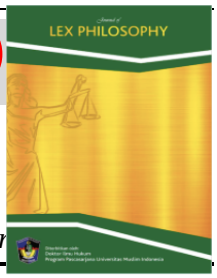
Journal of Lex Philosophy (JLP)
Volume 5, Nomor 2, Desember 2024
P-ISSN: 2722-1237, E-ISSN: 2722-2020
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jlp
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licer



Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia (Pekerja) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Achmad Amin Amiruddin Bactiar[1], A. Muin Fahmal[2], Agussalim A. Gadjong[2]

[1]*Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia*
[2]*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesi*
[*]*Koresponden Penulis, E-mail*: achmadamin.bactiar@umi.ac.id

Submitted: 20 Oktober 2024; Revised: 24 November 2024; Accepted: 27 November 2024

ABSTRAK
Tujuan penelitian menganalisis Pengaturan Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia Dalam Hal Ini Pekerja di Indonesia dan Bentuk Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia (Pekerja) di Indonesia. Mtode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia pekerja di Indonesia berada dalam dinamika yang kompleks, dengan upaya peningkatan perlindungan melalui berbagai peraturan dan kebijakan. (2) Bentuk Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia dalam konteks HAM semakin relevan dan berkembang. Meskipun masih terdapat tantangan dalam implementasi, bentuk perlindungan hukum ini menunjukkan upaya pemerintah untuk memberikan keamanan, kesejahteraan, dan penghargaan atas hak-hak pekerja. Rekomendasi penelitian: (1) Penguatan Penegakan Hukum dan Pengawasan Ketenagakerjaan; (2) Penyempurnaan Undang-Undang dan Kebijakan Ketenagakerjaan; (3) Peningkatan Perlindungan bagi Pekerja Informal.

Kata Kunci: *Perlindungan; Hak Asasi Manusia; Pekerja*

ABSTRACT
The research objective is to analyze the legal protection arrangements for human rights in this case for workers in Indonesia and the forms of legal protection for human rights (workers) in Indonesia. The research method used is empirical legal research. The results of this research show that: (1) Legal protection of workers' human rights in Indonesia is in a complex dynamic, with efforts to increase protection through various regulations and policies. (2) Forms of legal protection for workers in Indonesia in the context of human rights are increasingly relevant and developing. Although there are still challenges in implementation, this form of legal protection shows the government's efforts to provide security, welfare and respect for workers' rights. Research recommendations: (1) Strengthening Law Enforcement and Labor Inspection; (2) Improvement of Employment Laws and Policies; (3) Increased Protection for Informal Workers.

Keywords: *Protection; Human rights; Worker*

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya Secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur beberapa hak dan kewajiban. Namun, beberapa ketentuan mengalami perubahan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja atau Undang-Undang Cipta Kerja. Berikut adalah penjelasan mengenai hak dan kewajiban perusahaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Iftitah, *et, al,* 2023).

Pekerja atau Buruh Wajib Melaksanakan Ketentuan Perjanjian Kerja, Pasal 126 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, hak dan kewajiban perusahaan serta pekerja/buruh telah ditentukan. Ketentuan menegaskan bahwa pekerja atau buruh dan perusahaan wajib mencantumkan klausa-klausa yang perlu ditetapkan dalam perjanjian kerja, yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar tidak batal demi hukum (Sari, Budiartha & Arini, 2020).

Pekerja Wajib Melaksanakan Kewajiban pada saat Mengundurkan Diri, Menurut Pasal 162 Ayat (3), pekerja/buruh harus memenuhi syarat pengunduran diri berupa pengajuan permohonan pengunduran diri secara tertulis maksimal 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri tidak terikat dalam ikatan dinas, dan tetap melaksanakan kewajibannya hingga tanggal pengunduran diri. (Silaban & Yudhantaka, 2024).

Pelatihan Tenaga Kerja, Salah satu kewajiban perusahaan adalah melakukan pelatihan terhadap tenaga kerjanya. Sementara tenaga kerja berhak menerimanya. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 13 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja yang dikelola pemerintah, swasta, atau Perusahaan (Kirti, 2018).

Membayar Kompensasi Tenaga Kerja Asing, Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Hal ini tercantum dalam Pasal 81 Ayat (9) Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 47 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan (Candra, 2021).

Pemberian Upah Sesuai Peraturan Perundang-undangan, Dijelaskan dalam Pasal 81 Ayat (24) Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 menyatakan bahwa, setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Penghidupan layak ini mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, serta upah saat tidak masuk kerja karena alasan tertentu (Zubi, Marzuki & Affan, 2021),

Ketentuan terkait besaran upah antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan. Jika kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan, maka kesepakatan tersebut batal dan pengaturan upah dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan (Syaiful, 2021)..

Pemberian Uang Pesangon, Pasal 81 Ayat (44) mengubah ketentuan Pasal 156 Ayat (1) yang pada intinya berbunyi, "Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang

penggantian hak yang seharusnya diterima." Besaran uang pesangon atau penghargaan harus ditentukan dalam perjanjian kerja.

Pada hakikatnya Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dibutuhkan agar jaminan terhadap warga negara Indonesia bisa mendapat lapangan kerja serta jaminan hak dan kewajiban. Selain itu, tenaga kerja juga membutuhkan perlindungan agar proses produktivitas dan kenyamanan dalam pekerjaan berjalan dengan baik (Shalihah, 2017). Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 alinea keempat mengatakan bahwa, "Pemerintah Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia", dan pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 mengatakan, "Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak."

Secara normatif, Undang-Undang Dasar 1945 menjamin setiap hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dipertegas kembali dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28 D mengamanatkan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" (Mokoginta, 2022). Selanjutnya dalam pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan *(protection),* pemajuan *(furtherance),* penegakan *(enforcement),* dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat (Putri, 2020).

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), pasal 38 ayat (2) menyebutkan "setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat- syarat ketenagakerjaan yang adil". Sedangkan, dalam pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.

Dari landasan hukum di atas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan perlindungan terhadap warga negaranya seperti yang dikatakan Lalu Husni, bahwa bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya (Asti & Azizah, 2022).

Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan pelindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Rencana pembentukan Omnibus Law, Rancangan Undang-Undang ini dibentuk untuk memudahkan iklim berusaha di Indonesia. Menurut Kementerian Keuangan Indonesia, sebagaimana dilangsir, adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Pada sisi lain, pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja mendapat penolakan dari sebagian besar masyarakat Indonesia dengan tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda, dari setiap klaster masyarakat, yakni klaster akademisi, klaster buruh/pekerja, klaster mahasiswa, klaster guru, dan klaster ulama. Setiap klaster memiliki persepsi yang berbeda, tetapi semua klaster warga masyarakat Indonesia tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu menolak kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja, terutama semua klaster mempunyai alasan bahwa muatan Undang- Undang Cipta Kerja, menyangkut regulasi jaminan hak-hak bagi pekerja, sejatinya belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja di Indonesia. Undang-Undang ini menurut para klaster, terutama pengaturan tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan para majikan atau pemilik Perusahaan.

Meskipun begitu pro dan kontra yang meramaikan rencana pemerintah tersebut, dikalangan yang mendukung rencana pemerintah menyatakan bahwa Omnibus Law ini sebagai solusi yang tepat untuk menjawab persoalan tumpang tindihnya beberapa peraturan perundang- undangan di Indonesia. Tetapi kalangan penentang atau kontra menganggap bahwa rencana Omnibus Law tersebut dianggapnya sebagai upaya mendeligitimasi hak-hak setiap sektor kehidupan bangsa tertutama menyangkut tentang ketenagakerjaan dan sektor lain yang dapat terpengaruh akibat keberlakuannya.

Menurut Bivitri Susanti penyusunan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tidak cukup diselesaikan dalam 9 bulan. Bivitri menjelaskan harusnya metode penyusunan undang-undang omnibus law ini memakan waktu cukup lama. Selain itu, penyusunan Undang-Undang Omnibus Law juga merupakan sesuatu yang baru dipraktikan di Indonesia, sehingga menimbulkan kebingungan, termasuk dikalangan legislatif sendiri. Hal tersebut menjadi pertimbangan DPR agar tidak terburu-buru dalam mengesahkan RUU Cipta Kerja yang ramai ditolak publik melalui aksi unjuk rasa di sejumlah daerah (Iskandar, Amalia & Munir, 2024).

Apalagi yang kita ketahui bersama, dengan melihat kasus melonjaknya Covid-19 yang dimana pemerintah membuat kebijakan pembatasan sosial, karantina kesehatan, dan lain sebagainya. Sangat dikhawatirkan bahwa kehadiran Omnibus Law ini, tidak memberikan rasa keadilan kepada masyarakat karena terkesan terburu-buru apalagi di era pandemi seperti ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian secara umum dapat digolongkan dalam dua jenis yaitu penelitian empiris sosiologis (lapangan) yaitu penelitian yang dilakukan dengan pendekatan pada

realitas hukum dalam masyarakat. Penelitian ini didasarkan pada adanya gejala berupa kesenjangan antara harapan (*das solen*) dengan kenyataan (*das sein*) di bidang hukum. dan penelitian normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan pendekatan pada norma atau substansi hukum, asas hukum, teori hukum, dalil-dalil hukum dan perbandingan hukum. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian hukum normatif yuridis dengan pendekatan kualitatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia Dalam Hal Ini Pekerja di Indonesia

1. Bentuk Perlindungan Pekerja

Perlindungan tenaga kerja merupakan upaya yang ditujukan untuk memastikan pemenuhan kewenangan landasan para pekerja, serta untuk mengedepankan kesetaraan peluang dan perlakuan tanpa adanya bentuk diskriminasi, dengan maksud mencapai kesejahteraan baik bagi pekerja maupun keluarga mereka. Dalam hal ini, perlindungan yang diberikan harus senantiasa memperhatikan perubahan dinamis dalam dunia bisnis dan tetap memahami kepentingan para pelaku usaha. Tersedia banyak peraturan hukum yang berhubungan dengan perlindungan pekerja, satu antaranya ialah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan beserta segala aturan yang diterapkan dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Peran serta kedudukan tenaga kerja memiliki signifikansi yang luar biasa dalam menjalankan peran sebagai pendorong serta sasaran utama pembangunan. Tepat sesuai dengan peran dan posisinya, baik menurut perspektif hukum maupun kewenangan pekerja serta anggota keluarganya, sesuai pada tingkat kehormatan juga martabat manusia. Pemajuan kewenangan regulasi dan HAM bagi para pekerja ialah realisasi dari kewenangan mendasar yang inheren, juga diberikan pengamanan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menegaskan kewenangan warga negara atas pekerjaan juga penghidupan yang layak.

Sementara, Pasal 33 ayat (1) mengamanatkan bahwasanya ekonomi wajib diorganisasikan sebagai suatu usaha bersama untuk kesejahteraan bersama. Sebab itu, tindakan yang melanggar hak dasar yang dijamin oleh konstitusi juga bisa dianggap sebagai pelanggaran terhadap HAM.

Tindakan atau upaya yang dilakukan untuk melindungi subjek hukum mengacu pada perlindungan hukum. Bentuk perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam berbagai bentuk, termasuk aturan hukum yang memiliki unsur pencegahan atau tindakan hukum yang bersifat penindakan, serta dapat berupa peraturan tertulis atau tidak tertulis, adalah apa yang disebut dengan definisi perlindungan hukum. Dalam bahasa yang lain, perlindungan hukum merujuk pada representasi dari peran hukum, yang menggambarkan kemampuan hukum dalam memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, manfaat, dan kedamaian.

Setiono menjelaskan bahwasanya perlindungan regulasi merujuk pada langkah atau usaha demi menjaga masyarakat dari tindakan arbitrer dengan penguasa yang tidak mematuhi peraturan, dengan maksud untuk menghasilkan keteraturan serta kedamaian yang pada gilirannya memungkinkan individu demi menikmati hakikat kemanusiaannya. Pandangan yang dikemukakan dengan Muchsin, mengenai

perlindungan regulasi, menggambarkan upaya melindungi individu dengan mengharmonisasikan nilai ataupun prinsip yang tercermin dalam perilaku serta tindakan, dengan tujuan mempromosikan keteraturan dalam interaksi sosial di antara anggota Masyarakat.

2. Persamaan Hak Diantara Pekerja

Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwasanya: "Setiap pekerja mempunyai peluang yang identik, bebas dari segala bentuk diskriminasi, demi mendapatkan pekerjaan." Pasal ini dengan tegas memberikan perlindungan kepada kewenangan tiap pekerja demi memiliki kesempatan yang adil dalam mencari pekerjaan juga menciptakan kehidupan yang layak tanpa adanya tindakan diskriminasi. Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan kewenangan upah. Upah merupakan suatu tugas yang wajib ditunaikan oleh pengusaha kepada buruh ataupun tenaga kerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh buruh ataupun pekerja. Kebijakan tentang pengupahan disahkan oleh pemerintah sebagai badan pelaksana yang bertugas melindungi tenaga kerja (Pasal 88 ayat 2). Dalam ayat ketiga Pasal 88, dijelaskan bahwasanya pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memberikan gaji kepada karyawan mereka, termasuk:

1. Bayaran sesuai upah minimum
2. Penggantian atas jam kerja ekstra
3. Kompensasi saat absen karena alasan yang sah
4. Gaji saat absen karena aktivitas di luar tugas pekerjaan
5. Imbalan atas waktu istirahat yang diambil
6. Metode dan prosedur pembayaran gaji
7. Sanksi dan potongan gaji
8. Faktor-faktor yang mempengaruhi perhitungan gaji
9. Sistem dan tingkatan gaji
10. Pemberian kompensasi untuk pengakhiran hubungan kerj
11. Penghitungan pajak penghasilan yang terkait dengan gaji.

Dalam Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan, diberikan peluang bagi pebisnis demi mengembangkan elemen gaji yang meliputi gaji dasar serta tambahan yang tetap. Setidaknya 75% dari gaji pokok dan tunjangan tetap merupakan upah minimum yang diperlukan. Bagian kompensasi ini akan menjadi acuan untuk perhitungan kompensasi lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), kontribusi asuransi kesehatan dan manfaat pesangon. Perlu dipisahkan antara tunjangan yang konsisten dan yang tidak konsisten. Komponen penghasilan tidak meliputi tunjangan yang bersifat tidak tetap. Tenaga kerja berhak menerima kompensasi ekstra saat mereka melakukan pekerjaan ekstra melebihi jam kerja standar yang diatur dalam hukum, yaitu 40 jam per minggu. Peraturan mengenai jam kerja lembur dan besaran upahnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 102/MEN/VI/2004 membahas upah lembur dan tambahan jam kerja.

Sistem upah di Indonesia umumnya menggunakan gaji dasar yang bergantung pada tingkat pangkat dan lamanya bekerja. Pangkat ini diberikan berdasarkan pengalaman kerja dan pencapaian di bidang pendidikan, dengan kata lain secara sederhana, gaji dasar biasanya ditetapkan berdasarkan prinsip *human capital*. Aspek

ini menyatakan bahwasanya penghasilan individual sejalan dengan tingkat pendidikan serta pelatihan yang sudah diperolehnya. Selain mendapatkan upah dasar, karyawan juga menerima berbagai macam tunjangan, yang tiap dihitung sebagai persentase dari upah dasar atau jumlah khusus, seperti tunjangan untuk posisi jabatan, tunjangan bagi keluarga, dan sebagainya. Jumlah upah dan pendapatan tambahan tersebut disebut sebagai penghasilan bruto. Pendapatan yang diterima setelah dipotong berbagai potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan lainnya, disebut sebagai gaji bersih atau *take home pay*. Gaji bersih merupakan hasil dari pengurangan potongan itu dari gaji kotor.

Berdasarkan temuan dari riset yang telah dilakukan dan kondisi realita di industri, sejumlah perusahaan masih menghadapi kesulitan terkait pemberian gaji kepada karyawan, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan secara jelas mengatur hal ini di Pasal 90 ayat (1), yang menyatakan bahwa: "Pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah lebih rendah daripada upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 89".

Sejumlah isu yang sering muncul saat menerapkan korelasi kerja di perusahaan, baik yang berskala kecil maupun besar, termasuk:

1. Membayarkan gaji di bawah standar upah minimum
2. Memaksakan jam kerja melebihi 40 jam per minggu tanpa memperhitungkan bayaran lembur.
3. Menggaji tanpa bukti yang jelas dan tanpa pencatatan upah yang tepat
4. Memberikan penggantian lembur dengan nilai tertentu yang tidak sesuai dengan peraturan perhitungan upah lembur, bahkan ada yang tidak memberikan penggantian sama sekali.

Dalam ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwasanya pengusaha wajib menyusun struktur serta besaran upah dengan mempertimbangkan golongan, posisi jabatan, lama bekerja, tingkat pendidikan, juga keterampilan karyawan. Pada ayat ketiga dinyatakan bahwa skala upah harus diumumkan kepada semua karyawan. Upaya telah dilakukan untuk menjamin kesejahteraan dan keamanan pekerja/buruh guna meningkatkan produktivitas mereka, melalui implementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Jamsostek diatur pada Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengemukakan bahwa:

1. Hak bagi setiap pekerja/buruh dan keluarganya untuk menerima perlindungan sosial di bidang tenaga kerja.
2. Perlindungan sosial di bidang tenaga kerja, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (1), dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Menurut aturan yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dijelaskan bahwasanya "Pemberi kerja harus secara bertahap mendaftarkan diri dan anggota pekerjaannya sebagai peserta di BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang mereka ikuti".

Selanjutnya, dalam ayat kedua dijelaskan kembali bahwa "Organisasi yang mempekerjakan individu, saat mendaftar seperti yang dijelaskan pada paragraf sebelumnya, harus menyediakan informasi lengkap dan akurat mengenai diri mereka sendiri serta karyawan beserta anggota keluarganya kepada BPJS".

Pedoman ini dengan jelas menegaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis hubungan pekerjaan, seperti pekerja kontrak, pekerja harian, pekerja dengan perjanjian borongan, atau pekerja dengan perjanjian kerja berjangka, dan juga tidak memperhitungkan besaran perusahaan. Tambahan lagi, pembayaran kontribusi BPJS Ketenagakerjaan disesuaikan dengan standar gaji minimum atau gaji pokok semata.

Menurut hasil analisa penulis bawah Latar belakang pengaturan mengenai perlindungan hukum hak asasi manusia dalam perspektif pekerja di Indonesia tahun 2024 melibatkan konteks perkembangan hukum ketenagakerjaan, regulasi hak asasi manusia, serta perubahan dinamika industri di Indonesia. Perlindungan terhadap hak asasi manusia bagi pekerja semakin mendapat perhatian, terutama setelah munculnya isu-isu yang mencakup kesejahteraan, hak-hak dasar pekerja, keamanan kerja, upah layak, hingga lingkungan kerja yang sehat.

Berikut ini beberapa aspek yang membentuk latar belakang pengaturan ini.

1. Perkembangan Undang-Undang dan Regulasi Ketenagakerjaan

Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Indonesia mengeluarkan sejumlah regulasi yang mempengaruhi ketenagakerjaan, termasuk *Omnibus Law* (UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) yang berfokus pada reformasi di berbagai sektor ekonomi, termasuk ketenagakerjaan. Meski bertujuan meningkatkan investasi dan daya saing ekonomi, Undang-Undang ini memicu pro dan kontra terkait pengurangan hak-hak dasar pekerja. Respons tersebut mendorong perbaikan dalam pengaturan perlindungan hak pekerja, terutama mengenai kepastian upah, jam kerja, keamanan kerja, dan hak-hak lainnya.

2. Tuntutan terhadap Peningkatan Perlindungan HAM Pekerja di Era Digitalisasi

Transformasi digital di dunia kerja telah menciptakan jenis pekerjaan baru serta model hubungan kerja yang berbeda dari pekerjaan konvensional. Pekerja di sektor *gig economy* dan pekerjaan berbasis kontrak atau *freelance*menghadapi tantangan dalam hal jaminan sosial dan perlindungan hukum. Dengan kondisi ini, muncul urgensi untuk memperbarui kerangka hukum ketenagakerjaan agar inklusif bagi pekerja dalam berbagai format kerja.

3. Kewajiban Negara terhadap Standar Internasional

Indonesia merupakan anggota Organisasi Buruh Internasional (ILO) dan terikat pada Konvensi ILO tentang hak pekerja, seperti hak untuk berorganisasi dan bebas dari diskriminasi. Hal ini mengharuskan Indonesia mengadopsi standar internasional dalam kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan HAM bagi pekerja. Pengaturan ini bertujuan memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi sesuai standar internasional yang diakui secara global.

4. Dinamika Ekonomi Global dan Lokal

Tekanan dari ekonomi global mendorong perusahaan di Indonesia untuk beroperasi lebih efisien, namun kadang mengorbankan hak-hak dasar pekerja. Dengan tingginya persaingan, perusahaan cenderung memangkas biaya operasional, termasuk pengeluaran untuk tenaga kerja. Pemerintah harus mengimbangi kebutuhan ekonomi ini dengan memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja tetap

terlindungi.

5. Kesadaran Pekerja terhadap Hak Asasi Manusia

Peningkatan kesadaran pekerja terhadap hak-hak mereka, termasuk hak atas lingkungan kerja yang aman, kesehatan, dan upah yang layak, mempengaruhi perkembangan regulasi. Serikat pekerja dan organisasi buruh semakin aktif memperjuangkan hak-hak pekerja dan menuntut pengaturan hukum yang lebih kuat untuk perlindungan HAM. Kesadaran ini membawa tekanan bagi pemerintah dan perusahaan untuk mengadopsi kebijakan yang pro-pekerja.

Meski pengaturan terkait perlindungan HAM bagi pekerja terus diperbaiki, terdapat tantangan dalam pelaksanaannya, termasuk ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pemberi kerja, lemahnya penegakan hukum, dan pengawasan yang belum efektif. Hal ini menuntut adanya mekanisme yang lebih kuat untuk melindungi pekerja, termasuk kebijakan yang lebih komprehensif dan pendekatan yang lebih manusiawi dalam praktik ketenagakerjaan.

Pengaturan perlindungan hukum HAM dalam perspektif pekerja di Indonesia di tahun 2024 dirancang untuk menjawab tantangan-tantangan ini, sembari memastikan bahwa hak-hak asasi pekerja diakui dan dihormati dalam lingkungan kerja yang dinamis dan global.

B. Bentuk Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Pekerja di Indonesia

Menurut hasil analisa penulis yang ditemukan dilapangan menyatakan bahwa: "Bentuk perlindungan hukum hak asasi manusia (HAM) bagi pekerja di Indonesia mencakup berbagai aspek yang diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional, serta beberapa konvensi internasional yang telah diratifikasi Indonesia. Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dalam berbagai sektor dan kondisi kerja".

Berikut adalah beberapa bentuk utama perlindungan hukum bagi pekerja:

1. Perlindungan Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja
    a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mewajibkan perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman. Pekerja berhak atas alat pelindung diri (APD) dan pelatihan keselamatan kerja. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) juga diwajibkan di banyak sektor, terutama di sektor industri dan konstruksi yang memiliki risiko tinggi.
    b. Perlindungan ini mencakup pencegahan kecelakaan kerja, penyediaan asuransi kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Upah yang Layak
    a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menetapkan kebijakan mengenai upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah berdasarkan standar kebutuhan hidup layak (KHL) dan produktivitas.

b. Pengaturan mengenai upah lembur, tunjangan hari raya (THR), dan hak pekerja atas pembayaran gaji tepat waktu juga tercakup dalam peraturan ini, serta perlindungan terhadap diskriminasi upah bagi pekerja berdasarkan gender, usia, atau latar belakang lainnya.

3. Hak atas Jaminan Sosial dan Kesejahteraan
   a. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengatur hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan) dan jaminan ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Program ini mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.
   b. BPJS ini diwajibkan bagi setiap perusahaan dan berlaku bagi pekerja formal, dan beberapa pekerja informal juga dapat mengikuti program ini secara mandiri.

4. Hak atas Perlakuan yang Adil dan Tanpa Diskriminasi
   a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak diperlakukan tanpa diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, gender, atau kondisi fisik tertentu. Diskriminasi dalam rekrutmen, promosi, dan perlakuan di tempat kerja dilarang.
   b. Selain itu, UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengharuskan perusahaan menyediakan peluang yang setara bagi pekerja penyandang disabilitas dan menyiapkan lingkungan kerja yang ramah disabilitas.

5. Hak untuk Berorganisasi dan Berserikat
   a. Pekerja di Indonesia memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja dan berorganisasi sesuai dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hak berserikat ini memberikan pekerja perlindungan dalam menyuarakan kepentingan mereka dan melakukan negosiasi bersama terkait kondisi kerja.
   b. Serikat pekerja juga memiliki hak untuk memperjuangkan hak-hak pekerja melalui dialog sosial dan perundingan bersama untuk mencapai kondisi kerja yang lebih baik.

6. Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
   a. Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) memberikan aturan yang lebih spesifik terkait prosedur PHK yang harus dilakukan perusahaan. Pekerja yang terkena PHK berhak atas kompensasi, pesangon, dan uang penggantian hak sesuai dengan masa kerja mereka
   b. Pengaturan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja yang menghadapi PHK, serta melindungi mereka dari tindakan sepihak yang merugikan.

7. Perlindungan terhadap Eksploitasi dan Kerja Paksa
   a. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 29 tentang Kerja Paksa dan Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa, yang melarang kerja paksa dalam segala bentuk. Hal ini dilengkapi dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang mengatur agar pekerja diperlakukan dengan manusiawi dan tidak berada di bawah tekanan atau paksaan.

b. Perlindungan ini juga diperkuat dengan peraturan yang melarang eksploitasi tenaga kerja anak-anak dan mewajibkan pengusaha mempekerjakan pekerja sesuai batasan usia dan syarat legal yang ditentukan.

8. Hak atas Keseimbangan Hidup dan Kerja *(Work-Life Balance)*
   a. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur tentang batasan waktu kerja maksimal, waktu istirahat, dan cuti yang layak bagi pekerja. Setiap pekerja berhak atas waktu istirahat harian, mingguan, dan tahunan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
   b. Hak untuk cuti sakit, cuti hamil bagi perempuan, dan cuti lainnya merupakan bentuk perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
9. Perlindungan Terhadap Pekerja dalam Sektor Informal dan Digital Dengan meningkatnya pekerja di sektor *gig economy* seperti:
   a. pengemudi transportasi daring, pemerintah mulai mempertimbangkan perlindungan khusus bagi mereka. Meski belum memiliki pengaturan khusus, muncul kebijakan-kebijakan insentif dan jaminan sosial bagi pekerja informal, agar mereka mendapatkan akses yang sama terhadap perlindungan hak dasar.
   b. Kesimpulannya bahwa Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia dalam konteks HAM semakin relevan dan berkembang. Meskipun masih terdapat tantangan dalam implementasi, bentuk perlindungan hukum ini menunjukkan upaya pemerintah untuk memberikan keamanan, kesejahteraan, dan penghargaan atas hak-hak pekerja.

KESIMPULAN

1. Latar belakang Perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia pekerja di Indonesia pada tahun 2024 berada dalam dinamika yang kompleks, dengan upaya peningkatan perlindungan melalui berbagai peraturan dan kebijakan. Namun, tantangan yang dihadapi pekerja masih signifikan, terutama dalam menghadapi fleksibilitas pasar kerja dan perubahan teknologi. Pemerintah, organisasi buruh, dan pihak swasta perlu bekerja sama untuk memastikan perlindungan yang adil dan merata bagi semua pekerja, mencakup berbagai aspek dari hak- hak dasar seperti upah yang layak, kebebasan berserikat, jaminan sosial, hingga perlindungan dari diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan di tempat kerja. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi untuk memastikan perlindungan tersebut, namun implementasi yang efektif masih menjadi tantangan. Partisipasi serikat pekerja, lembaga pengawas ketenagakerjaan, dan sistem hukum yang kuat sangat penting dalam memastikan hak-hak pekerja terlindungi.
2. Bentuk Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia dalam konteks HAM semakin relevan dan berkembang. Meskipun masih terdapat tantangan dalam implementasi, bentuk perlindungan hukum ini menunjukkan Upaya pemerintah untuk memberikan keamanan, kesejahteraan, dan penghargaan atas hak-hak pekerja.

SARAN

1. Penguatan Penegakan Hukum dan Pengawasan Ketenagakerjaan Saran: Perlu ada peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan di lapangan untuk memastikan perusahaan mematuhi peraturan mengenai keselamatan kerja, upah, dan kondisi kerja. Rekomendasi: Pemerintah dapat memperkuat jumlah dan kualitas pengawas ketenagakerjaan serta meningkatkan anggaran untuk mendukung pengawasan yang lebih efektif. Penggunaan teknologi seperti aplikasi pelaporan dapat diperkenalkan agar pekerja dapat melaporkan pelanggaran dengan mudah dan aman.
2. Penyempurnaan Undang-Undang dan Kebijakan Ketenagakerjaan Saran: Revisi regulasi yang ada perlu dilakukan untuk menjawab tantangan baru, seperti pekerjaan digital atau *gig economy*, yang belum diatur dengan jelas dalam hukum ketenagakerjaan tradisional.

DAFTAR PUSTAKA

Asti, M. J., & Azizah, N. (2022). Peran Pemerintah Terhadap Pekerja Anak Di Wilayah Kota Makassar. *Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, 353-364.

Candra, F. A. (2021). Kritisi Omnibus Law dalam Perspektif Toleran dalam Khilafiyah. *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, *1*(1), 70-113.

Iftitah, A., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kunarso, K. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, *1*(2), 31-46.

Iskandar, D., Amalia, N., & Munir, M. M. (2024). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam. *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, *2*(1), 249-261.

Kirti, H. N. (2018). Mendapat Bayaran Dibawah ketentuan upah minimum regional (UMR). *Notarius*, *11*(1), 68-84.

Mokoginta, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lex Crimen*, *11*(5), 1-8.

Putri, C. P. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*, *12*(2), 226-230.

Sari, N. P. N. E., Budiartha, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, *2*(1), 124-128.

Shalihah, F. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, *1*(2), 149-160.

Silaban, A. S., & Yudhantaka, L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perusahaan Atas Paksaan Dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(15), 178-193.

Sjaiful, M. (2021). Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, *4*(1), 37.

Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, *3*(3), 1171-1195.