekatan ini juga melihat norma-norma hukum yang ada, kemudian menghubungkannya

[31] Annisa Justisia Tirtakoesoemah, dkk, 2020, *Penerapan Teori Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cipta Atas Pennyiaran, Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum,* Volume 18, No.1
[32] Wahyu Simon Tampubolon, 2016, *Upaya Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau Dari Undang Undang Perlindungan Konsumen*, Jurnal Ilmiah "Advokasi" Vol. 04. No. 01.

dengan kenyataan dan fakta-fakta yang ada dalam kehidupan masyarakat, serta membahas bagaimana hukum diterapkan dan berfungsi dalam masyarakat.[33]

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat analitis yaitu penelitian yang membahas serta mnganalisis bahan-bahan dan wawancara secara tertulis dengan karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap PT Viria Usaha Beton. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara monodisipliner yaitu analisis terhadap temuan yang hanya didasarkan pada satu disiplin ilmu, yaitu ilmu hukum.[34]

3. Jenis dan Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis dari sumber pertama atau dari lapangan yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Data ini didapatkan melalui wawancara dengan pihak karyawan Outsourcing dan karyawan tetap PT Varia Usaha**.**[35]

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari dokumen resmi, buku-buku, laporan hasil penelitian, dan sumber lainnya. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan berasal dari buku-buku karya ilmiah. Data sekunder mencakup berbagai sumber tersebut. Data sekunder terdiri dari:[36]

a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari:
   a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

[33] Amarudin dan Zainal Asikin, 2003, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Raja Grafindo Persada: Jakarta
[34] Soerjano, 1984, *Pengantar Ilmu Hukum*, UI-Press: Jakarta
[35] Soerjono Soekanto, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum,* Universita Indonesia Press: Jakarta
[36] Rianto Adi, 2004*, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Graniat: Jakarta

b) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

c) UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

b. Bahan hukum sekunder adalah sumber yang memberikan penjelasan atau keterangan tambahan terhadap bahan hukum primer. Contohnya buku, literatur, jurnal, karya ilmiah, dan lain-lain.

c. Bahan hukum tersier adalah sumber yang dapat mendukung bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, bahan tersier yang digunakan meliputi kamus dan laporan-laporan.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan berdasarkan jenis dan sumber data yang ada, dengan cara-cara pengumpulan data sebagai berikut:

1) Data Primer

Wawancara adalah metode untuk mengumpulkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada orang yang diwawancarai. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap PT Varia Usaha Beton. Wawancara yang digunakan bersifat terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan berdasarkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya sesuai dengan masalah yang sedang diteliti. Untuk pengambilan sampel, digunakan teknik purposive non-random sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik yang relevan dengan penelitian. Karakteristik yang dimaksud adalah narasumber yang memiliki kapasitas, pengetahuan, kompetensi, dan kemampuan yang sesuai dengan topik penelitian, yaitu penyidik di PT Varia Usaha Beton di Semarang.

2) Data Sekunder

Studi kepustakaan adalah kajian terhadap berbagai sumber literatur yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif serta untuk menentukan langkah-langkah yang akan diambil dalam kegiatan ilmiah. Seperti Jurnal atau Karya Ilmiah dan Buku.[37]

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah langkah lanjutan setelah pengolahan data, yang bertujuan untuk memecahkan dan menguraikan masalah yang sedang diteliti berdasarkan bahan hukum yang diperoleh. Untuk itu, diperlukan teknik khusus dalam menganalisis bahan hukum. Setelah data yang diperlukan terkumpul, penulis akan melakukan analisis kualitatif, yaitu memeriksa data yang didapat dengan bantuan referensi seperti buku, undang-undang, atau sumber lain yang relevan dengan penelitian. Kemudian, kesimpulan akan ditarik dan disajikan dalam bentuk uraian yang sistematis.[38]

6. Jadwal Penelitian

Adapun perincian jadwal rencana pelaksana penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Kegiatan	Jadwal Penelitian															
		I				II				III				IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																

[37] P. Joko Subagyo. 1997.*Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta: Jakarta
[38] Ibid.

2	Penyusunan Proposal																
3	Review Proposal																
4	Ujian Proposal																
5	Penelitian Lapangan																
6	Penyusunan Hasil Penelitian																
7	Ujian Tesis																

H. Sistematika Penulisan

Bab I, Pendahuluan berisi penjelasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, kerangka teoritis, metode penelitian, serta sistematika penulisan tesis.

Bab II Tinjauan Pustaka, Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja, Tinjauan Umum Tujuan Hukum , Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Hukum Positif Indonesia, dan Analisis Dampak Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Pada Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di PT Varia Usaha Beton

Bab IV Kesimpulan dan Saran, bagian terakhir, di mana penulis akan menyajikan hasil penelitian, kesimpulan, serta memberikan saran-saran yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, yang merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 tahun 2003, dalam Bab I Pasal 1 ayat 2, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat. Seseorang dianggap sebagai tenaga kerja jika ia sudah memasuki usia kerja, yang di Indonesia dibatasi antara 15 hingga 64 tahun. Berdasarkan definisi ini, setiap individu yang dapat bekerja termasuk dalam kategori tenaga kerja.[39] Tenaga kerja memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu proyek karena dampaknya yang signifikan terhadap biaya dan waktu penyelesaian. Namun, perlu diingat bahwa manusia adalah sumber daya yang kompleks dan sulit diprediksi, sehingga memerlukan upaya dan pemikiran yang lebih mendalam dalam pengelolaannya.[40] Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia agar dapat berkontribusi dalam pembangunan dan melindungi hak-hak pekerja, serta memberikan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Tenaga kerja tidak hanya memiliki hak, tetapi juga memiliki kewajiban untuk memenuhi tanggung jawabnya kepada pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, mematuhi peraturan perusahaan, dan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Terdapat klasifikasi tenaga kerja yang dibedakan berdasarkan beberapa kriteria, salah satunya adalah berdasarkan penduduk. Berdasarkan kategori ini, tenaga kerja terbagi menjadi dua kelompok. Pertama, angkatan kerja, yaitu individu

[39] Fradina Maria Nangoy, 2020, *Profesionalitas Tenaga Kerja Hotel Four Points Manado Di Masa Pandemi Covid-19: Studi Fenomenologi Secara Online, Jurnal EMBA,* Vol.8 No.4

[40] Kartika, N., Robial, S. M., & Pratama, A,2021, *Analisis produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan kolom di proyek pembangunan gedung Pemda Kabupaten Sukabumi*, *JURNAL MOMEN TEKNIK SIPIL SURYAKANCANA*, 3(2), 103-112.

yang berusia antara 15 hingga 64 tahun yang sedang mencari pekerjaan atau sudah bekerja. Kedua, bukan angkatan kerja, yaitu individu yang berada di luar rentang usia tersebut atau mereka yang tidak aktif dalam mencari pekerjaan, seperti pelajar, ibu rumah tangga, dan pensiunan. Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam sektor ketenagakerjaan, salah satunya adalah ketidaksesuaian antara jumlah angkatan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan tingkat pengangguran yang tinggi.[41] Pada Agustus 2023, jumlah pengangguran di Indonesia tercatat sebesar 7,86 juta orang, atau 5,32% dari total angkatan kerja. Angka ini mengalami penurunan sebesar 0,54 persen dibandingkan Agustus 2022, yang jumlah penganggurannya mencapai 8,42 juta orang.[42]

2. Hak Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia mengatur hak tenaga kerja secara menyeluruh. Selain memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, undang-undang ini menetapkan berbagai hak normatif yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Namun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diubah dengan menggantikan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 20023. Perubahan ini adalah bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan regulasi ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan investasi dan perlindungan pekerja. Beberapa hak utama yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah:

a) Hak atas Penghidupan yang Layak: Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 88 ayat (1), setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang mencakup upah minimum, skala, dan upah lembur.
b) Penetapan Upah Minimum: Untuk memastikan hak pekerja atas penghidupan yang layak, pemerintah pusat bertanggung jawab untuk

[41] https://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf Diakses pada tanggal 4 Desember 2024
[42] https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html Diakses pada tanggal 4 Desember 2024

menetapkan kebijakan pengupahan, menurut menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 88 ayat (2). Kebijakan ini mencakup penetapan upah minimum tahunan.

c) Ha katas Upah: Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 88A, setiap pekerja berhak atas upah yang layak sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
d) Dasar Perhitungan Upah: Semua hak tambahan, seperti tunjangan dan manfaat yang mungkin diberikan oleh pengusaha, harus dihitung dari gaji pekerja (Pasal 88A UU No. 6/2023).
e) Kewajiban Pengusaha: Pengusaha diwajibkan untuk membayar pekerja mereka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, termasuk upah minimum lokal (Pasal 88A UU No. 6/2023).
f) Perindungan Kerja: Untuk melindungi hak-hak pekerja dalam hal pembayaran upah, artikel ini mencakup ketentuan yang menjamin bahwa pekerja tidak akan dibayar di bawah standar yang ditetapkan (Pasal 88A UU No. 6/2023).
g) Pengaturan Kebijakan Pengupahan: Untuk menjamin hak pekerja atas penghidupan yang layak, pemerintah pusat bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan pengupahan, termasuk menetapkan upah minimum tahunan (Pasal 88A UU No. 6/2023).[43]
h) Pekerja memiliki hak untuk membuat serikat pekerja dan menjadi anggota (Pasal 104 UU No. 13/2003). Ini memberi pekerja kemampuan untuk bekerja sama untuk mempertahankan hak-hak mereka.[44]
i) Pekerja berhak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (Pasal 86 UU No. 13/2003). Perusahaan harus menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat.[45]

[43] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
[44] https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/ Diakses pada tanggal 10 Desember 2024
[45] Sinaga, N. A., & Zaluchu, T, 2021, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jurnal Teknologi Industri*, 6.

j) Pasal 151 UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengubah prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan banyak perubahan dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya tentang ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya, pengusaha diharuskan untuk melakukan perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja sebelum melakukan PHK jika PHK tidak dapat dihindari. Namun, UU No. 6/2023 mewajibkan pengusaha untuk hanya memberi tahu pekerja atau serikat pekerja tentang maksud dan alasan PHK, tanpa melakukan proses perundingan terlebih dahulu. Setelah pekerja menolak PHK, perundingan bipartit dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan. Jika perundingan ini tidak mencapai kesepakatan, barulah perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan. Dalam beberapa situasi, pemberitahuan PHK tidak diperlukan, seperti ketika seorang pekerja mengundurkan diri, kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir, mencapai usia pensiun, atau meninggal dunia. Selain itu, UU No. 6/2023 memiliki Pasal 154A, yang menjelaskan berbagai alasan yang sah untuk PHK, seperti keadaan memaksa, penggabungan perusahaan, dan efisiensi. Perubahan ini menimbulkan kekhawatiran tentang perlindungan hak-hak pekerja dan potensi kesewenang-wenangan dalam proses PHK, meskipun pengusaha dapat melakukan PHK dengan mudah.[46]

k) Pekerja perempuan berhak atas cuti hamil dan perlindungan khusus selama kehamilan mereka (Pasal 76 UU No. 13/2003).[47] Pekerja perempuan memiliki hak untuk mendapatkan cuti 1,5 bulan atau 45 hari sebelum melahirkan dan 1,5 bulan atau 45 hari setelah melahirkan, sehingga total cuti 90 hari antara hamil dan melahirkan. Pekerja

[46] Tri Septiyo Nururrohim, 2024, *Perlindungan Hukum Pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Pasca Undang-Undang Cipta Kerja, Journal of Innovation Research and Knowledge,* Vol.4, No.3

[47] Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A, 2023*, Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia), Jurnal Kewarganegaraan,* 7(2), 2000-2008.

perempuan harus mengajukan permohonan cuti hamil kepada manajemen perusahaan setidaknya 1,5 bulan sebelum tanggal kelahiran. Ini memberi perusahaan waktu yang cukup untuk menyelesaikan masalah pekerjaan selama cuti. Pekerja perempuan berhak menerima upah penuh dari perusahaan selama cuti hamil dan melahirkan. Ini adalah salah satu bentuk perlindungan yang diatur oleh undang-undang untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Seorang pekerja perempuan juga berhak atas cuti 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan jika mereka mengalami keguguran. Hak cuti hamil ini tidak dibatasi oleh UU No. 13/2003; pekerja perempuan berhak atas cuti ini untuk setiap kehamilan. Setelah melahirkan, pekerja perempuan harus memberi tahu perusahaan tentang kelahiran anaknya dalam waktu tujuh hari setelah kelahiran dan memberikan bukti kelahiran dalam waktu enam bulan.[48]

Pasal 11 UU No. 13/2003 "*Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.*"[49] Setelah perubahan "(1) *Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja*. *(2) Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, serta memenuhi perizinan berusaha yang ditetapkan oleh pemerintah pusat jika terdapat penyertaan modal asing*."[50] Dan pasal 12 UU No. 13/2003 "(1) *Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja, (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam*

[48] Sali Susiana, 2019*, Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2)
[49] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[50] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peratuan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undaang

ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri, (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bi-dang tugasnya."[51] Setelah perubahan *"(1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja. (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan tertentu yang diatur dengan Keputusan Menteri. (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya."*[52]

Menurut Abdul Khakim, (Pasal 11-12 UU No. 13/2003) hak pekerja termasuk perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan, dan hak untuk mendapatkan pengakuan kompetensi setelah mengikuti pelatihan.[53] Menurut Darwan Prints, hak berarti apa yang harus diberikan kepada seseorang karena status atau kedudukan mereka, sedangkan kewajiban berarti apa yang harus diberikan kepada seseorang karena kedudukannya. Di Indonesia, perlindungan pekerja masih kurang. Selain perlunya para pelaku usaha memahami pentingnya hak pekerja, pemerintah harus menegaskan kembali pentingnya hak pekerja.[54] Otti Ilham Khair menyoroti bahwa pengusaha sekarang memiliki lebih banyak kebebasan karena UU Cipta Kerja telah mengubah aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ia menyatakan bahwa ketentuan baru ini tidak menetapkan batasan yang jelas untuk jangka waktu dan perpanjangan PKWT, yang sebelumnya diatur lebih ketat dalam UU No. 13/2003. Hal ini dapat menyebabkan pekerja berada dalam kondisi kontrak tanpa kepastian apakah mereka akan menjadi pekerja tetap atau tidak, yang dapat menyebabkan

[51] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[52] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peratuan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undaang
[53] Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), h. 6.
[54] Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A, 2023*, Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia), Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000-2008.

mereka tidak stabil secara finansial. Otti menganalisis Pasal 12 dan menemukan bahwa meskipun perusahaan alih daya memiliki kewajiban untuk berbadan hukum, ketentuan ini masih lemah dalam hal perlindungan hak-hak pekerja. Ia berpendapat bahwa perusahaan dapat memanfaatkan celah hukum tanpa pengawasan yang ketat untuk menghindari tanggung jawab terhadap pekerja mereka. Otti menekankan bahwa regulasi yang lebih jelas dan tegas diperlukan untuk mencegah pekerja menggunakan alih daya yang merugikan. Otti juga menekankan pentingnya keseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan karyawan. Ia mengklaim bahwa karena posisi tawar pekerja lebih rendah daripada pengusaha, UU Cipta Kerja tidak memberikan perlindungan yang cukup bagi mereka. Hal ini menyebabkan ketidakadilan dalam hubungan kerja, dan aturan harus dibuat untuk menyeimbangkan hal-hal.[55]

3. Kewajiban Tenaga Kerja

Berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Sesuai dengan Pasal 102 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja dan serikat pekerja memiliki kewajiban untuk menjaga ketertiban, menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan mengembangkan keterampilan mereka. Di Indonesia, berbagai undang-undang, termasuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, mengatur kewajiban pekerja yaitu:

a) Melaksanakan Tanggung Jawab dan Tugas Pekerjaan
b) Mematuhi Peraturan Organisasi/Perusahaan
c) Menjaga Privasi Data Perusahaan
d) Menghindari Perselisihan Kepentingan
e) Bertanggung jawab atas laporan yang berkaitan dengan pekerjaan
f) Menjaga Keteraturan dan Konsistensi
g) Meningkatkan Kemampuan

[55] Otti Ilham Khair, 2021, *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia, Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum, Vol.3, No.2*

h) Meningkatkan Kemampuan.[56]

Sedangkan kewajiban serikat pekerja adalah

a) Melindungi Anggota: Serikat pekerja bertanggung jawab untuk melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak mereka, seperti melindungi mereka dari perlakuan tidak adil atau diskriminasi di tempat kerja.
b) Meningkatkan Kesejahteraan Anggota: Organisasi pekerja harus berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarganya. Ini dapat dicapai melalui berbagai program, seperti pelatihan, penyuluhan, dan kegiatan sosial yang membantu anggota.
c) Mewakili Anggota dalam Perselisihan Industrial: Dalam penyelesaian perselisihan industrial dengan pengusaha, serikat pekerja harus mewakili anggota mereka. Ini termasuk negosiasi perjanjian kerja bersama (PKB) dan mediasi konflik.
d) Melaksanakan Kegiatan Organisasi Secara Transparan: Sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART), serikat pekerja harus memberikan laporan keuangan dan kegiatan organisasi kepada anggotanya.
e) Menyalurkan Aspirasi Anggota: Agar suara pekerja didengar dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan, serikat pekerja harus menyampaikan aspirasi dan kebutuhan anggota mereka kepada pengusaha dan pemerintah.
f) Mengembangkan Keterampilan dan Pengetahuan Anggota: Untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan kerja mereka, serikat pekerja juga bertanggung jawab untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota mereka melalui pelatihan atau pendidikan yang relevan.

[56] https://hukum.uma.ac.id/2024/08/15/hukum-ketenagakerjaan-hak-dan-kewajiban-pekerja-di-indonesia/ Diakses pada tanggal 2 Januari 2025

g) Mengawasi Pelaksanaan Peraturan Ketenagakerjaan: Serikat pekerja harus memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.[57]

Selain itu, pekerja diharuskan untuk memberi tahu semua karyawan tentang isi perjanjian kerja bersama dan memenuhi semua syarat yang tercantum dalam perjanjian tersebut.[58] Adapun pasal lainnya yang mengatur kewajiban hukum ketenagakerjaan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tanggung jawab pekerja meliputi:

a) Ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama harus dipatuhi oleh pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja, menurut Pasal 126 ayat (1).
b) Ayat 2 Pasal 126 menyatakan bahwa pengusaha dan serikat pekerja diwajibkan untuk memberi tahu seluruh pekerja tentang isi perjanjian kerja bersama atau setiap perubahan yang terjadi padanya.
c) 136 ayat (1) menyatakan bahwa pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja harus secara musyawarah mencapai konsensus untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial.
d) 140 ayat (1) menyatakan bahwa pekerja dan serikat pekerja harus memberi tahu pengusaha dan lembaga yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat secara tertulis dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja.[59]

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban perusahaan harus memeriksa kondisi fisik dan mental tenaga kerjanya; b) Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan; c) Membayar upah atau gaji selama waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh; dan d) Memberi

[57] Otti Ilham Khair, 2021, *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia, Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum, Vol.3, No.2*
[58] Pratami, A., Salsabila, A., & Hidayah, N. P, 2023*, Urgensi pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan di indonesia sesuai pada undang–undang. Jurnal Hukbis*, 1(1), 120-132.
[59] *Ibid.*

tahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja.[60] Menurut Sutedi (2009), kewajiban pekerja tidak hanya bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan mereka, mereka juga bertanggung jawab untuk menjaga keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Untuk membuat lingkungan kerja menjadi lebih aman, pekerja harus aktif berpartisipasi dalam penerapan kebijakan K3.[61] Menurut Payaman Simanjuntak, pekerja memiliki kewajiban untuk:

a) Melaksanakan Tugas: Pekerja harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja, menurut Pasal 1603 KUH Perdata. Namun, pengusaha dapat mengizinkan mereka untuk melakukan pekerjaan orang lain dengan izinnya.
b) Menjunjung tinggi Peraturan Pengusaha: Selama mereka bekerja, pekerja harus mematuhi peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
c) Pertanggungjawaban untuk Membayar Ganti Rugi: Jika pekerja melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, baik secara sengaja maupun secara tidak sengaja, mereka wajib membayar ganti rugi. Ini menunjukkan bahwa pekerja bertanggung jawab atas tindakan yang dapat merugikan perusahaan.[62]

4. Pengupahan

Tujuan dari berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia adalah untuk melindungi hak-hak pekerja dan memberikan penghidupan yang layak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama Pasal 88 yang menetapkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mengatur pengupahan.[63] Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur

[60] *Ibid.*
[61] Nurcahyo, N, 2021, *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.
[62] Triningsih, A, 2020, Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing (italic) . Rajawali Pers, Depok.
[63] Febrianti, L, 2017, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. UIR Law Review*, 1(1), 83-92.

kebijakan pengupahan, termasuk upah minimum dan perlindungan upah bagi pekerja.[64] Kebijakan pengupahan Indonesia terdiri dari beberapa elemen penting:

a) Upah Minimum: Upah minimum ditetapkan di tingkat provinsi, kabupaten/kota, dan sektoral sesuai dengan rekomendasi Dewan Pengupahan. Upah minimum ditetapkan berdasarkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, dan diubah setiap tahun berdasarkan inflasi dan kondisi ekonomi.[65]
b) Struktur dan Skala Upah: Selain itu, kebijakan pengupahan mencakup struktur dan skala upah yang disesuaikan dengan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Tujuan kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa upah di tempat kerja adil.[66]
c) Upah Lembur: Menurut UU Cipta Kerja 2023, pekerja yang bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan akan diberi kompensasi lembur. Ketentuan yang berlaku harus memastikan bahwa pekerja akan menerima kompensasi yang layak untuk pekerjaan ekstra mereka.
d) Larangan Pemotongan Upah: Kebijakan pengupahan melarang pemotongan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Pekerja berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan pengusaha yang membayar lebih sedikit dari upah minimum akan dikenakan hukuman yang lebih berat daripada sebelumnya.[67]

Dalam bukunya, Iman Soepomo menyatakan bahwa upah yang layak tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup pekerja tetapi juga memberikan ketenangan di

[64] https://peraturan.go.id/files/pp36-2021bt.pdf Diakses pada tanggal 10 Desember 2024
[65] Febrianna Chadijah, 2023, *Analisis Kebijakan Pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia dan Australia), Ministrate: Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah*, Vol.5, No.2 243-255
[66] Nabiyla Risfa Izzati, 2023, Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan dan Revitalisasi Dewan Pengupahan, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Vol.52, No.2, 163-173
[67] *Ibid.*

tempat kerja, yang berdampak positif pada produktivitas.[68] Soepomo juga menjelaskan bahwa upah yang adil melindungi pekerja dari upah yang sangat rendah, meningkatkan kemungkinan pemberian upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan, dan menjamin suasana kerja yang aman.[69] Dengan adanya sistem pengupahan yang adil, diharapkan hubungan kerja yang lebih baik antara pengusaha dan pekerja. Ini akan menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas bisnis.[70] Upah dilihat dalam hal ini tidak hanya sebagai imbalan moneter tetapi juga sebagai faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan pekerja. Pekerja yang merasa mendapatkan upah yang layak cenderung lebih produktif dan lebih setia kepada perusahaan.[71]

5. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah ketika hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha berakhir karena alasan tertentu, yang mengakhiri hak dan kewajiban antara kedua pihak.[72] Dr. M. Hadi Subhan, SH, CN, MH (Pakar Hukum Ketenagakerjaan, Universitas Airlangga) menegaskan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang oleh perusahaan. PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam undang-undang. Ia menyatakan bahwa bisnis dapat mempekerjakan karyawan karena alasan efisiensi, seperti kerugian perusahaan. Namun, perusahaan harus mematuhi ketentuan UU Ketenagakerjaan dan memberikan pesangon kepada karyawan yang terkena PHK. Dr. Hadi juga menyarankan agar bisnis mempertimbangkan untuk menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menghindari PHK massal, terutama bagi startup yang masih dalam tahap percobaan produk. Dengan menggunakan PKWT, perusahaan dapat mengakhiri kontrak kerja jika produk

[68] Febrianti, L, 2017, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. UIR Law Review*, 1(1), 83-92.
[69] Putra, C. V. A, 2017, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana,* 39(1), 61-77.
[70] Suhartini, E. (2020). Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah.
[71] Agishintya, C. C., & Hoesin, S. H, 2021, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum. Jurnal Hukum dan Bisnis (Selisik),* 7(2), 93-110.
[72] https://disnakerpmptsp.banjarnegarakab.go.id/2022/09/pemutusan-hubungan-kerja/ Diakses Pada Tanggal 10 Desember 2024

gagal tanpa harus melakukan PHK. Dr. Hadi menggarisbawahi bahwa banyak faktor yang menyebabkan PHK massal termasuk kesalahan strategi dan penurunan kinerja. Meskipun demikian, ia menekankan betapa pentingnya menjaga hak-hak pekerja setelah PHK.[73] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur PHK. Menurut Pasal 61 UU, perjanjian kerja dapat berakhir jika seorang pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, pekerjaan tertentu selesai, atau jika ada putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.[74] Perusahaan harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar dapat melakukan PHK:

a) Alasan Tertentu: PHK hanya dapat dilakukan karena alasan tertentu. Misalnya, perusahaan dapat ditutup karena peleburan, penggabungan, pengambilalihan, atau pemisahan bisnis; penutupan bisnis karena kurangnya efisiensi; atau penutupan bisnis karena kerugian terus-menerus selama dua tahun terakhir karena situasi force majeure, penundaan pembayaran utang, atau pailitan.[75]
b) Pemberitahuan: Paling lambat 14 hari kerja sebelum PHK dilakukan, perusahaan harus memberi tahu pekerja dan serikat pekerja tentang alasan PHK.
c) Musyawarah dan Mediasi: Jika pekerja menolak PHK, penyelesaian harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Jika tidak ada kesepakatan, dilakukan mediasi dengan Dinas Tenaga Kerja atau pihak ketiga. Jika tidak ada kesepakatan dengan bantuan departemen yang berwenang, mediasi dilakukan melalui jalur hukum di

[73] https://unair.ac.id/startup-lakukan-phk-massal-ini-kata-pakar-hukum-ketenagakerjaan-unair/ Diakses pada 2 Januari 2025
[74] Damar, G. O., Maramis, R. A., & Tampanguma, M. Y, 2024, *Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan, Lex Privatum*, 13(1)
[75] https://disnakerpmptsp.banjarnegarakab.go.id/2022/09/pemutusan-hubungan-kerja/ Diakses pada tanggal 10 Desember 2024

pengadilan.[76] Setelah pekerja mengalami PHK, mereka mendapatkan hak-haknya yaitu:

a) Karyawan Tetap: Berhak atas pesangon dan kompensasi masa kerja sesuai dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Mereka juga memiliki hak-hak lainnya, seperti kompensasi dalam kasus PHK yang tidak memenuhi syarat hukum.[77]
b) Karyawan kontrak tidak berhak atas pesangon setelah kontrak berakhir. Namun, jika perusahaan memutuskan hubungan kerja tanpa alasan yang sah sebelum kontrak berakhir, perusahaan harus membayar sisa upah hingga kontrak berakhir.[78]

B. Tinjauan Umum tentang Tujuan Hukum

Secara umum, tujuan hukum adalah untuk mengatur pergaulan hidup secara damai, menciptakan keseimbangan, ketertiban, keadilan, ketentraman, dan kebahagiaan bagi setiap orang, serta mengabdi pada tujuan negara untuk meningkatkan kemakmuran dan kebahagiaan rakyatnya. Tujuan hukum bersifat universal, yaitu untuk menciptakan ketertiban, kedamaian, kebahagiaan, dan kemakmuran dalam kehidupan masyarakat. Selain itu, hukum juga berfungsi untuk melindungi serta mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang atau main hakim sendiri. Menurut Achmad Ali, hukum tidak akan mencapai tujuannya jika hukum itu sendiri mengalami masalah atau "penyakit". Penyakit hukum yang dimaksud adalah ketika negara gagal menjalankan fungsi hukum secara efektif. Akibatnya, masalah tersebut bisa merembet ke sistem hukum, termasuk struktur, substansi, dan budaya hukum. Indonesia sebagai negara yang menjunjung tinggi hukum sangat menekankan pentingnya supremasi hukum untuk mencapai tujuan-tujuan hukum yang diinginkan. Menurut Wasil, sistem hukum Indonesia merupakan gabungan

[76] Kusuma, R., & Basniwati, A. D, 2022, *Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun, Jurnal Ilmu Hukum The Juris,* 6(2), 325-332.
[77] https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt/ Diakses pada tanggal 10 Desember 2024
[78] https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18294/artikel-apa-bedanya-pkwt-dan-pkwtt Diakses pada tanggal 10 Desember 2024

dari hukum agama (hukum Islam), hukum adat, dan hukum negara Eropa (kontinental), karena Indonesia pernah dijajah oleh Belanda selama 3,5 abad. Meskipun mengadopsi sistem hukum campuran, sistem hukum Indonesia lebih condong ke sistem hukum Eropa Kontinental (*civil law*), di mana hukum tertulis berupa undang-undang menjadi sumber hukum utama. Secara teori, sistem hukum civil law yang diterapkan di Indonesia merupakan bagian dari teori hukum Barat modern, yang bertujuan untuk mencapai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.[79]

Hukum memiliki beberapa tujuan utama yang sering dirujuk dalam literatur hukum:

1) Keadilan: Tujuan hukum adalah untuk mewujudkan keadilan bagi semua anggota masyarakat. Keadilan dianggap sebagai nilai dasar yang harus diwujudkan agar masyarakat bisa hidup dengan harmonis tanpa adanya konflik kepentingan.
2) Kepastian Hukum: Tujuan ini berkaitan dengan pentingnya kejelasan dalam penerapan hukum. Hukum harus mampu memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban setiap orang, sehingga masyarakat bisa menjalani kehidupan sehari-hari tanpa adanya keraguan atau kebingungan.
3) Kemanfaatan: Tujuan hukum juga adalah untuk memberikan manfaat bagi masyarakat. Dalam hal ini, hukum diharapkan dapat berkontribusi pada kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat secara keseluruhan.[80]

Selain tujuan, hukum juga memiliki beberapa fungsi penting dalam masyarakat:

[79] Rahman, F,2020, *Perbandingan Tujuan Hukum Indonesia, Jepang dan Islam. Khazanah Hukum*, 2(1), 32-40.
[80] Afifah, F., & Warjiyati, S,2024, Tujuan, Fungsi, dan Kedudukan Hukum*, Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 2(2), 142-152.

1) Pengendalian Sosial: Hukum berperan sebagai sarana untuk mengatur tindakan individu dan kelompok, agar tercipta ketertiban dan keharmonisan dalam masyarakat.
2) Penyelesaian Sengketa: Hukum memberikan cara atau prosedur untuk menyelesaikan konflik atau permasalahan yang muncul antara individu atau kelompok.
3) Rekayasa Sosial: Hukum dapat digunakan untuk mempengaruhi atau membentuk perilaku sosial sesuai dengan nilai-nilai yang diinginkan oleh masyarakat.[81]

Dalam praktiknya, kedudukan hukum sangat strategis. Hukum berperan sebagai kontrol sosial dan alat politik yang memfasilitasi interaksi antara individu, masyarakat, dan negara. Namun, sering kali terdapat ketegangan antara tujuan-tujuan hukum tersebut; misalnya, fokus pada keadilan bisa mengorbankan kepastian hukum dan sebaliknya.[82]

C. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Tenaga Kerja

Di Indonesia, berbagai peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli mengatur perlindungan tenaga kerja untuk memastikan hak-hak dasar pekerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan keselamatan dan jaminan sosial kepada pekerja. UU No. 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan tenaga kerja dengan memberikan hak atas upah yang layak, cuti, jaminan sosial, dan keselamatan dan kesehatan kerja. Hak dasar pekerja, seperti hak untuk berunding dan mogok, dijamin dalam pasal-pasal undang-undang ini. Selain itu, pekerja perempuan, anak-anak, dan penyandang cacat menerima perlindungan khusus.[83] Selain itu, Tujuan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah untuk memberikan keamanan finansial kepada pekerja dan keluarga mereka dengan mengatur perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja,

[81] *Ibid.*
[82] *Ibid.*
[83] Matindas, C. L, 2018, *Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Lex Privatum*, 6(3).

termasuk jaminan kesehatan, pensiun, dan kecelakaan kerja.[84] UU Ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah terkait mengatur keselamatan dan kesehatan kerja. Ini termasuk kewajiban perusahaan untuk menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat.[85]

Aspek perlindungan bagi pekerja mencakup dua hal utama, yaitu perlindungan dari kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pemberi kerja dapat terwujud jika peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan atau mengharuskan pemberi kerja untuk bertindak sesuai ketentuan tersebut benar-benar diterapkan oleh semua pihak. Perlindungan terhadap pekerja diatur dengan jelas dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini menyatakan bahwa setiap pekerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau pandangan politik, sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing. Selain itu, Pasal 6 mengharuskan pemberi kerja untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, atau aliran politik.[86]

Berdasarkan isi pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja mencakup beberapa hal penting yaitu hak dasar pekerja untuk berunding dengan pemberi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan terkait upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja. Secara keseluruhan, perlindungan pekerja merupakan norma hukum publik yang dirancang untuk mengatur kondisi ketenagakerjaan di perusahaan. Ini juga mencakup norma-norma yang mempengaruhi dan menjaga keamanan, kesehatan kerja, serta kesejahteraan pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Pengaturan ini mencakup dua aspek, yaitu aspek materil yang secara umum mencakup keamanan kerja dan

[84] https://mh.uma.ac.id/jenis-jenis-perlindungan-tenaga-kerja-di-indonesia/ Diakses pada tanggal 10 Desember 2024
[85] *Ibid.*
[86] Nurcahyo, N,2021,*Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.

perawatan fisik dan aspek Immateril yang meliputi waktu kerja serta peningkatan perkembangan jasmani dan psikologis pekerja.[87] Secara umum, peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hukum dibagi menjadi dua bagian.[88]

1) Perlindungan Hukum Pasif adalah tindakan dari pihak luar yang bertujuan untuk mengakui dan menjamin hak-hak pekerja perempuan.
2) Perlindungan Hukum Aktif adalah tindakan yang dilakukan oleh pekerja wanita untuk menuntut jaminan, hak, dan perlindungan dalam pekerjaan. Perlindungan ini dibagi menjadi dua jenis:
    a) Perlindungan hukum aktif preventif, yaitu perlindungan terhadap hak pekerja perempuan yang terkait dengan kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah atau pemberi kerja, yang dapat mempengaruhi hak-hak mereka.
    b) Perlindungan hukum represif, yaitu upaya hukum yang diajukan kepada pemerintah atau pemberi kerja terkait pelaksanaan aturan yang sudah ditetapkan, terutama ketika pekerja perempuan mengalami kerugian.

D. Perlindungan Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam

Salah satu aspek penting dari perlindungan tenaga kerja dalam Islam diatur oleh Al-Qur'an, Sunnah, dan pemikiran para ahli hukum Islam. Perlindungan ini mencakup hak-hak dasar pekerja serta perlakuan manusiawi yang adil terhadap mereka. Banyak ayat dalam Al-Qur'an menekankan pentingnya keadilan dan perlakuan baik terhadap sesama. Misalnya, dalam Surah Al-Baqarah (2:213) dan Surah An-Nisa (4:36), Allah SWT memerintahkan manusia untuk memperlakukan satu sama lain dengan baik dan menghormati satu sama lain. Ini termasuk menjaga

[87] *Ibid.*
[88] Hidayat, M. R., & Dalimunthe, N, 2022, *Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 233-250.

hak-hak tenaga kerja.[89] Perlindungan tenaga kerja dalam perspektif Islam merupakan suatu hal yang sangat penting, mengingat Islam mengajarkan bahwa setiap individu memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Menurut hadis, "Berikanlah upahnya sewaktu dia bekerja," menunjukkan bahwa memberikan upah yang adil adalah kewajiban yang harus ditegakkan oleh pemeberi kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan dalam Islam yang menekankan perlunya perlakuan yang adil dan manusiawi terhadap semua pekerja.[90] Hadis Nabi Muhammad SAW juga memberikan petunjuk penting tentang bagaimana melindungi tenaga kerja. Dalam sebuah hadis, Nabi bersabda, "Berikanlah upahnya sewaktu dia bekerja" (HR Al-Bayhaqi), yang menunjukkan bahwa majikan bertanggung jawab untuk membayar karyawannya tepat waktu.[91] Bagian dari tanggung jawab sosial pemberi kerja adalah melindungi tenaga kerja. Muhammad Mahmud menyatakan bahwa perlu ada aturan yang melindungi hak-hak tenaga kerja karena Islam mengakui bahwa tenaga kerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja.[92]

Dalam Islam, terdapat beberapa aturan yang dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja. Misalnya, pekerja berhak mendapatkan perlindungan dari risiko dan bahaya yang mungkin timbul dalam pekerjaan mereka. Al-Qur'an dan hadis-hadis Nabi Muhammad SAW menekankan pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja. Nabi Muhammad SAW melarang perlakuan kasar terhadap pekerja dan menekankan pentingnya memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan demikian, perlindungan tenaga kerja dalam Islam bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.[93] Selain itu, Islam juga mengakui bahwa tenaga kerja memiliki posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan majikan. Oleh karena itu, hukum Islam menetapkan beberapa

[89] Satriya, B, 2020, *Proteksi Terhadap Hak Keselamatan Tenaga Kerja Berlatar Multi Agama Dalam Perspektif Islam dan HAM, Pendidikan Multikultural 4*(1), 83-94.
[90] Satriya, B, 2020, *Proteksi Terhadap Hak Keselamatan Tenaga Kerja Berlatar Multi Agama Dalam Perspektif Islam dan Ham. Pendidikan Multikultural*, 4(1), 83-94.
[91] *Ibid.*
[92] Mahmud, M, 2021*, Analisis Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja. Jurnal Tahqiqa: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam*, 15(1).
[93] Muhammad Arsad Nasution, 2019, *Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam ((Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadits), Yurisprudentia: Jurnal Hukum Ekonomi,* Vol. 5 No. 2

mekanisme untuk melindungi hak-hak pekerja agar tidak dieksploitasi. Salah satu prinsip utama dalam perlindungan ini adalah keadilan sosial, di mana setiap individu berhak untuk diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, atau agama. Ini sejalan dengan tujuan hukum positif di Indonesia yang bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menciptakan kesejahteraan bagi mereka dan keluarganya.[94]

Terakhir, pentingnya perlindungan tenaga kerja dalam perspektif Islam juga terlihat dari bagaimana ajaran Islam mendorong individu untuk bekerja dengan niat baik dan etika yang tinggi. Pekerja diharapkan memiliki sikap jujur, bertanggung jawab, serta profesional dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, perlindungan tenaga kerja bukan hanya tanggung jawab majikan atau pemerintah, tetapi juga merupakan bagian dari tanggung jawab moral setiap individu dalam masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati dan mendukung kesejahteraan bersama.[95]

[94] Mahmud, M, 2021, Analisis Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja. *Jurnal Tahqiqa: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam, 15(1).*
[95] *Ibid.*

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Dalam hukum positif Indonesia, berbagai undang-undang dan peraturan memastikan perlindungan tenaga kerja. Hubungan hukum antara individu, termasuk hubungan kerja, diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Meskipun KUH Perdata tidak secara eksplisit mengatur ketenagakerjaan, ia menjadi acuan bagi perjanjian kerja yang memenuhi syarat sah perjanjian. Ketentuan yang berkaitan dengan hubungan kerja dan perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur hak-hak tenaga kerja secara tidak langsung. Berikut adalah beberapa hak tenaga kerja yang dapat ditemukan dalam KUH dan relevan dengan hukum ketenagakerjaan:[96]

a) Hak atas upah: Menurut Pasal 1602 Kode Hukum Perdata, seorang pekerja berhak mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan. Ini sejalan dengan peraturan UU Ketenagakerjaan yang mengatur upah minimum dan hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak.
b) Hak Untuk Melakukan Pekerjaan: Pasal 1603 menetapkan bahwa pekerja harus melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan perjanjian kerja. Ini memberikan hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang telah disepakati.
c) Hak atas Perlindungan Hukum: Pekerja dalam hubungan kerja berhak atas perlindungan hukum, termasuk perlindungan dari PHK

[96] Sinaga, N. A., & Zaluchu, T, 2021, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jurnal Teknologi Industri*, 6.

yang tidak adil. Hak-hak ini dapat dilindungi dengan menggunakan prinsip-prinsip umum mengenai perjanjian dan kewajiban, meskipun KUH Perdata tidak secara eksplisit mengatur hal ini.

d) Hak untuk Berserikat: Meskipun UU Ketenagakerjaan lebih mengatur hak untuk berserikat, KUH Perdata memberikan dasar hukum bagi pekerja untuk membentuk perjanjian dan organisasi yang mendukung hak tersebut.
e) Hak atas Istirahat dan Cuti: Menurut Ketentuan Umum Perjanjian KUH, pekerja berhak atas waktu istirahat dan cuti. Hal ini juga diperkuat oleh UU Ketenagakerjaan, yang mengatur hak-hak ini lebih rinci.
f) Hak atas Kesehatan dan Keselamatan: Meskipun UU Ketenagakerjaan lebih rinci, pekerja berhak mendapatkan perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, prinsip-prinsip perlindungan ini juga dapat dikaitkan dengan kewajiban pemberi kerja dalam KUH Perdata.
g) Hak atas Kebebasan Memilih Pekerjaan: Salah satu kebebasan individu yang dilindungi oleh hukum adalah hak pekerja untuk memilih dan berpindah pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara menyeluruh hukum positif Indonesia, terutama yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja. Tujuan undang-undang ini adalah untuk menjaga hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha. Pengaturan hak asasi pekerja merupakan komponen penting dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Setiap pekerja berhak atas kompensasi yang adil, jam kerja yang wajar, dan perlindungan yang adil. Menurut Pasal 5 Undang-Undang, setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak tanpa mengira

jenis kelamin, suku, ras, agama, atau kepercayaan politik mereka.[97] Undang-undang ini juga mengatur keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja berhak atas tempat kerja yang aman dan sehat. Menurut Pasal 86, ayat 1, setiap karyawan berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.[98] Hukum ketenagakerjaan juga mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK). Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban pekerja dalam keadaan seperti ini. Sebagaimana diatur dalam Pasal 154 ayat 1, pengusaha diharuskan memberikan pesangon serta hak-hak lain kepada pekerja yang di-PHK.[99] Dalam hukum ketenagakerjaan, aspek upah dan tunjangan juga menjadi perhatian utama. undang-undang ini menetapkan upah minimum, tunjangan, dan pembayaran lembur. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan menerima kompensasi yang layak untuk pekerjaan yang mereka lakukan.[100] Undang-undang ini juga mengatur perlindungan hukum bagi organisasi. Pekerja memiliki hak untuk berpartisipasi dalam perundingan kolektif dan membentuk serikat buruh. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota tenaga kerja atau serikat buruh, menurut Pasal 104 Ayat 1.[101] Perlindungan hukum melakukan tindakan proaktif dan reaktif. Mereka yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan dipatuhi oleh lembaga pengawas, seperti Departemen Tenaga Kerja. Hak-hak pekerja dilindungi dan dipenegakan oleh lembaga ini.[102] Secara keseluruhan,

[97] Nurcahyo, N, 2021, *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.
[98] Suwantari, I. G. A. D., & Astariyani, N. L. G, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. Jurnal Kertha Semaya,* 6(7), 4.
[99] Nurcahyo, N, 2021, *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.
[100] Fiboda, E., Kusuma, E. E., Hardana, F., & Hosnah, A. U, 2024, *Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Dalam Hukum Positif Indonesia. Jurnal Rectum: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana,* 6(2), 247-254.
[101] Sinaga, N. A., & Zaluchu, T, 2021, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jurnal Teknologi Industri*, 6.
[102] Suwantari, I. G. A. D., & Astariyani, N. L. G, 2018), *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. Jurnal Kertha Semaya,* 6(7), 4.

hak-hak tenaga kerja dilindungi dengan kuat oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Untuk mencapai kesejahteraan sosial dan ekonomi, pemerintah harus berusaha membuat regulasi yang adil dan efektif.[103]

Hukum positif dari UU Cipta Kerja terkait perlindungan tenaga kerja membawa perubahan besar terhadap UU Ketenagakerjaan. Beberapa kritik terhadap UU ini adalah bahwa itu tidak cukup mengatur hak-hak dasar pekerja, seperti perjanjian kerja dan upah minimum, dan bahwa itu tidak memberikan perlindungan yang cukup untuk hak-hak pekerja lainnya. UU Cipta Kerja mengubah banyak undang-undang ketenagakerjaan. Meskipun UU ini bertujuan untuk mempercepat proses bisnis dan meningkatkan investasi, ada kekhawatiran bahwa hak-hak pekerja mungkin diabaikan. Misalnya, UU Cipta Kerja menghapus beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan yang melindungi pekerja dari PHK yang tidak adil.[104] Perlindungan tenaga kerja masih berfokus pada hak atas upah. Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, menurut Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Namun, dengan adanya UU Cipta Kerja, peraturan upah minimum dan tunjangan telah berubah, yang dapat memengaruhi kesehatan pekerja.[105] Selain itu, hukum positif Indonesia secara ketat mengatur keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 86 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja mereka. Dengan adanya UU Cipta Kerja, beberapa standar keselamatan mungkin tidak lagi dijamin secara jelas, menempatkan pekerja dalam bahaya. perlindungan terhadap diskriminasi merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan. Pasal 6 UU Ketenagakerjaan mengharuskan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada semua pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, atau agama. Bagian dari perlindungan

[103] Nurcahyo, N, 2021, *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum,* 12(1), 69-78.
[104] Khair, O. I, 2021, *Analisis Undang-undang cipta kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum*, 3(2), 45-63.
[105] Mokoginta, A, 2022, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lex Crimen*, 11(5).

hukum adalah jaminan sosial bagi pekerja; Pasal 99 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, yang mencakup program tabungan hari tua dan asuransi kecelakaan kerja. Sangat penting bagi pekerja untuk memiliki jaminan sosial untuk melindungi mereka dari bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja.[106] Hukum positif Indonesia juga melindungi hak asasi manusia di tempat kerja. Hak-hak dasar pekerja, seperti hak untuk berkumpul dan berunding secara kolektif, dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan.[107]

Perubahan besar dalam hukum ketenagakerjaan menunjukkan kemajuan ekonomi dan sosial di Indonesia. Dalam UU Cipta Kerja, beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan telah diubah atau dihapus, yang dapat berdampak pada perlindungan tenaga kerja secara keseluruhan. Pemerintah bertanggung jawab atas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan. Memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan ini dilaksanakan dengan benar adalah tanggung jawab lembaga pengawas seperti Departemen Tenaga Kerja.[108] Meskipun beberapa kesulitan muncul sebagai akibat dari perubahan aturan yang dibuat oleh UU Cipta Kerja, penting untuk terus memperjuangkan hak-hak tenaga kerja. Upaya untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak ini dan menerapkan penegakan hukum yang lebih ketat diperlukan untuk menciptakan tempat kerja yang lebih aman dan adil bagi semua pekerja di Indonesia.[109]

Di Indonesia, berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk hukum positif yang berlaku, mengatur perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Teori tujuan hukum dan perlindungan hukum membantu kita memahami bagaimana hukum melindungi hak-hak pekerja. Teori tujuan hukum

[106] Nurcahyo, N, 2021, *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.
[107] Fiboda, E., Kusuma, E. E., Hardana, F., & Hosnah, A. U, 2024, *Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Dalam Hukum Positif Indonesia. Jurnal Rectum: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana,* 6(2), 247-254.
[108] *Ibid.*
[109] *Ibid.*

menekankan bahwa hukum harus digunakan untuk mencapai keadilan, menciptakan ketertiban, dan melindungi hak asasi manusia. Hukum Indonesia seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan hak-hak pekerja untuk melindungi mereka dari perlakuan yang tidak adil dan lingkungan kerja yang adil.[110] Standar perlindungan hukum didasarkan pada teori tujuan hukum. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya berusaha mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga berusaha mencegah pihak yang lebih kuat menggunakan dan menyalahgunakan kekuasaan mereka. Ini terlihat dalam kasus PHK, di mana pengusaha harus memberikan alasan yang jelas dan sesuai dengan peraturan.[111]Sedangkan Fokus teori perlindungan hukum adalah bagaimana hukum dapat melindungi orang dari penggunaan kekuasaan oleh orang lain, dalam hal ini pengusaha. Perlindungan ini mencakup berbagai aspek, seperti keselamatan kerja, kesehatan, dan hak-hak dasar pekerja. Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan ini dengan ketat untuk memastikan bahwa pekerja tidak dieksploitasi dan memiliki hak yang setara di tempat kerja. Menurut teori perlindungan hukum, perlindungan preventif dan represif berbeda. Berbeda dengan perlindungan represif, perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah pelanggaran hak-hak pekerja terjadi sebelum terjadi. Untuk melindungi hak-hak pekerja, pemerintah harus menerapkan kedua metode ini dalam kebijakan tenaga kerja.[112]

[110] *Ibid.*

[111] Jahari, A., & Artita, R, 2023*, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Case Law: Journal of Law*, 4(2), 79-100.

[112] Dananjaya, I. G. N. E. P., Udiana, I. M., & Pujawan, I. M, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja Pada Perusahaan Pt Bali Suci Tour Dan Travel. *Kertha Semaya*, 4(01).

2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945

Semua peraturan perundang-undangan Indonesia, termasuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, didasarkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). UUD 1945 memberikan dasar hukum dan filosofis untuk perlindungan tenaga kerja, meskipun tidak secara eksplisit mengatur ketenagakerjaan. Beberapa pasal UUD 1945 yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, seperti Pasal 27 ayat (2) *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"* menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perspektif tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sangat bergantung pada Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945. Menurut Prof. Dr. Ari Hernawan, ahli hukum ketenagakerjaan dari Universitas Gadjah Mada, penerapan pasal ini tidak hanya menjamin hak atas pekerjaan tetapi juga menjamin kondisi kerja yang layak dan penghidupan yang bermartabat. Dalam hal ini, pemerintah bertanggung jawab untuk membuat kebijakan yang mendorong lapangan kerja, meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan, dan membuat regulasi yang ketat untuk melindungi hak-hak pekerja. Pasal ini berfungsi sebagai dasar untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang memastikan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. Dengan kata lain, negara bertanggung jawab untuk menyediakan kondisi yang memungkinkan setiap warganya mendapatkan pekerjaan yang adil dan layak. Upah yang adil, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan perlindungan dari perlakuan yang tidak adil adalah beberapa contoh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak ini tidak terbatas pada ketersediaan lapangan kerja.[113]

[113] Nurcahyo, N, 2021, *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.

Negara bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan diterapkan dengan baik dalam hal pengawasan dan penegakan hukum. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, hal ini sejalan dengan prinsip negara hukum yang dianut Indonesia. Institusi yang relevan, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan pengawas ketenagakerjaan, bertanggung jawab atas pengawasan. Selain itu, perlindungan hukum mencakup aspek kesejahteraan pekerja dengan mengatur waktu kerja, istirahat, dan cuti, yang merupakan pelaksanaan dari konsep "*penghidupan yang layak*" yang digariskan dalam UUD 1945. Pengaturan seperti ini sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pekerja, dan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan pekerja. Pada pasal 28D ayat 2 berbunyi *"Setiap orang berhak untuk mendapatkan perlindungan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak,"* Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya mencakup hak untuk bekerja tetapi juga hak untuk memiliki lingkungan kerja yang aman dan layak. Menurut Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, guru besar hukum ketenagakerjaan di Universitas Indonesia, ketentuan ini berfungsi sebagai dasar untuk membangun sistem pengupahan yang adil dan melindungi hak-hak normatif pekerja.

Meskipun UUD 1945 memberikan landasan hukum yang jelas, masih ada beberapa masalah yang menghalangi pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Tidak adanya penegakan hukum adalah salah satu masalah utama. Karena kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif terhadap pelanggaran hak-hak pekerja, banyak pekerja yang tidak menerima perlindungan yang seharusnya mereka dapatkan. Pekerja sering terjebak dalam kondisi kerja yang tidak layak karena hal ini. Selain itu, banyak pekerja di sektor informal yang tidak terdaftar dan tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai. Sektor informal termasuk buruh harian, pedagang kaki

lima, dan pekerja lepas. Kondisi ini menempatkan mereka dalam bahaya eksploitasi dan pelanggaran hak-hak fundamental mereka.[114]

3. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Kitab Undang-Undang Pidana

Di Indonesia, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sangat penting, terutama karena Kitab Undang-Undang Pidana (KUHP) memberikan kerangka hukum yang mengatur berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk perlindungan terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini, perlindungan hukum termasuk aspek pidana yang dapat menjerat pelanggaran hak-hak pekerja. Akibatnya, penting untuk memahami peran KUHP dalam melindungi tenaga kerja di Indonesia. Pengaturan mengenai tindak pidana yang berkaitan dengan pelanggaran hak-hak pekerja merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diatur dalam KUHP. Misalnya, tindakan yang merugikan pekerja, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa alasan yang jelas, dapat dikenakan sanksi pidana. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan yang diharapkan untuk melindungi pekerja dari pengusaha yang tidak adil. Diharapkan bahwa ketentuan pidana ini akan membuat pelanggar jera dan memberikan rasa aman bagi pekerja.

Selain itu, KUHP mengatur perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Kesalahan yang berkaitan dengan kecelakaan kerja yang terjadi karena kelalaian pengusaha dapat dikenakan hukuman pidana. Menurut Sugiyanto dan Sulfiani, untuk melindungi pekerja dari bahaya yang dapat membahayakan keselamatan mereka, kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting. Perusahaan dalam hal ini bertanggung jawab untuk memastikan lingkungan kerja aman dan tidak membahayakan kesehatan pekerja.[115] Pengupahan juga merupakan bagian dari perlindungan hukum terhadap tenaga

[114] Hardlie Cecilia, 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19, Jurnal HUmani, Vol11, No.2

[115] Surwandi, 2022, *Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja, Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan,* 2(1), 251-262

kerja. Dalam hal ini, pengusaha yang tidak membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat dikenakan sanksi KUHP. Salah satu hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja adalah upah. Perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana jika mereka tidak memenuhi kewajiban ini. Ini menunjukkan bahwa KUHP berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang layak atas pekerjaan mereka. Meskipun KUHP memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, masih ada masalah untuk menerapkannya. Pohan menyatakan bahwa kurangnya pengawasan yang disebabkan oleh aturan hukum yang lemah dapat menghambat perlindungan pekerja. Oleh karena itu, upaya diperlukan untuk meningkatkan penegakan hukum dan meningkatkan kesadaran publik tentang hak-hak pekerja.[116]

4. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Teori Tujuan Hukum dan Perlindungan Hukum

Menurut teori tujuan hukum, keadilan, ketertiban, dan perlindungan hak asasi manusia harus dicapai melalui penggunaan hukum. Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, menurut UUD 1945, sebagai dasar hukum. Hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang tidak adil di tempat kerja dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1). Ini menimbulkan tujuan hukum yang lebih besar, seperti menjaga martabat pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha. Para ahli, seperti Prof. Dr. Ari Hernawan dan Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, menekankan bahwa penerapan pasal-pasal ini tidak hanya menjamin hak atas pekerjaan tetapi juga membuat pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan kondisi kerja yang layak. Oleh karena itu, menurut teori tujuan hukum, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai

[116] Muhammad Regen Pohan, 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan, Merdeka Law Journal, 1(2), 60-71.

keadilan sosial dan ekonomi serta mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Fokus teori perlindungan hukum adalah bagaimana hukum dapat melindungi orang dari orang lain yang menyalahgunakan kekuasaan. KUH Perdata dan UU Ketenagakerjaan memberikan berbagai hak kepada pekerja untuk melindungi mereka dari penggunaan atau perlakuan tidak adil. Misalnya, perlindungan hukum terdiri dari hak atas upah yang layak, hak untuk berserikat, dan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan menetapkan sanksi pidana untuk pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha, KUHP memainkan peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja. PHK yang tidak adil, pengabaian keselamatan kerja, dan pelanggaran hak-hak normatif pekerja dapat menyebabkan hukuman. Menurut teori perlindungan hukum, hukum bukan hanya berfungsi sebagai represi tetapi juga untuk mencegah pelanggaran hak-hak pekerja terjadi.

Meskipun kedua teori tersebut menawarkan dasar hukum yang kuat untuk perlindungan tenaga kerja, ada kesulitan untuk menerapkannya. Hak-hak pekerja tidak dilindungi dengan baik karena kurangnya penegakan hukum dan pengawasan. Analisis Pohan menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan dapat menyebabkan banyak karyawan berada dalam kondisi kerja yang tidak layak. Selain itu, sejumlah besar karyawan yang bekerja di sektor informal tidak terdaftar dan tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai. Ini menunjukkan bahwa, meskipun ada kerangka hukum yang mendukung perlindungan tenaga kerja, masih ada perbedaan antara praktik di lapangan dan norma hukum. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan penegakan hukum dan meningkatkan kesadaran publik tentang hak-hak pekerja.

B. Analisis Dampak Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Pada Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di PT Varia Usaha Beton

1. Gambaran Umum PT Varia Usaha Beton

PT Varia Usaha Beton adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur beton dan bangunan, didirikan pada tahun 1991 sebagai anak

perusahaan dari PT Semen Indonesia Beton. Perusahaan ini memproduksi berbagai produk beton, termasuk beton siap pakai, beton pracetak, dan beton masonry. Selain itu, mereka juga menyediakan layanan konstruksi dan penyewaan peralatan. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi pilihan utama pelanggan di pasar nasional, dengan misi untuk memproduksi dan menjual beton yang memenuhi standar kualitas serta menjamin pengiriman tepat waktu. Dengan dukungan dari staf berpengalaman dan peralatan modern, PT Varia Usaha Beton telah berkontribusi signifikan dalam proyek pembangunan infrastruktur di Indonesia, khususnya di daerah Jawa Timur dan sekitarnya.

PT Varia Usaha Beton memiliki visi untuk menjadi pilihan utama pelanggan di pasar nasional, dengan misi untuk memproduksi dan menjual beton yang memenuhi standar kualitas serta menjamin pengiriman tepat waktu. Dengan dukungan dari staf berpengalaman dan peralatan modern, PT Varia Usaha Beton telah berkontribusi signifikan dalam proyek pembangunan infrastruktur di Indonesia, khususnya di daerah Jawa Timur dan sekitarnya.[117] PT Varia Usaha Beton mengelola 34 *plant* di berbagai lokasi, termasuk Jawa Tengah dan Kalimantan Timur. Mereka terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik *(Good Corporate Governance)* untuk bersaing di pasar. Sejak berdiri, PT Varia Usaha Beton telah berkontribusi dalam berbagai proyek konstruksi besar di Indonesia, mendukung pembangunan infrastruktur dan properti. Perusahaan juga aktif dalam pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. PT Varia Usaha Beton memproduksi berbagai produk utama dalam bidang beton dan bahan bangunan. Berikut adalah rincian produk yang dihasilkan oleh perusahaan:[118]

1) Beton Siap Pakai *(Ready Mix Concrete)*

[117] https://www.variabeton.com/p/about-varia-usaha-beton.html Diakses pada tanggal 5 Desember 2024
[118] *Ibid.,*

Produk ini digunakan dalam berbagai proyek konstruksi, mulai dari skala kecil hingga mega proyek, seperti pembangunan gedung, jalan tol, dan infrastruktur lainnya.

2) Beton Pracetak *(Precast Concrete)*

Termasuk tiang pancang, girder, beam, slab, dan sleeper. Produk ini diproduksi di pabrik-pabrik yang tersebar di berbagai lokasi untuk memenuhi kebutuhan proyek konstruksi.

3) Beton Masonry

Produk ini mencakup berbagai jenis blok beton seperti hollow block, paving block, dan tile. Beton masonry digunakan untuk konstruksi bangunan dan jalan.

4) Batu Pecah *(Crushed Stone)*

Digunakan sebagai bahan baku dalam berbagai aplikasi konstruksi, batu pecah juga dihasilkan oleh perusahaan untuk mendukung kebutuhan material bangunan.

5) Layanan Tambahan

Selain produk beton, PT Varia Usaha Beton juga menyediakan layanan seperti pengoperasian gudang semen dan jasa pompa beton untuk mendukung proyek konstruksi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bapak Yudi Septiana sebagai kepala Plant PT Varia Usaha Beton Semarang, menyatakan bahwa perusahaan telah berkontribusi secara signifikan dalam berbagai proyek konstruksi terkenal di Indonesia. Beliau menambahkan bahwa produk *precast* Perusahaan ini telah digunakan dalam beberapa kategori proyek, antara lain:

1) Proyek Infrastruktur

PT Varia Usaha Beton menyediakan beton siap pakai untuk pembangunan jalan tol di berbagai wilayah, mendukung

pengembangan jaringan transportasi yang lebih baik. Selain itu, Produk beton pracetak dan beton siap pakai digunakan dalam konstruksi jembatan, yang merupakan bagian penting dari infrastruktur transportasi.

2) Proyek Gedung

Banyak gedung tinggi dan kompleks perkantoran di kota-kota besar Indonesia menggunakan produk beton dari perusahaan ini untuk struktur dan fondasi. PT Varia Usaha Beton juga terlibat dalam penyediaan material untuk proyek perumahan, baik rumah tapak maupun apartemen.

3) Proyek Lainnya

Produk beton mereka digunakan dalam pembangunan fasilitas umum seperti sekolah, rumah sakit, dan pusat perbelanjaan. Banyak proyek pemerintah yang memerlukan kualitas tinggi dan ketepatan waktu dalam penyediaan material konstruksi, di mana PT Varia Usaha Beton menjadi mitra terpercaya.

PT Varia Usaha Beton memiliki dua kategori karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Berikut adalah perbandingan antara kedua jenis status kepegawaian tersebut.

1) Karyawan Tetap
    a) Kompensasi: Karyawan tetap menerima gaji pokok yang lebih stabil, serta tunjangan yang lebih lengkap, termasuk BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, THR (Tunjangan Hari Raya), bonus akhir tahun, dan tunjangan jabatan sesuai dengan posisi mereka.
    b) Fasilitas: Mereka juga mendapatkan fasilitas seperti pemeriksaan kesehatan tahunan, transportasi, dan peluang pengembangan karir.

c) Keamanan Kerja: Karyawan tetap cenderung memiliki keamanan kerja yang lebih baik dan tidak khawatir tentang ketidakpastian dalam hal kompensasi.
d) Jam Kerja: Umumnya, jam kerja adalah 8 jam per hari dengan fleksibilitas tergantung pada posisi dan lokasi.

2) Karyawan *Outsourcing*
a) Kompensasi: Karyawan *outsourcing* biasanya mendapatkan gaji yang lebih rendah dan tunjangan yang terbatas. Mereka tidak menerima tunjangan seperti karyawan tetap, kecuali untuk uang lembur dan BPJS.
b) Kondisi Kerja: Mereka sering kali bekerja di lokasi produksi dan memiliki beban kerja yang lebih berat tanpa jaminan tunjangan tambahan. Ketidakpastian mengenai kompensasi finansial juga menjadi masalah bagi mereka, terutama ketika target penjualan tidak tercapai.
c) Keamanan Kerja: Karyawan *outsourcing* menghadapi ketidakpastian lebih besar terkait kontrak kerja dan kompensasi, yang dapat berubah berdasarkan kinerja perusahaan cabang.
d) Jam Kerja: Jam kerja mereka mungkin lebih bervariasi dan fleksibel tergantung pada kebutuhan proyek.

Perbedaan signifikan antara karyawan tetap dan outsourcing di PT Varia Usaha Beton terletak pada kompensasi, fasilitas, keamanan kerja, dan kondisi kerja. Karyawan tetap menikmati manfaat yang lebih baik dan stabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan *outsourcing* yang sering kali dihadapkan pada ketidakpastian dalam pekerjaan mereka.[119]

[119] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Yudi Septiana sebagai kepala Plant PT Varia Usaha Beton Semarang

2. Dampak Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja di PT Varia Usaha Beton

Menurut Bapak Yudi Septiana sebagai kepala Plant PT Varia Usaha Beton Semarang yang diwawancarai pada tanggal 6 Desember 2024, penerapan Undang-Undang Cipta Kerja 2023 di PT Varia Usaha Beton mencerminkan upaya perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan regulasi yang bertujuan meningkatkan iklim investasi dan perlindungan tenaga kerja. Undang-Undang ini, yang telah mengalami revisi oleh Mahkamah Konstitusi, menetapkan berbagai ketentuan baru terkait ketenagakerjaan, termasuk pengaturan kontrak kerja, upah, jam kerja, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.[120]

1) Dampak Perubahan pada Pengaturan Kontrak Kerja

Salah satu perubahan signifikan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja adalah pengaturan kontrak kerja. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arif Fiansyah, *Marketing Precast* di PT Varia Usaha Beton, yang dilakukan pada 6 Desember 2024, beliau menjelaskan bahwa perusahaan kini mengimplementasikan sistem kontrak kerja yang lebih fleksibel, sesuai dengan ketentuan baru dalam UU Cipta Kerja. Perusahaan kini memastikan bahwa setiap kontrak kerja mematuhi ketentuan durasi dan syarat-syarat yang diatur dalam undang-undang, termasuk pembatasan durasi pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang maksimal dapat berlangsung hingga lima tahun. Sebelumnya, tidak ada batasan jelas terkait durasi kontrak, yang menyebabkan banyak pekerja terjebak dalam kontrak jangka panjang tanpa kepastian menjadi karyawan tetap.

Menanggapi perubahan ini, Bapak Yudi Septiana sebagai kepala Plant PT Varia Usaha Beton Semarang, dalam wawancara yang dilakukan pada 6 Desember 2024, menyatakan, "Dengan adanya pembatasan durasi PKWT, kami merasa lebih aman karena ada kejelasan mengenai transisi ke karyawan tetap." Namun, menurut Bapak Arif Fiansyah sebagai

[120] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Yudi Septiana sebagai kepala Plant PT Varia Usaha Beton Semarang

Marketing Precast (karyawan outsourcing), yang bekerja sebagai Tenaga Kerja *Precast* di PT Varia Usaha Beton, yang diwawancarai pada tanggal yang sama, "Meskipun ada batasan waktu kontrak, kami tetap merasa khawatir karena tidak semua pekerja outsourcing mendapat kesempatan untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Seringkali, kami hanya diberi kontrak yang diperpanjang-ulang tanpa kepastian."

Perusahaan telah meninjau ulang kontrak-kontrak yang ada dan memastikan bahwa setiap PKWT yang diterapkan tidak melebihi jangka waktu yang ditetapkan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan prosedur yang lebih ketat dalam memperpanjang PKWT, yang memerlukan alasan yang jelas jika perusahaan memutuskan untuk melanjutkan hubungan kerja dalam bentuk kontrak. PT Varia Usaha Beton juga menghadapi tantangan terkait dengan penerapan ketentuan baru ini, terutama untuk mencegah tindakan yang tidak adil dari pihak perusahaan. Sebagai solusi, perusahaan membentuk tim pengawasan internal untuk memastikan bahwa semua kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan juga menyadari pentingnya keterlibatan serikat pekerja dalam proses ini, dan melalui dialog terbuka dengan serikat pekerja, mereka berusaha menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan adil.

Bapak Arif juga menekankan bahwa PT Varia Usaha Beton berkomitmen untuk memastikan bahwa semua pekerja, baik *outsourcing* maupun tetap, mendapatkan perlakuan yang adil, yang sesuai dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945.[121]

2) Dampak pada Upah dan Komponen Hidup Layak

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur ketentuan tentang upah minimum dan komponen hidup layak, yang kini diterapkan oleh PT Varia

[121] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Arif Fiansyah sebagai *Marketing Precast* (karyawan outsourcing)

Usaha Beton. Dalam wawancara dengan Bapak Arif Fiansyah, Marketing Precast (karyawan *outsourcing*) pada 6 Desember 2024, beliau menjelaskan bahwa perusahaan berkomitmen untuk memberikan upah yang tidak hanya sesuai dengan upah minimum provinsi, tetapi juga mempertimbangkan biaya hidup karyawan. "Perusahaan melakukan evaluasi berkala terhadap struktur pengupahan agar kami mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak," ungkapnya. PT Varia Usaha Beton mengadopsi formula baru dalam menentukan upah minimum yang melibatkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks yang dihitung oleh Badan Pusat Statistik (BPS), sehingga penetapan upah tidak hanya didasarkan pada angka nominal, tetapi juga pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Komponen Hidup Layak (KHL) menjadi aspek penting yang diperhatikan, mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan.[122]

Bapak Yudi Septiana, sebagai kepala Plant beliau menyatakan, "Saya merasa upah yang diberikan sudah mempertimbangkan KHL, karena perusahaan melakukan evaluasi untuk memastikan karyawan mendapatkan penghasilan yang cukup." Selain itu, PT Varia Usaha Beton juga berkolaborasi dengan Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha. Dewan ini bertugas memberikan rekomendasi terkait penetapan upah minimum, yang membuat proses penetapan upah menjadi lebih transparan dan melibatkan berbagai pihak.[123]

Perusahaan juga memperhatikan kemungkinan penerapan Upah Minimum Sektoral (UMS), yang memungkinkan penetapan upah yang lebih tinggi berdasarkan sektor industri tertentu. Hal ini memberi

[122] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Arif Fiansyah sebagai Marketing Precast (karyawan *outsourcing*)
[123] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Yudi Septiana sebagai kepala Plant PT Varia Usaha Beton Semarang

fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan upah dengan kondisi pasar dan kebutuhan spesifik industri beton. PT Varia Usaha Beton secara aktif melakukan evaluasi terhadap kebijakan pengupahan untuk memastikan kepatuhan terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dan menjaga hubungan baik dengan karyawan. Dalam hal ini, Bapak Arif menambahkan, "Kami berharap dengan transparansi dalam penetapan upah, perusahaan dapat menjaga kepercayaan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif."

Dengan melibatkan Dewan Pengupahan dan memastikan pengupahan sesuai dengan peraturan yang berlaku, PT Varia Usaha Beton berupaya untuk menciptakan hubungan industrial yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, serta memastikan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan.[124]

3) Dampak pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja juga berfokus pada perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), yang menjadi perhatian utama PT Varia Usaha Beton. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arif Fiansyah, Marketing Precast (karyawan *outsourcing*), yang dilakukan pada 6 Desember 2024, beliau menyampaikan bahwa perusahaan telah menerapkan berbagai program keselamatan kerja sesuai dengan standar nasional. "Kami rutin mengikuti pelatihan keselamatan kerja, yang mencakup prosedur dasar hingga penanganan situasi darurat," ungkapnya. PT Varia Usaha Beton telah merumuskan kebijakan K3 yang jelas, yang mencakup pelatihan, penyediaan alat pelindung diri (APD), serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan menyadari bahwa hal ini penting untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

[124] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Yudi Septiana sebagai kepala Plant PT Varia Usaha Beton Semarang

Sebagai bagian dari implementasi kebijakan K3, PT Varia Usaha Beton melakukan pelatihan keselamatan secara rutin, yang tidak hanya mencakup prosedur dasar tetapi juga penggunaan alat berat dan cara mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja. PT Varia Usaha Beton juga melakukan pemantauan dan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas program ini.[125] Menurut Bapak Yudi Septiana, "Pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat, terutama dalam mengurangi kecelakaan kerja. Selain itu, kami juga dilatih untuk mengidentifikasi bahaya potensial di area kerja."[126]

Namun, meskipun berbagai langkah pencegahan telah diterapkan, perusahaan menyadari bahwa insiden kecelakaan kerja tetap mungkin terjadi. Oleh karena itu, PT Varia Usaha Beton telah menyiapkan prosedur penanganan insiden yang jelas, termasuk pelaporan dan investigasi kecelakaan. Setiap insiden yang terjadi dicatat dan dianalisis untuk mencegah kejadian serupa di masa depan. PT Varia Usaha Beton juga memberikan perhatian pada kesehatan mental karyawan, dengan menyediakan program dukungan psikologis bagi karyawan yang menghadapi stres atau tekanan kerja.

Bapak Arya Arif juga menambahkan, "Selain keselamatan fisik, perhatian terhadap kesehatan mental juga sangat penting. Dengan adanya dukungan psikologis, kami merasa lebih dihargai." Selain itu, perusahaan melibatkan serikat pekerja dalam pengembangan kebijakan K3. Melalui dialog dengan serikat pekerja, PT Varia Usaha Beton dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan terkait perlindungan K3. Evaluasi berkala terhadap kebijakan ini dilakukan untuk menyesuaikan dengan perkembangan regulasi dan kondisi lapangan yang terus berubah.

[125] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Arif Fiansyah sebagai Marketing Precast (karyawan *outsourcing*)
[126] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Yudi Septiana sebagai kepala Plant PT Varia Usaha Beton Semarang

Secara keseluruhan, penerapan Undang-Undang Cipta Kerja terkait kesehatan dan keselamatan kerja di PT Varia Usaha Beton menunjukkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh karyawan, serta berkontribusi pada kesejahteraan jangka panjang tenaga kerja.[127]

4) Dampak pada Hubungan Industrial

Salah satu dampak signifikan dari perubahan regulasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah pengaturan waktu kerja dan hak pekerja atas hari libur. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arya Arif Fiansyah, *Marketing Precast* (karyawan *outsourcing*) pada 6 Desember 2024, beliau menyatakan, "Kami diberi fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, yang memungkinkan saya menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi, terutama bagi yang memiliki keluarga." PT Varia Usaha Beton menyesuaikan kebijakan jam kerjanya dengan ketentuan baru yang menetapkan jam kerja maksimum, yaitu 40 jam per minggu, yang dibagi menjadi 8 jam per hari selama 5 hari kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan tidak bekerja melebihi kapasitas yang dapat menjaga kesehatan fisik dan mental mereka.[128]

Selain itu, perusahaan juga mengadopsi sistem jam kerja fleksibel untuk beberapa posisi tertentu. Ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Menurut Bapak Yudi Septiana, Kepala plant "Fleksibilitas dalam jam kerja sangat membantu saya dalam mengatur waktu, terutama ketika ada kebutuhan mendesak di rumah." PT Varia Usaha Beton berkomitmen untuk memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk beristirahat, dengan

[127] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Arif Fiansyah sebagai Marketing Precast (karyawan *outsourcing*)
[128] *Ibid*

memastikan bahwa jam kerja dan cuti sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja.[129]

Dalam hal lembur, PT Varia Usaha Beton mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja normal berhak mendapatkan kompensasi lembur yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan memastikan bahwa kompensasi lembur dihitung dan dibayar secara adil, memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja lebih keras. Bapak Arif juga menambahkan, "Kompensasi lembur yang adil membuat kami merasa dihargai atas waktu ekstra yang diberikan."

Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur hak pekerja atas hari libur nasional dan cuti bersama. PT Varia Usaha Beton memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan hak mereka untuk tidak bekerja pada hari libur nasional tanpa kehilangan upah. Selain itu, perusahaan juga memberikan cuti bersama yang memungkinkan karyawan merayakan hari-hari besar bersama keluarga. PT Varia Usaha Beton menerapkan kebijakan cuti tahunan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang, di mana setiap karyawan berhak atas minimal 12 hari kerja cuti tahunan setelah masa kerja satu tahun.[130]

Menurut Muhammad Farid sebagai Admin Keuangan dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 6 Desember 2024 dengan PT Varia Usaha Beton, perusahaan aktif melakukan sosialisasi mengenai kebijakan jam kerja dan hari libur kepada seluruh karyawan melalui pelatihan dan seminar. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memahami sepenuhnya hak-hak mereka terkait waktu kerja dan cuti. Dengan memastikan pemahaman yang jelas, perusahaan berharap

[129] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Yudi Septiana sebagai kepala Plant PT Varia Usaha Beton Semarang
[130] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Bapak Arif Fiansyah sebagai Marketing Precast (karyawan *outsourcing*)

dapat menghindari kesalahpahaman mengenai kebijakan yang berlaku. Penerapan kebijakan yang seimbang terkait jam kerja dan hari libur ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja di PT Varia Usaha Beton. Dengan memberikan waktu istirahat yang cukup dan hak-hak cuti yang jelas, karyawan akan lebih termotivasi dan fokus dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada hasil produksi perusahaan.[131]

Meskipun PT Varia Usaha Beton telah menerapkan berbagai kebijakan baru sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja, perusahaan masih menghadapi tantangan dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa kebijakan-kebijakan ini diterapkan secara konsisten di seluruh lini operasional. Hal ini memerlukan pelatihan yang efektif bagi para manajer untuk menciptakan keselarasan dalam penerapan kebijakan di seluruh organisasi. Sesuai dengan teori kepastian hukum dari Gustav Radbruch, penerapan kebijakan yang jelas dan tegas sangat penting untuk menghindari ketidakpastian yang dapat merugikan pihak pekerja maupun perusahaan. PT Varia Usaha Beton menjalin komunikasi yang baik dengan serikat pekerja untuk membahas berbagai isu terkait jam kerja dan hari libur, yang menunjukkan upaya untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan serikat pekerja ini berkontribusi pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis, yang sejalan dengan teori perlindungan hukum oleh Satjipto Raharjo, di mana perusahaan berusaha melindungi hak-hak pekerja dan memastikan mereka memperoleh perlakuan yang adil sesuai dengan hak-hak dasar mereka.

Secara keseluruhan, penerapan Undang-Undang Cipta Kerja 2023 di PT Varia Usaha Beton terkait dengan jam kerja dan hari libur menunjukkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja

[131] Wawancara di PT Varia Usaha Beton Semarang pada tanggal 6 Desember 2024 dengan Muhammad Farid sebagai Admin Keuangan

yang adil dan produktif. Dalam konteks ini, teori keadilan dari Gustav Radbruch menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban perusahaan. Dengan mengikuti ketentuan baru ini, PT Varia Usaha Beton tidak hanya memenuhi kewajiban hukum yang diatur oleh undang-undang, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan serta peningkatan produktivitas secara keseluruhan, yang pada gilirannya memberikan manfaat bagi masyarakat luas, sejalan dengan teori kemanfaatan hukum. Penerapan kebijakan ini juga membantu meningkatkan hubungan industrial yang lebih transparan dan adil, yang akan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam jangka panjang.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan Hukum Positif di Indonesia Di Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan hak-hak normatif kepada pekerja, memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Namun demikian, terjadi perubahan besar ketika Undang-Undang Cipta Kerja disahkan, yang mengakibatkan beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan tidak lagi berlaku. Misalnya, UU Cipta Kerja mengubah dan menghapus beberapa pasal yang berkaitan dengan pesangon dan pemutusan hubungan kerja, yang mengurangi peluang pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun UU Ketenagakerjaan tetap menjadi acuan hukum, implementasi dan perlindungan UU tersebut menjadi kurang efektif karena perubahan yang dilakukan oleh UU Cipta Kerja.
2. Analisis Dampak Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Pada Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di PT Varia Usaha Beton adalah sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja, PT Varia Usaha Beton telah menerapkan sistem kontrak kerja yang lebih fleksibel. Ini membatasi PKWT hingga lima tahun dan memberikan kejelasan tentang transisi menjadi karyawan tetap, meskipun pekerja outsourcing masih khawatir tentang status mereka. Perusahaan berkomitmen untuk memberikan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup, dan melibatkan Dewan Pengupahan untuk membuat penetapan upah menjadi transparan. Untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah diterapkan secara menyeluruh, termasuk pelatihan dan dukungan psikologis, serta kebijakan jam kerja yang fleksibel dan hak cuti yang sesuai dengan undang-undang. Secara keseluruhan, penerapan undang-undang ini mencerminkan upaya perusahaan untuk menciptakan

lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan yang membantu masyarakat dan karyawan dalam jangka panjang.

B. Saran

1) Peningkatan Sosialisasi Kebijakan: PT Varia Usaha Beton disarankan untuk terus meningkatkan sosialisasi mengenai kebijakan ketenagakerjaan dan K3 kepada seluruh karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui seminar, workshop, atau media komunikasi internal lainnya agar semua karyawan memahami hak dan kewajiban mereka.
2) Evaluasi Berkala
   Melakukan evaluasi berkala terhadap seluruh kebijakan yang diterapkan sangat penting untuk menyesuaikan dengan perkembangan regulasi serta kebutuhan karyawan. Evaluasi ini sebaiknya melibatkan masukan dari karyawan melalui survei atau forum diskusi.
3) Pengembangan Program Kesehatan Mental
   Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program dukungan kesehatan mental yang lebih komprehensif. Ini bisa mencakup penyediaan layanan konseling, workshop tentang manajemen stres, serta kegiatan yang mempromosikan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.
4) Pemanfaatan Teknologi untuk K3
   Memanfaatkan teknologi informasi dalam pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi. Penggunaan aplikasi untuk pelaporan insiden, pemantauan kondisi kesehatan karyawan, serta manajemen data terkait K3 akan membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik.
5) Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan
   Mendorong keterlibatan lebih banyak karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan ketenagakerjaan akan

menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja. Pembentukan tim kerja yang melibatkan perwakilan dari berbagai tingkat jabatan dapat menjadi salah satu cara untuk mencapai hal ini.

6) Peningkatan Infrastruktur Kesehatan dan Keselamatan

   PT Varia Usaha Beton sebaiknya terus berinvestasi dalam infrastruktur kesehatan dan keselamatan kerja, seperti fasilitas pertolongan pertama, area istirahat yang nyaman, dan akses ke layanan kesehatan bagi karyawan. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung kesejahteraan karyawan.

7) Monitoring dan Penegakan Kebijakan

   Perusahaan perlu memastikan bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan dipatuhi dengan ketat. Pembentukan tim pengawas internal yang bertugas untuk memantau kepatuhan terhadap kebijakan K3 dan ketenagakerjaan akan membantu mengidentifikasi masalah sejak dini dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Asikin, A. &. (2003). Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), h. 6.

Philipus M Hadjon.(1983).Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, Surabaya: Bina Ilmu

Soerjano. (1984). *Pengantar Ilmu Hukum* . Jakarta : UI-Press.

Subagyo, P. J. (1997). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Rineka Cipta : Jakarta

Rianto Adi, (2004), Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Graniat: Jakarta

Triningsih, A. (2020). Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing. Rajawali Pers, Depok.

Suhartini, E. (2020). Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

C. Jurnal

Afifah, F., & Warjiyati, S,2024, Tujuan, Fungsi, dan Kedudukan Hukum, *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra,* 2(2), 142-152.

Agishintya, C. C., & Hoesin, S. H. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum. *Jurnal Hukum dan Bisnis (Selisik)*, 7(2), 93-110.

Anisa Nur Kanifah. (2024). Pemenuhan Hak Anak Pasca Perceraian Perspektif Hukum Positif dan Teori Tujuan Hukum Gustav Radbruch, *Journal of Law & Family Studies*, 6 (1)

Anita Sri Handayani, Mirza Dwinanda Ilmawa. (2017). Perencanaan Perekrutan Kriteria Sumber Daya Manusia PT Varia Usaha Beton (Studi Kasus Pada Proyek Pembangunan Jalan Tol dan Pusat Perbelanjaan). *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 7(2)

Arbiani, E. M., Azhar, A., & Mahdum, M. (2019). Implementasi Kebijakan Penataan dan Pemerataan Berdasarkan Beban Kerja Guru SMA Negeri di Tembilahan Kota Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen Pendidikan Penelitian Kualitatif*, 3(2), 104-115.

Arrafi Bima Guswara, Ali Imran Nasution. (2023). Dinamika Konstitusionalitas Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan 54/PUU-XXI/2023, *Jurnal USM Law Review*, 6 (3)

Chadijah, F., & Salomo, R. V. (2023). Analisis Kebijakan Pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia dan Australia). *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 5(2), 243-255.

Cecilia, H., & Nugroho, A. A. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani*), 11(2), 274.

Dananjaya, I. G. N. E. P., Udiana, I. M., & Pujawan, I. M. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja Pada Perusahaan Pt Bali Suci Tour Dan Travel. *Kertha Semaya*, 4(01).

Damar, G. O., Maramis, R. A., & Tampanguma, M. Y. (2024). Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan. *Lex Privatum*, 13(1)

Dino Rizka Afdhali. (2023). Idealisasi Penegakkan Hukum Ditinjau Dari Perspektif Teori Tujuan Hukum, *Collegium Studiosum Journal*, 6(2)

Febrianti, L. (2017). Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. *UIR Law Review*, 1(1), 83-92.

Fiboda, E., Kusuma, E. E., Hardana, F., & Hosnah, A. U. (2024). Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Dalam Hukum Positif Indonesia. *Jurnal Rectum: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 6(2), 247-254.

Hidayat, M. R., & Dalimunthe, N. (2022). Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 233-250.

Izzati, N. R. (2023). Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewan Pengupahan. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 163-173.

Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Case Law: Journal of Law, 4(2), 79-100.*

Kartika, N., Robial, S. M., & Pratama, A. (2021). Analisis produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan kolom di proyek pembangunan gedung Pemda Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Momen Teknik Sipil Suryakancana*, 3(2), 103-112.

Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-undang cipta kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum*, 3(2), 45-63.

Kotimah, K., & Rachmawati, T. (2023). Analisis Penerapan CSR Pada PT Varia Usaha Beton Sidoarjo Terhadap Lingkungan Sekitarnya. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(3), 77-90.

Kusuma, R., & Basniwati, A. D. (2022). Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun. *Jurnal Ilmu Hukum The Juris*, 6(2), 325-332.

Mahmud, M. (2021). Analisis Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja. *Jurnal Tahqiqa: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam*, 15(1).

Martha, D. G. (2020). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Konstitusi Indonesia. *Jurnal Hukum Das Sollen*, 4(2).

Matindas, C. L. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Privatum*, 6(3).

Muhammad Arsad Nasution. (2019). Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadits), *Yurisprudentia: Jurnal Hukum Ekonomi, 5(2)*

Mokoginta, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lex Crimen*, 11(5).

Nangoy, F. M., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2020). Profesionalitas Tenaga Kerja Hotel Four Points Manado di Masa Pandemi COVID-19: Studi Fenomenologi Secara Online. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).

Novanto, A. S., & Herawati, R. (2022). Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Pembangunan Hukum Indonesia. *Jurnal USM Law Review*, 5(1), 401-411.

Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.

Nururrohim, T. S., Warka, M., & Zeinuddin, M. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(3), 1263-1272.

Pratami, A., Salsabila, A., & Hidayah, N. P. (2023). Urgensi pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan di indonesia sesuai pada undang–undang. *Jurnal Hukbis*, 1(1), 120-132.

Prabowo, A. S., Triputra, A. N., Junaidi, Y., & Purwoleksono, D. E. (2020). Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah* Universitas Trunojoyo, 13(1), 1-6.

Putra, C. V. A. (2017). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 39(1), 61-77.

Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2), 60-71.

Rahman, F. (2020). Perbandingan Tujuan Hukum Indonesia, Jepang dan Islam. *Khazanah Hukum*, 2(1), 32-40.

Rahmat, H. K., & Alawiyah, D. (2020). Konseling traumatik: Sebuah strategi guna mereduksi dampak psikologis korban bencana alam. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim dan Bimbingan Rohani*, 6(1), 34-44.

Sari, I. F., & Sanjani, M. R. I. (2023). Dampak Evolusi Perlindungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Sosial Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1080-1087.

Satriya, B. (2020). Proteksi Terhadap Hak Keselamatan Tenaga Kerja Berlatar Multi Agama Dalam Perspektif Islam dan HAM, *Pendidikan Multikultural* 4(1), 83-94.

Shalihah, A. (2023). Implementasi Demokrasi Ekonomi Sejak Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU. *Jurist-Diction, 6(2).*

Sri Ainun Muhtia. (2020). Analisis Risiko K3 Dengan Metode Hirarc Pada Pekerja PT. Varia Usaha Beton Makassar Tahun 2020. *Window of Public Health Journal*,1(3)

Susiana, S. (2019). Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207-221.

Suteja, I. G. N. (2018). Analisis kinerja keuangan dengan metode altman z-score pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk. *Moneter-Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 12-17.

Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 251-262.

Suwantari, I. G. A. D., & Astariyani, N. L. G. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Jurnal Kertha Semaya*, 6(7), 4.

Syahrial, S. (2020). Dampak COVID-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21-29.

Tampubolon, W. S. (2016). Upaya Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau Dari Undang Undang Perlindungan Konsumen. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 4(1), 53-61.

Tirtakoesoemah, A. J., & Arafat, M. R. (2020). Penerapan Teori Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cipta Atas Penyiaran. *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum*, 18(1).

Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000-2008.

Utoyo, H. B. (2022). Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) Bagi Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Kerja di Perusahaan. *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial*, 1(2), 236-246.

Zulaiha, H. (2022). Dampak Pengesahan Ruu Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Qawãnïn Journal of Economic Syaria Law*, 6(2), 199-228.

D. Internet

https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf diakses pada tanggal 1 November 2024

https://peraturan.bpk.go.id/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020 Di akses pada tanggal 1 November

https://www.variabeton.com/p/about-varia-usaha-beton.html diakses pada tanggal 1 November 2024

https://cdn.repository.uisi.ac.id/221540-kWsj/KERJA%20PRARKTIK-%20(ANDREAN%20PERDANA%20KUSUMA%20W,%201011910014),%20(FACHRYAN%20ULUL%20AZMI,%201011910035),%20(SINDHU%20JUNIYANTO,%201011910080).pdf Di akses pada tanggal 19 November 2024

https://kemenag.go.id/opini/perppu-cipta-kerja-mempertegas-misi-kementerian-agama-dalam-peningkatan-layanan-keagamaan-yang-adil-mudah-dan-merata-idsr9m diakses pada tanggal 3 Desember 2024

https://www.tempo.co/ekonomi/keputusan-mk-karyawan-kontrak-maksimal-5-tahun-pekerjaan-untuk-outsourcing-bukan-jobdesk-utama-1166176 diakses pada tanggal 3 Desember 2024

https://siplawfirm.id/karyawan-kontrak/?lang=id diakses pada tanggal 3 Desember 2024

https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2022/02/07/tematis-4-sudah-jatuh-tertimpa-uu-cipta-kerja Diakses pada tanggal 3 Desember 2024

https://greatdayhr.com/id-id/blog/uu-no-13-tahun-2003/ Diakses pada tanggal 3 Desember 2024

https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/ Diakses pada 3 Desember 2024

https://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf Diakses pada tanggal 4 Desember 2024

https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html Diakses pada tanggal 4 Desember 2024

https://www.variabeton.com/p/about-varia-usaha-beton.html Diakses pada tanggal 5 Desember 2024

https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/ Diakses pada tanggal 10 Desember 2024

https://peraturan.go.id/files/pp36-2021bt.pdf Diakses pada tanggal 10 Desember 2024

https://disnakerpmptsp.banjarnegarakab.go.id/2022/09/pemutusan-hubungan-kerja/ Diakses Pada Tanggal 10 Desember 2024

https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt/ Diakses pada tanggal 10 Desember 2024

https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18294/artikel-apa-bedanya-pkwt-dan-pkwtt Diakses pada tanggal 10 Desember 2024

https://mh.uma.ac.id/jenis-jenis-perlindungan-tenaga-kerja-di-indonesia/ Diakses pada tanggal 10 Desember 2024

https://hukum.uma.ac.id/2024/08/15/hukum-ketenagakerjaan-hak-dan-kewajiban-pekerja-di-indonesia/ Diakses pada tanggal 2 Januari 2025

https://unair.ac.id/startup-lakukan-phk-massal-ini-kata-pakar-hukum-ketenagakerjaan-unair/ Diakses pada 2 Januari 2025