

KESADARAN TENAGA KERJA DALAM HAK-HAK HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

WORKFORCE AWARENESS IN RELATIONS RIGHTS EMPLOYMENT IN INDONESIA

M. Asif Nur Fauzi

¹Stebi Syaikhona Kholil Sidogiri, Pasuruan

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi pemberlakuan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan dasar hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah, cuti, perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan, serta hak-hak lain. Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan diatur dan dilaksanakan di Indonesia. Namun dalam beberapa literatur bahwa terdapat ketimpangan didalam bentuk perlindungan ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan amanah Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dalam praktiknya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena atau peristiwa yang sedang diteliti. Pada konteks penelitian Kesadaran Dalam Hak-Hak Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia ini metode penelitian yang digunakan diantaranya studi dokumentasi terkait undang – undang No. 13 Tahun 2003 yang dikorelasikan dengan kendala – kendala yang terjadi secara realitas terjadi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan melalui analisa dan kajian yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan bahwa kesadaran terhadap hak –hak dalam hubungan ketenagakerjaan di indonesia bahwa adanya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja dengan detail serta disadari oleh keduanya melalui perjanjian kerjasama yang telah disepakati. Namun dalam praktiknya terdapat dilematis kebijakan yang belum sejalan dengan undang ketenagakerjaan tersebut seperti sistem *outsourcing* yang menyebabkan tidak dapat mengaktualisasikan hak pekerja secara menyeluruh. Selain itu kekuatan ekonomi pemberi kerja masih dianggap lebih besar dibandingkan ekonomi pekerja sehingga berdampak pada tindakan yang diskriminasi secara tidak langsung.

Kata kunci: Kesadaran, Tenaga Kerja, Hak Hubungan Ketenagakerjaan

ABSTRACT

This research was motivated by the enactment of Law number 13 of 2003 concerning employment which provides a legal basis for the protection of workers' rights, including the right to wages, leave, protection against discrimination and harassment, as well as other rights. Legal protection of workers' rights in employment relations is regulated and implemented in Indonesia. However, in some literature, there is inequality in the form of employment protection which is not in accordance with the mandate of the employment law in practice. The research method used in this research is descriptive qualitative. Descriptive research methods with a qualitative approach are used to gain an in-depth understanding of the phenomenon or event being researched. In the context of research on Awareness of Employment Relations Rights in Indonesia, the research methods used include documentation studies related to Law No. 13 of 2003 which is correlated with the obstacles that occur in reality. Data analysis used in this research includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions through the analysis and studies that have been

carried out. Based on the results of studies that have been carried out, awareness of rights in employment relations in Indonesia shows that Law Number 13 of 2003 concerning Employment regulates the rights and obligations between workers and employers in detail and is recognized by both through an agreed cooperation agreement. . However, in practice there are policy dilemmas that are not in line with labor law, such as the outsourcing system which prevents workers' rights from being fully actualized. Apart from that, the economic power of employers is still considered to be greater than that of workers, so this has an impact on indirect discriminatory actions.

Keywords: Awareness, Labor, Employment Relations Rights

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum hak-hak kerja adalah seperangkat regulasi yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan kerja, seperti upah, masa kerja, kondisi kerja yang layak, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan pembalakan. Perlindungan hukum hak-hak kerja bertujuan untuk memastikan pekerja memperoleh perlakuan yang adil dan manusiawi dalam hubungan kerja, sehingga dapat memajukan kesejahteraan pekerja dan pembangunan negara. Perlindungan ini berasal dari konstitusi dan konvensi internasional yang mengakui hak-hak pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia¹.

Masalah hukum hak-hak ketenagakerjaan melibatkan banyak faktor seperti historis, sosial, ekonomi, dan politik. Sejarah penindasan dan diskriminasi terhadap pekerja, masalah ketidakadilan dalam pembagian upah dan kondisi kerja, serta faktor faktor ekonomi seperti pengangguran dan pengurangan biaya tenaga kerja, semuanya mempengaruhi latar belakang masalah hukum hak-hak ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlindungan hukum hak-hak ketenagakerjaan diperlukan untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh perlakuan yang adil dan manusiawi dalam hubungan kerja².

Lahirnya Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang³. Sesuai dengan Undang-undang di atas didasarkan pada faktor-faktor sejarah, sosial, ekonomi, dan politik yang mempengaruhi perlindungan hukum hak-hak pekerja. Pada abad ke-

¹ Nurudin Yunus, "Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan Di Kabupaten Klaten)," 2017.

² SUCI HARTATI, "PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA PEREMPUAN MELALUI PEMBANGUNAN HUKUM YANG BERPERSPEKTIF GENDER (Studi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Kota Tegal, Kabupaten Tegal, Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah)" (UNIVERSITAS BOROBUDUR, 2015).

³ Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021).

19, kondisi kerja dan upah pekerja sangat buruk, dan pekerja sering mengalami penindasan dan diskriminasi. Ini menyebabkan perjuangan dan gerakan pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Dalam hal ini, pemerintah memainkan peran penting dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi melalui undang-undang⁴. Oleh karena itu, lahirnya undang-undang ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh perlakuan yang adil dan manusiawi dalam hubungan kerja. Undang-undang ini menjamin hak-hak pekerja seperti upah yang layak, kondisi kerja yang baik, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan pembalakan.

Hubungan ketenagakerjaan adalah hal yang penting bagi keberlangsungan hidup pekerja, karena dalam hubungan ini baik perusahaan maupun pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, perlindungan hukum hak-hak pekerja sangat penting untuk dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi tingkat kesadaran pekerja dan pengusaha tentang hak-hak hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini akan berfokus pada hubungan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang masalah ini di sektor tersebut.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan sebagai gambaran alur pemikiran dalam artikel ini diantaranya :

1. Bagaimana Peran Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah hal yang diutamakan dalam ketenagakerjaan?
3. Bagaimanakah menumbuhkan kesadaran tenaga kerja dalam memperoleh hak-hak tenaga kerja yang dilindungi dalam hubungan ketenagakerjaan?
4. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja?
5. Apa saja yang menjadi kendala dalam upaya perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena atau peristiwa yang sedang diteliti. Metode ini fokus pada eksplorasi, deskripsi, dan interpretasi data dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik dan hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam konteks penelitian⁵. Pada konteks penelitian Kesadaran Dalam Hak-Hak Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia ini metode penelitian yang digunakan diantaranya studi dokumentasi terkait undang – undang No. 13 Tahun 2003 yang dikorelasikan dengan kendala – kendala yang terjadi secara

⁴ Roni Febrianto, “Perjuangan Panjang Hak Asasi Manusia Kaum Buruh Di Era Globalisasi,” *Dekonstruksi* 9, no. 03 (2023): 122–32.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).

realitas terjadi. Maka dari itu, analisis data yang dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan melalui analisa dan kajian yang telah dilakukan.

II. PEMBAHASAN

Peran Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah salah satu undang-undang penting di Indonesia yang mengatur tentang hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dan pengusaha/perorangan atau badan usaha. Undang-undang ini memiliki beberapa tujuan diantaranya adalah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, menciptakan iklim ketenagakerjaan yang sehat dan produktif, serta mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Sesuai dengan tujuan tersebut, maka Undang-undang ini mengatur tentang hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, yang dapat berbentuk hubungan kerja waktu tertentu (kontrak) atau hubungan kerja waktu tidak tertentu (kontrak tidak tertentu). Waktu Kerja dan Istirahat yang diatur adalah berkaitan dengan waktu kerja dan istirahat pekerja/buruh, termasuk jam kerja, istirahat harian, dan cuti.

Waktu kerja dan istirahat pekerja merupakan salah satu permasalahan yang seringkali kurang disadari oleh pemberi kerja. Menurut Faizal Amir Parlindungan Nasution (2022) bahwa Peraturan yang berlaku saat ini di Indonesia mengenai pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat dinilai belum memberikan perlindungan yang memadai bagi para Jurnalis. Tingkat kesadaran yang rendah dari pemberi kerja untuk memberikan kebebasan kepada para jurnalis dalam membentuk serikat pekerja juga menambah sulitnya kondisi perlindungan hukum bagi mereka. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyusun peraturan yang lebih khusus dan spesifik mengenai waktu kerja dan istirahat bagi para jurnalis yang memiliki pola kerja yang berbeda dengan pekerja di bidang manufaktur yang memiliki pola kerja yang lebih teratur ⁶.

Adanya kesadaran dalam pola kerja dari segi waktu bekerja dan istirahat yang diatur bertujuan agar terwujudnya hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja dapat memberikan perlindungan terhadap hak yang diperoleh oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya hubungan kerja yang telah di atur dalam Undang-undang di atas maka, memberikan jaminan hak bagi pekerja/buruh antara lain hak atas upah yang layak, hak cuti, hak atas perjanjian kerja, dan hak atas perlindungan dari diskriminasi dan pelecehan. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan aspek penting dalam kebijakan tersebut. Pada aspek kesehatan dan keselamatan kerja, dengan mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas dan perlengkapan yang aman bagi pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja (PHK) termasuk alasan-alasan yang sah untuk melakukan PHK dan hak pekerja/buruh dalam kasus PHK.

⁶ Faizal Amir Parlindungan Nasution, Yeni Nuraeni, and Firdausi Nuzula, "Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis," *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): 105–20.

Pentingnya peran undang – undang ketenagakerjaan tersebut diharapkan mampu berperan penting dalam memberikan mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, baik melalui mediasi, arbitrase, atau peradilan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum penting dalam mengatur ketenagakerjaan di Indonesia dan bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, produktif, dan harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sesuai dengan tujuan di atas maka, Perlu diatur regulasi terkait masalah ketenagakerjaan yang meliputi hubungan industrial yang lebih cenderung bersifat pertemanan atau partnership daripada statis, pembayaran employ cost yang lebih bergantung pada kesepakatan, tingkat keahlian, dan hasil kerja, pengembangan kompetensi pekerja, serta perlindungan pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang mungkin terjadi secara besar-besaran. Revisi UU No 13 tahun 2003 diharapkan dapat secara khusus mengakomodir perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan seiring dengan perkembangan Revolusi Industri 4.0⁷.

Sesuai dengan adanya payung hukum ketenagakerjaan yang mengatur terhadap hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaannya, maka diperlukan kesadaran terhadap hak – hak yang harus dipenuhi antara keduanya diantaranya :

a. Perlindungan Hak-hak Pekerja

Perlindungan hak-hak pekerja adalah kewajiban bagi setiap negara dan pengusaha untuk menciptakan iklim kerja yang sehat, produktif, dan harmonis. Undang-undang ketenagakerjaan merupakan instrumen yang penting untuk menjamin pelaksanaan perlindungan ini dan menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Melalui perlindungan hak-hak pekerja, diharapkan pekerja dapat bekerja dengan lebih sejahtera dan produktif, serta tercipta keadilan dalam dunia ketenagakerjaan.

Perlindungan hak-hak pekerja adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam dunia ketenagakerjaan. Perlindungan ini bertujuan untuk memberikan jaminan keadilan, kesejahteraan, dan kelayakan kerja bagi para pekerja. Di berbagai negara, termasuk Indonesia, hak-hak pekerja diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Beberapa hak yang harus disadari oleh pengusaha diantaranya :

1. Hak atas upah

Hak atas upah yang layak bagi pekerja merupakan salah satu hak fundamental dalam hubungan kerja. Hal ini berarti bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk menerima upah yang sesuai dan layak atas pekerjaan yang dilakukan. Setiap negara umumnya menetapkan upah minimum yang harus diberikan kepada pekerja sebagai standar upah terendah yang dijamin oleh

⁷ Yeni Nuraeni, “Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 15, no. 1 (2020): 1–12.

undang-undang. Upah minimum bertujuan untuk menjamin bahwa pekerja tidak diberikan upah yang terlalu rendah sehingga dapat mencukupi kebutuhan dasar mereka.

Selain upah pokok, pekerja juga berhak menerima tunjangan dan fasilitas lain yang diberikan oleh pengusaha. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan sebagainya. Fasilitas yang diberikan oleh pengusaha juga harus sesuai dengan kebutuhan pekerja, seperti fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja. Pekerja memiliki hak untuk menerima pembayaran upah tepat waktu sesuai dengan jangka waktu yang disepakati. Pembayaran yang tepat waktu sangat penting untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan menghindari kesulitan keuangan bagi pekerja.

Jika pekerja bekerja lebih dari jam kerja normal yang telah ditetapkan, mereka berhak menerima kompensasi tambahan atas jam kerja lembur tersebut. Kompensasi ini harus sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak boleh diabaikan oleh pengusaha. Pekerja juga berhak mendapatkan jaminan kenaikan upah secara berkala sesuai dengan aturan yang berlaku. Kenaikan upah ini dapat berdasarkan masa kerja, kinerja, atau kebijakan lain yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hak atas upah yang layak sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja. Upah yang layak memberikan kepastian dan keamanan bagi pekerja dalam menjalani kehidupan sehari-hari dan meningkatkan produktivitas serta motivasi kerja. Oleh karena itu, pengusaha dan pemerintah harus memastikan bahwa hak atas upah yang layak dijamin dan dipatuhi demi terciptanya hubungan kerja yang sehat dan harmonis.

2. Hak atas jaminan sosial

Hak atas jaminan sosial adalah hak fundamental bagi setiap individu untuk mendapatkan perlindungan dan jaminan dari negara atau pemerintah terhadap risiko-risiko sosial, seperti risiko sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, dan kebutuhan sosial lainnya. Jaminan sosial bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat dengan memberikan perlindungan finansial dan manfaat sosial kepada mereka yang membutuhkan. Setiap individu berhak mendapatkan akses dan layanan kesehatan yang berkualitas tanpa memandang status ekonomi atau sosial. Jaminan kesehatan dapat mencakup perlindungan terhadap biaya pengobatan, rawat inap, obat-obatan, dan pelayanan kesehatan lainnya.

Pekerja berhak menerima jaminan pensiun setelah mencapai usia pensiun atau berhenti bekerja. Jaminan pensiun bertujuan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja setelah masa kerja aktif selesai. Hak atas jaminan sosial juga mencakup perlindungan terhadap risiko kecelakaan atau kematian yang dapat menimpa pekerja atau keluarganya. Asuransi ini memberikan perlindungan finansial bagi keluarga pekerja dalam menghadapi situasi yang sulit. Setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, termasuk

perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Selain itu, pekerja yang mengalami pengangguran juga berhak mendapatkan jaminan sosial untuk membantu mereka mencari pekerjaan baru.

Hak atas jaminan sosial juga harus diberikan kepada masyarakat yang rentan, seperti anak-anak, lanjut usia, penyandang disabilitas, dan keluarga kurang mampu. Jaminan sosial ini bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang membutuhkan. Hak atas jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang adil, sejahtera, dan berkeadilan. Pemerintah dan negara memiliki peran besar dalam menjamin hak ini dengan menyediakan program-program jaminan sosial yang efektif dan berkeadilan bagi seluruh warga negaranya.

3. Hak atas kesempatan kerja

Hak atas kesempatan kerja adalah hak fundamental bagi setiap individu untuk mendapatkan kesempatan yang setara dan adil dalam mencari pekerjaan, memperoleh pekerjaan, serta memajukan karir profesionalnya. Hak ini melibatkan kesetaraan akses dan perlakuan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, etnis, usia, dan kondisi fisik atau mental. Setiap individu berhak untuk tidak mengalami diskriminasi dalam segala bentuk dan tahap dalam mencari pekerjaan. Tidak ada batasan yang dibuat berdasarkan karakteristik pribadi seperti jenis kelamin, ras, agama, etnis, usia, dan kondisi fisik atau mental. Hak yang mencakup akses yang setara terhadap informasi tentang lowongan kerja yang ada, baik melalui media massa, situs web, maupun lembaga pencari kerja.

Selain hak atas akses lowongan kerja setiap pekerja berhak mendapatkan gaji yang setara dan adil untuk pekerjaan yang setara dan memiliki kualifikasi yang sama, tanpa memandang jenis kelamin atau karakteristik pribadi lainnya. Pekerja berhak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional, sehingga mereka dapat meningkatkan karier mereka dan berkontribusi lebih baik di tempat kerja. Setiap pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan hukum jika hak-hak mereka dilanggar atau mereka mengalami diskriminasi dalam proses perekrutan atau penempatan pekerjaan.

Setiap pekerja berhak mendapatkan Kondisi Kerja yang Aman dan Sehat dikarenakan hak ini mencakup hak pekerja untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, bebas dari risiko kecelakaan dan bahaya kesehatan. Selain kesempatan kerja sebagai pekerja, hak atas kesempatan kerja juga mencakup kesempatan untuk menjadi wirausaha atau berwirausaha dengan dukungan yang adil dari pemerintah atau lembaga lainnya. Hak atas kesempatan kerja merupakan prinsip penting dalam menciptakan masyarakat yang adil dan berkeadilan, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses pekerjaan dan mencapai kesejahteraan

ekonomi. Pemerintah dan lembaga terkait memiliki tanggung jawab untuk memastikan implementasi hak ini dengan menciptakan kebijakan dan program yang mendukung kesetaraan dan non-diskriminasi dalam dunia kerja.

4. Hak atas kondisi kerja yang baik

Hak atas kondisi kerja yang baik adalah hak yang menjamin setiap pekerja memiliki lingkungan kerja yang aman, sehat, dan layak untuk bekerja. Hal ini mencakup berbagai aspek yang berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan psikologis pekerja, serta memastikan bahwa lingkungan kerja tidak membahayakan kesehatan atau keamanan mereka. Pekerja berhak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan bebas dari bahaya. Pemberi kerja bertanggung jawab untuk menyediakan fasilitas dan peralatan kerja yang memenuhi standar keselamatan, serta memberikan pelatihan dan informasi tentang praktik kerja yang aman.

Pekerja berhak mendapatkan jam kerja yang wajar dan tidak berlebihan, serta waktu istirahat yang cukup. Hak ini juga mencakup hak atas libur dan cuti yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak dan setara untuk pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau perusahaan. Pekerja berhak bekerja tanpa mengalami diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, etnis, usia, atau karakteristik pribadi lainnya. Mereka juga berhak terlindungi dari pelecehan verbal, fisik, atau seksual di tempat kerja.

Fasilitas dan Kondisi Kerja yang Memadai merupakan hak yang mencakup hak pekerja untuk mendapatkan fasilitas dan kondisi kerja yang memadai, seperti tempat kerja yang bersih, nyaman, dan didukung oleh peralatan kerja yang tepat. Pekerja berhak untuk mengajukan keluhan atau pengaduan terkait kondisi kerja yang tidak sesuai dengan standar atau mengancam keselamatan mereka, tanpa takut akan pembalasan atau pemutusan hubungan kerja. Pekerja berhak untuk diakui dan dihargai atas kontribusi mereka di tempat kerja, serta memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kondisi kerja.

Hak atas kondisi kerja yang baik adalah hak fundamental yang harus dijamin oleh setiap pemerintah dan pemberi kerja, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Penciptaan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan adil akan berkontribusi pada kesejahteraan pekerja, produktivitas perusahaan, serta pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam pembentukan UU No. 13 Tahun 2003, diketahui bahwa undang-undang menghendaki dibuatnya suatu hukum yang memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja.

b. Perlindungan Pekerja dari Diskriminasi

Perlindungan hak pekerja terhadap diskriminasi merupakan upaya untuk mencegah dan menghapus segala bentuk perlakuan tidak adil atau penolakan yang didasarkan pada karakteristik pribadi atau kelompok tertentu yang dilakukan terhadap pekerja di tempat kerja. Diskriminasi di

tempat kerja terjadi ketika pekerja diperlakukan secara berbeda atau mendapatkan perlakuan tidak adil berdasarkan ciri-ciri seperti jenis kelamin, ras, agama, etnis, usia, disabilitas, orientasi seksual, atau karakteristik pribadi lainnya yang dilindungi oleh hukum .

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melindungi pekerja dari diskriminasi berdasarkan faktor-faktor seperti ras, jenis kelamin, agama, dan status sosial. Dalam undang-undang ini, diskriminasi dalam perekrutan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja dilarang. Pekerja yang merasa terkena diskriminasi dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau Pengadilan Tata Usaha Negara. Undang-undang tersebut memberikan jaminan bahwa tindakan diskriminasi akan dikenakan sanksi yang sesuai ⁸.

Banyak negara memiliki undang-undang yang melarang diskriminasi di tempat kerja. Undang-undang ini menetapkan hak-hak pekerja dan mencegah pemberi kerja melakukan diskriminasi berdasarkan ciri-ciri yang dilindungi. Pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di tempat kerja tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, atau ciri-ciri lainnya. Semua pekerja harus memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses pekerjaan, promosi, dan kesempatan pengembangan karir.

Pekerja berhak dilindungi dari pelecehan verbal, fisik, atau seksual di tempat kerja. Pemberi kerja harus menerapkan kebijakan dan prosedur untuk mencegah dan menangani pelecehan dengan tegas. Pekerja berhak diakui atas kontribusi dan kinerja mereka di tempat kerja tanpa ada bentuk diskriminasi. Penghargaan dan pemberian pengakuan harus didasarkan pada prestasi kerja dan kualifikasi, bukan pada ciri-ciri pribadi. Setiap pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan Terhadap PHK Diskriminatif, hal ini harus disadari oleh pengusaha bahwa pekerja tidak boleh diberhentikan atau dipecat secara diskriminatif berdasarkan ciri-ciri pribadi mereka. Pemberi kerja harus mematuhi hukum ketenagakerjaan yang melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang diskriminatif.

Perlindungan hak pekerja terhadap diskriminasi akan lebih efektif jika diimbangi dengan penegakan hukum yang tegas. Pelanggaran terhadap undang-undang anti-diskriminasi harus ditindak dengan sanksi yang sesuai. Perlindungan hak pekerja terhadap diskriminasi merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan beragam. Kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan dan menghargai keberagaman akan meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan pekerja, serta memberikan kontribusi pada pembangunan organisasi yang berkelanjutan dan berdaya saing.

c. Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Pekerja

⁸ Asep Iswahyudi Rachman, "Perlindungan Hukum Dengan Hak-Hak Pekerja Di PT Grab Semarang," *Jurnal Daulat Hukum* 1, no. 1 (2018).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja di Indonesia ⁹. Jaminan sosial adalah program pemerintah yang memberikan bantuan keuangan dan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya dalam situasi tertentu, seperti sakit, cacat, pensiun, atau kematian. Beberapa bentuk jaminan sosial yang diterima oleh pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 antara lain:

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang memberikan bantuan keuangan bagi pekerja yang mengalami sakit, cacat, atau kematian.
2. Tunjangan Harus Tetap (THT) yang memberikan bantuan keuangan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.
3. Perlindungan bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang tidak adil atau tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh undang-undang.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memastikan bahwa pekerja di Indonesia memiliki jaminan sosial yang memadai dan memberikan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya dalam situasi tertentu. Jaminan sosial secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja yang penyelenggaraannya sekarang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 ¹⁰. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengatur tentang kewajiban perusahaan dalam memberikan jaminan sosial bagi pekerjanya. perusahaan diwajibkan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi pekerjanya sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko sosial, khususnya dalam hal ketenagakerjaan dan kesehatan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan,. Dengan adanya Undang-Undang tentang BPJS tersebut perusahaan diharapkan dapat memberikan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerjanya. Jaminan sosial ini tidak hanya melindungi pekerja dari risiko ketenagakerjaan dan kesehatan, tetapi juga memberikan rasa aman dan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

d. Perlindungan pekerja terhadap pelecehan dan pemaksaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melindungi pekerja dari pelecehan dan pemaksaan di tempat kerja. Dalam undang-undang ini, pelecehan dan pemaksaan, baik verbal maupun fisik dilarang dan dikenakan sanksi yang sesuai. Pekerja yang merasa mengalami pelecehan atau pemaksaan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau Pengadilan Tata Usaha Negara. Undang-undang juga memberikan jaminan bahwa

⁹ Nuraeni, "Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0."

¹⁰ Dian Ayu Nurul Muthoharoh and Danang Ari Wibowo, "Return to Work Sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 1, no. 2 (2020): 1–21.

tindakan pelecehan atau pemaksaan akan dikenakan sanksi yang sesuai. Dengan demikian, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pelecehan dan pemaksaan bagi pekerja di Indonesia dan memastikan bahwa pekerja bekerja dalam lingkungan yang aman dan bebas dari tindakan kejam¹¹.

Perlindungan pekerja terhadap pelecehan dan pemaksaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan menghormati hak asasi manusia. Pelecehan dan pemaksaan dapat berupa perilaku fisik, verbal, atau psikologis yang merugikan pekerja secara pribadi dan profesional. Undang-Undang dan Kebijakan Perlindungan menunjukkan bahwa Banyak negara memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang melindungi pekerja dari pelecehan dan pemaksaan di tempat kerja. Undang-undang ini dapat mencakup larangan terhadap pelecehan seksual, pelecehan verbal, ancaman, dan tindakan kekerasan fisik terhadap pekerja. Hal ini diperlukan menyusun adanya kode etik dan norma Perilaku pada perusahaan yang mengatur bagaimana pekerja dan manajemen harus berinteraksi di lingkungan kerja. Kode etik ini dapat mengandung ketentuan tentang larangan pelecehan dan pemerkosaan serta sanksi bagi pelanggarannya.

Pelatihan dan Kesadaran merupakan kewajiban perusahaan untuk menyediakan pelatihan tentang pelecehan dan pemaksaan kepada seluruh anggota organisasi untuk meningkatkan kesadaran akan masalah tersebut dan membantu mencegahnya. Pelatihan ini dapat membantu pekerja mengenali tanda-tanda pelecehan dan pemerkosaan serta cara melaporkannya. Penting bagi perusahaan untuk memiliki prosedur pengaduan yang jelas dan mudah diakses bagi pekerja yang mengalami pelecehan atau pemaksaan. Pengaduan harus ditangani secara rahasia, adil, dan tanpa reprisal terhadap pelapor.

Selain itu, Perusahaan harus menyediakan dukungan psikologis bagi pekerja yang mengalami pelecehan atau pemaksaan. Hal ini dapat meliputi konseling atau dukungan kelompok untuk membantu pekerja mengatasi dampak psikologis dari pengalaman tersebut. Dengan demikian Pekerja yang melaporkan kasus pelecehan atau pemerkosaan seharusnya dilindungi dari balasan negatif atau pemecatan. Perlindungan whistleblower adalah langkah penting untuk mendorong pekerja untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut akan konsekuensi buruk. Dengan adanya perlindungan tersebut setiap perusahaan harus melakukan Investigasi dan Tindakan Disiplin jika laporan pelecehan atau pemerkosaan diverifikasi, perusahaan harus melakukan investigasi menyeluruh dan mengambil tindakan disiplin yang sesuai terhadap pelaku.

Perlindungan pekerja terhadap pelecehan dan pemaksaan adalah hak dasar yang harus dijamin di setiap tempat kerja. Upaya terus-menerus untuk meningkatkan kesadaran, mencegah,

¹¹ Joupny G Z Mambu, "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003)," *De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar'iah* 2, no. 2 (2010).

dan menangani masalah ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, bermartabat, dan produktif bagi semua pekerja.

e. Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja bagi pekerja di Indonesia. Dalam undang-undang ini, pemutusan hubungan kerja harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dan harus dilakukan dengan cara yang adil dan sesuai dengan hukum. Pemberi kerja harus memberikan keterangan yang jelas dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Pekerja yang merasa dirugikan oleh pemutusan hubungan kerja yang tidak adil atau tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh undang-undang dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau Pengadilan Tata Usaha Negara ¹².

Undang-Undang juga memberikan jaminan bahwa pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akan menerima Tunjangan Harus Tetap (THT) sebagai bantuan keuangan sementara sebelum mereka menemukan pekerjaan baru. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan cara yang adil dan sesuai dengan hukum, dan memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang tidak adil atau tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh undang-undang. Hak asasi manusia adalah hak dasar atas hak pokok yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa dan hak asasi ini menjadi dasar hak dan kewajiban yang lain ¹³.

Hal-hal Utama Dalam Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah bidang yang melibatkan hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam konteks pekerjaan. Dalam konteks ini, terdapat beberapa hal utama yang menjadi fokus penting dalam ketenagakerjaan. Hal-hal ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja, perlindungan tenaga kerja, keadilan dalam hubungan kerja, serta peningkatan kualitas hidup pekerja.

1. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja , proses perekrutan dan seleksi calon pekerja baru bertujuan untuk menemukan individu yang tepat untuk posisi pekerjaan tertentu di perusahaan. Proses ini melibatkan tahapan seperti mengunggah lowongan pekerjaan di media, menerima aplikasi, melakukan wawancara, dan memeriksa referensi. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan

¹² Ni Made Trisna Dewi, "Upaya Hukum Yang Ditempuh Oleh Pekerja Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 2, no. 2 (2020).

¹³ Silvia Cahyadi and Tundjung Herning Sitabuana, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Masa Pandemi Covid-19," *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1, no. 6 (2022): 823–32.

- atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak ¹⁴.
2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja adalah dua hal yang berbeda namun saling berkaitan. Kesejahteraan kerja berhubungan dengan kondisi psikologis dan sosial pekerja, seperti suasana kerja yang baik, hubungan kerja yang harmonis, dan peluang karir. Sedangkan keselamatan kerja berhubungan dengan kondisi fisik pekerja, seperti perlindungan terhadap bahaya dan risiko kerja, pelatihan keselamatan, dan fasilitas kesehatan. Kedua hal ini bertujuan untuk memastikan pekerja bekerja dalam lingkungan yang aman dan memuaskan. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan ¹⁵.
 3. Gaji (upah) dan hak-hak buruh adalah hak dasar bagi setiap pekerja yang ditentukan oleh undang-undang atau kesepakatan bersama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Hak-hak ini meliputi gaji yang layak, jam kerja yang wajar, istirahat yang cukup, kesejahteraan dan keselamatan kerja, hak cuti, dan hak lainnya seperti yang diatur dalam Undang-Undang Tenaga Kerja. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 dan peraturan lainnya ¹⁶.
 4. Disiplin dan Tindakan Hukum Terhadap Pekerja. Disiplin dan tindakan hukum terhadap pekerja melibatkan tindakan yang diambil oleh perusahaan atau pemberi kerja untuk mengatasi tindakan yang melanggar peraturan atau kode etik perusahaan. Berikut adalah beberapa contoh:
 - a) Pelanggaran jam kerja, tidak mematuhi peraturan keselamatan kerja, dan tindakan merugikan perusahaan lainnya.
 - b) Pelanggaran kode etik meliputi Menyebar fitnah, diskriminasi, dan perilaku tidak profesional lainnya.
 - c) Pelanggaran undang-undang, seperti melakukan tindakan yang merugikan perusahaan atau mengungkap rahasia perusahaan.
 - d) Tindakan disiplin dapat berupa teguran, sanksi administratif, atau pemecatan. Tindakan hukum dapat berupa tuntutan ganti rugi, penuntutan pidana, atau tuntutan perdata.
 5. Pembinaan dan pelatihan tenaga kerja adalah proses membantu pekerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Ini dilakukan melalui berbagai aktivitas seperti sesi pelatihan, sesi diskusi, praktik langsung, dan

¹⁴ Abdul Azis, Aan Handriani, and Herlina Basri, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 10, no. 1 (2019): 59–74.

¹⁵ Lalu Muhammad Saleh, Syamsiar S Russeng, and Istiana Tadjuddin, *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC)* (Deepublish, 2020).

¹⁶ Sinaga and Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia."

lain-lain yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas, kompetensi dan kinerja karyawan, dan meningkatkan daya saing perusahaan¹⁷.

6. Hubungan Industrial dan Negosiasi Gaji. Industri dan negosiasi gaji berhubungan karena industri mempengaruhi tingkat upah dan kondisi kerja serta memberikan informasi tentang pasar tenaga kerja dan tingkat gaji untuk posisi tertentu. Negosiasi gaji merupakan proses dimana pekerja dan pemberi kerja berkomunikasi dan mencapai kesepakatan tentang tingkat gaji yang sesuai bagi pekerja. Kondisi ekonomi dan industri yang baik dapat membuat negosiasi gaji menjadi lebih menguntungkan bagi pekerja, sedangkan kondisi yang buruk dapat membuat negosiasi gaji lebih sulit dan membatasi tingkat gaji yang dapat diterima oleh pekerja¹⁸.

Hak-hak Pekerja yang Dilindungi dalam Hubungan Ketenagakerjaan

Salah satu hal utama dalam ketenagakerjaan adalah Hak dan Kewajiban Pekerja. Setiap pekerja memiliki hak-hak yang dijamin oleh undang-undang, seperti hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, cuti, dan perlindungan terhadap diskriminasi. Pekerja juga memiliki kewajiban tertentu, seperti menjalankan tugas dengan baik, menghormati aturan perusahaan, dan melindungi kepentingan perusahaan. Perlindungan Tenaga Kerja juga menjadi hal yang penting dalam ketenagakerjaan. Perlindungan ini mencakup aspek keamanan dan keselamatan kerja, jaminan sosial, perlindungan terhadap pelecehan atau diskriminasi, serta perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah memastikan bahwa pekerja bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat, serta mendapatkan perlindungan yang sesuai terhadap risiko dan tantangan dalam lingkungan kerja. Keadilan dalam Hubungan Kerja juga menjadi hal yang penting dalam ketenagakerjaan.

Hal ini melibatkan prinsip-prinsip seperti penghargaan yang adil terhadap kontribusi pekerja, kesempatan yang setara dalam pengembangan karir, perlakuan yang adil dan tanpa diskriminasi, serta penyelesaian sengketa dengan cara yang adil dan transparan. Keadilan dalam hubungan kerja berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif. Hak untuk bekerja tanpa diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, orientasi seksual, usia, atau latar belakang sosial ekonomi¹⁹. Hak tersebut disebut hak untuk bekerja tanpa diskriminasi dan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang diakui oleh hukum internasional. Setiap orang berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan kompensasi yang setara tanpa diskriminasi berdasarkan faktor-faktor tersebut.

¹⁷ Pudjo Utomo, "Perlindungan Hak Dasar Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia," *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Qistie* 9, no. 1 (2016): 80–89.

¹⁸ Sinaga and Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia."

¹⁹ Wiwik Afifah, "'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', DiH Jurnal Ilmu Hukum, Volume 14 Nomor 27.," *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, 2018, <https://doi.org/10.5281/zenodo.1188354>.Mulyana.

Hak untuk pekerjaan yang layak dan aman, termasuk akses terhadap pelatihan dan alat kerja yang aman²⁰. Setiap orang berhak atas pekerjaan yang memenuhi standar yang layak dan aman, termasuk akses terhadap pelatihan dan alat kerja yang aman. Ini juga mencakup perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Hak untuk dibayar upah minimum yang wajar dan diterima secara tepat waktu²¹. Setiap orang berhak atas upah minimum yang wajar dan diterima secara tepat waktu untuk pekerjaan yang dilakukan. Ini juga mencakup perlindungan terhadap diskriminasi dalam hal pembayaran upah. Hak untuk cuti istirahat dan cuti bersama. Setiap orang berhak atas cuti istirahat dan cuti bersama yang memadai untuk mempertahankan kesehatan dan kesejahteraan mereka. Ini juga mencakup perlindungan terhadap diskriminasi dalam hal akses terhadap cuti.

Hak untuk berkumpul dan berserikat bebas tanpa diskriminasi atau intimidasi. Setiap orang berhak berkumpul dan berserikat bebas tanpa diskriminasi atau intimidasi, termasuk hak untuk menjadi anggota serikat pekerja dan berpartisipasi dalam aktivitas serikat. Ini juga mencakup perlindungan terhadap diskriminasi dalam hal akses terhadap hak ini. Hak untuk berkendara atas perlindungan terhadap pelecehan dan diskriminasi dalam pekerjaan. Setiap orang berhak atas perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan dalam pekerjaan, termasuk dalam hal akses dan kondisi berkendara. Ini mencakup perlindungan terhadap diskriminasi berdasarkan faktor seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, atau latar belakang sosial ekonomi.

Hak untuk perlindungan terhadap pemecatan tanpa alasan yang sah. Setiap orang berhak atas perlindungan terhadap pemecatan tanpa alasan yang sah atau diskriminasi dalam hal pemecatan. Ini juga mencakup hak untuk menerima pemberitahuan dan penjelasan yang memadai tentang alasan pemecatan dan hak untuk mengajukan banding jika diperlukan. Hak untuk memperoleh perlindungan dan ganti rugi atas kecelakaan kerja atau penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Setiap orang berhak atas perlindungan dan ganti rugi jika mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang terkait dengan pekerjaan mereka. Ini juga mencakup hak untuk menerima bantuan medis dan rehabilitasi serta hak untuk memperoleh ganti rugi finansial atas kerugian yang dialami sebagai akibat dari kecelakaan atau penyakit tersebut.

Hak untuk bekerja dengan jam kerja yang wajar dan diterima secara adil. Setiap orang berhak atas jam kerja yang wajar dan diterima secara adil, termasuk batas waktu yang wajar untuk jam kerja dan waktu istirahat yang cukup. Ini juga mencakup hak untuk dibayar untuk jam kerja lembur dan hak untuk menolak jam kerja yang tidak wajar atau diskriminatif. Tenaga kerja

²⁰ Teuku Ade Fachlevi, Eka Intan Keumala Putri, and Sahat M.H. Simanjuntak, "DAMPAK DAN EVALUASI KEBIJAKAN PERTAMBANGAN BATUBARA DI KECAMATAN MEREUBO," *RISALAH KEBIJAKAN PERTANIAN DAN LINGKUNGAN: Rumusan Kajian Strategis Bidang Pertanian Dan Lingkungan*, 2016, <https://doi.org/10.20957/jkebijakan.v2i2.10989>.

²¹ M. Asif Nur Fauzi, Zuyyinatul Wardah Qismi, and Siti Maizul Habibah, "Pemenuhan Hak Pekerja Rumah Tangga Dalam Konsep Rumah Produksi Pada Home Industry Kerupuk Tahu Di Pasuruan," *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 3 (2022), <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.144>.

memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakannya perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya termasuk mendapatkan upah yang setimpal dengan pekerjaan yang telah²². Hak untuk diterima dengan martabat dan harga diri yang sama oleh semua orang dalam pekerjaan. Setiap orang berhak atas perlakuan yang sama dan martabat yang sama dalam pekerjaan, tanpa diskriminasi berdasarkan faktor seperti jenis kelamin, ras, agama, orientasi seksual, usia, atau latar belakang sosial ekonomi. Ini juga mencakup hak untuk bekerja dalam lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, intimidasi, dan pelecehan.

Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Hak pekerja

Peningkatan Kualitas Hidup Pekerja juga menjadi fokus penting dalam ketenagakerjaan. Selain upah yang layak, penting juga bagi pekerja untuk memiliki akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang memungkinkan pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi. Fasilitas kesehatan dan kesejahteraan sosial yang memadai juga penting dalam memastikan kualitas hidup pekerja yang lebih baik. Hal-hal utama dalam ketenagakerjaan ini memiliki tujuan yang sama, yaitu menciptakan hubungan kerja yang seimbang, adil, dan produktif antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks ini, peraturan perundang-undangan serta kebijakan yang berlaku penting untuk menjaga dan memperkuat hal-hal utama dalam ketenagakerjaan demi kesejahteraan dan kemajuan bersama.

Undang-Undang Tenaga Kerja dan peraturan perundang-undangan terkait. Undang-Undang Tenaga Kerja adalah peraturan hukum yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan. Undang-Undang ini memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja seperti hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, cuti tahunan, perlindungan terhadap diskriminasi, dan hak lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Peraturan perundang-undangan terkait lainnya meliputi peraturan pemerintah, peraturan menteri, dan peraturan daerah yang berkaitan dengan hak-hak pekerja.

Konvensi dan rekomendasi Internasional yang mengatur hak-hak pekerja. Konvensi dan rekomendasi Internasional yang mengatur hak-hak pekerja adalah perjanjian antarnegara yang menetapkan standar minimum bagi hak-hak pekerja dan memberikan perlindungan terhadap diskriminasi, hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, kondisi kerja yang sehat dan aman, dan hak lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Beberapa contoh konvensi dan rekomendasi internasional tersebut adalah Konvensi ILO (International Labor Organization) No. 87 tentang Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, dan Konvensi ILO No. 98 tentang Rekognisi dan Penegakan Serikat Pekerja/Buruh. Menelaah Undang-Undang Nomor 13

²² Eka Dhiffa Safira, Rafiah Maharani Pulungan, and Cahya Arbitera, "Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Dan Jasa Pembangkitan (UPJP) Priok," *Jurnal Kesehatan* 11, no. 2 (2020), <https://doi.org/10.26630/jk.v11i2.2134>.

Tahun 2003 berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi²³.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan perjanjian kerja individual merupakan dua istilah yang memiliki makna penting dalam hubungan kerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian antara serikat pekerja dan pemerintah atau majikan yang menetapkan hak dan kewajiban bagi pekerja dan majikan²⁴. PKB ini mengatur hal-hal seperti upah minimum, jam kerja, kondisi kerja, dan hak-hak lain yang berkaitan dengan pekerjaan. PKB memberikan perlindungan bagi pekerja dan memastikan bahwa mereka menerima hak-hak yang sama dan layak. Perjanjian Kerja Individual adalah perjanjian antara pekerja dan majikan yang menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Perjanjian ini mencakup hal-hal seperti upah, jam kerja, jangka waktu kerja, dan hak-hak lain yang berkaitan dengan pekerjaan.

Perjanjian Kerja Individual memberikan perlindungan bagi pekerja dan memastikan bahwa hak-hak mereka terpenuhi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Institusi pemerintah seperti Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengatur dan menjaga hak-hak pekerja. Institusi ini memantau dan mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Tenaga Kerja dan peraturan perundang-undangan terkait, serta membantu pekerja dan majikan dalam menyelesaikan masalah yang timbul dalam hubungan kerja²⁵. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga menyediakan layanan bantuan dan penyelesaian sengketa bagi pekerja dan majikan. Institusi ini bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi dan hubungan kerja berlangsung dalam kondisi yang adil dan seimbang.

Lembaga swadaya masyarakat seperti serikat pekerja/buruh. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) adalah organisasi yang dibentuk dan dikelola oleh masyarakat tanpa pengaruh pemerintah atau kepentingan komersial. Serikat pekerja/buruh adalah salah satu jenis LSM yang berfokus pada hak-hak dan kepentingan buruh, seperti upah, kondisi kerja, dan perlindungan sosial.

Kendala yang Dihadapi dalam Upaya Perlindungan Hukum Hak pekerja

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja meliputi hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, cuti, jaminan sosial, perlindungan dari diskriminasi, dan banyak lagi. Namun, dalam upaya melindungi hak-hak pekerja ini, seringkali dihadapi berbagai kendala dan tantangan yang perlu

²³ Robby Darwis Nasution, "Model Advokasi LSM JKPS Cahaya Terhadap Buruh Migran Asal Kabupaten Ponorogo," *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 46, no. 1 (2017): 30–48.

²⁴ Ruben Situmorang, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013).

²⁵ HANIEK IQLIMA, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri (Studi Kasus Di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang)" (STAIN Kudus, 2017).

diatasi. Kurangnya Informasi Tentang Hak-hak Pekerja. Kurangnya informasi tentang hak-hak pekerja dapat mengakibatkan mereka tidak tahu bagaimana cara untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak mereka. Ini bisa membuat pekerja merasa tidak terlindungi dan rentan terhadap penindasan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pekerja untuk memiliki akses yang mudah dan tersedia untuk informasi tentang hak-hak mereka, seperti hak untuk gaji yang layak, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan. Dalam beberapa negara, pemerintah dan organisasi buruh memiliki peran dalam memberikan informasi dan pendidikan tentang hak-hak pekerja.

Lemahnya Akses Terhadap Sistem Hukum. Lemahnya akses terhadap sistem hukum berarti bahwa banyak orang tidak memiliki akses yang mudah dan tersedia kepada sistem hukum untuk melindungi hak-hak mereka dan memperjuangkan keadilan. Ini bisa terjadi karena beberapa hal, seperti biaya akses yang tinggi, jarak geografis yang jauh ke pengadilan, atau kurangnya pemahaman tentang bagaimana sistem hukum bekerja. Hal ini dapat membuat beberapa kelompok, seperti masyarakat miskin dan marginer, sangat rentan dan tidak memiliki cara untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memastikan bahwa semua orang memiliki akses yang adil dan setara kepada sistem hukum, sehingga mereka dapat memperjuangkan hak-hak mereka dan menerima perlindungan yang layak.

Birokrasi yang berbelit-belit merupakan salah satu kendala dalam proses perlindungan ketenagakerjaan adalah sistem pemerintahan yang memiliki banyak peraturan dan regulasi yang rumit dan tidak jelas, sehingga sulit untuk dipahami dan dipatuhi oleh masyarakat. Ini dapat mengakibatkan konflik hukum, penundaan dan biaya yang tinggi dalam proses hukum, dan kebuntuan bisnis dan proyek-proyek pembangunan²⁶. Hal ini juga menyebabkan seorang tenaga kerja merasa tidak terlindungi oleh hukum dan membuat mereka enggan untuk memperjuangkan hak-hak mereka melalui sistem hukum. Oleh karena itu, perlu upaya untuk memastikan bahwa sistem hukum dan birokrasi mudah dipahami dan dipatuhi, sehingga masyarakat dapat memperjuangkan hak-hak mereka dan menerima perlindungan yang layak.

Diskriminasi adalah praktik membedakan atau membatasi akses seseorang atau kelompok terhadap kesempatan, hak, atau layanan yang sama dengan orang lain, berdasarkan faktor seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, orientasi seksual, usia, atau kelainan fisik²⁷. Diskriminasi dapat terjadi di berbagai bidang, seperti pekerjaan, pendidikan, dan layanan publik. Diskriminasi dapat memiliki efek negatif yang sangat serius pada individu dan kelompok yang terkena, seperti pengurangan kesempatan dan kualitas hidup, dan peningkatan diskriminasi dan diskriminasi

²⁶ H Aras Solong and Asri Yadi, *Kajian Teori Organisasi Dan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik* (Deepublish, 2021).

²⁷ Miftakur Rohmah and Wiwik Afifah, "HAK ATAS KESETARAAN DAN ANTI-DISKRIMINASI KELOMPOK IDENTITAS GENDER NETRAL (NON-BINARY) DALAM HUKUM POSITIF INDONESIA," *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023): 298–312.

sosial. Oleh karena itu, penting untuk memperjuangkan penerapan prinsip-prinsip keadilan dan persamaan bagi semua orang, dan memerangi diskriminasi di seluruh dunia.

Kelemahan dalam *enforcement* adalah keterbatasan dalam menerapkan dan memenuhi hukum dan regulasi. Hal Ini dapat terjadi karena beberapa hal, seperti kurangnya sumber daya untuk memantau dan memenuhi hukum, korupsi dan kolusi, atau kurangnya kepatuhan dan kesadaran hukum. Kelemahan dalam *enforcement* dapat mengakibatkan hukum dan regulasi tidak efektif dalam menjamin hak-hak dan keamanan masyarakat, membuat masyarakat merasa tidak terlindungi oleh hukum, dan memperkuat praktik-praktik yang merugikan, seperti diskriminasi, pelecehan, dan tindak kejahatan²⁸. Oleh karena itu, perlu upaya untuk memastikan bahwa hukum dan regulasi diterapkan dengan efektif dan adil, sehingga masyarakat dapat memperjuangkan hak-hak mereka dan menerima perlindungan yang layak.

Kekuatan Ekonomi Pemberi Kerja yang Lebih Besar Kekuatan ekonomi pemberi kerja yang lebih besar adalah situasi di mana pemberi kerja memiliki posisi yang lebih kuat dalam hubungan industri dibandingkan dengan pekerjanya. Ini bisa terjadi karena beberapa hal, seperti ketidakseimbangan pasokan dan permintaan tenaga kerja, kelebihan pemasok tenaga kerja, atau konsentrasi besar pemberi kerja di sektor tertentu. Kekuatan ekonomi pemberi kerja yang lebih besar dapat mengakibatkan pekerja menerima kondisi kerja yang tidak memenuhi standar, upah yang rendah, dan kurangnya jaminan kesejahteraan sosial. Hal ini juga dapat mempengaruhi kemampuan pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka dan memperoleh perlindungan yang layak. Oleh karena itu, perlu upaya untuk memastikan keseimbangan kekuatan ekonomi antara pemberi kerja dan pekerja, sehingga pekerja dapat memperoleh kondisi kerja yang adil dan layak.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan bahwa kesadaran terhadap hak –hak dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia bahwa adanya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja dengan detail. Hal ini ditunjukkan dengan pengaturan terkait dengan hak-hak pekerja seperti upah yang layak, kondisi kerja yang baik, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan pembalakan. Hal ini tentu saja disadari oleh keduanya melalui perjanjian kerjasama yang telah disepakati. Namun dalam praktiknya terdapat dilematis kebijakan yang belum sejalan dengan undang ketenagakerjaan tersebut seperti sistem outsourcing yang menyebabkan tidak dapat mengaktualisasikan hak pekerja secara menyeluruh. Selain itu kekuatan ekonomi pemberi kerja masih dianggap lebih besar dibandingkan ekonomi pekerja sehingga berdampak pada tindakan yang diskriminasi secara tidak langsung.

²⁸ Joni Emirzon, "Regulatory Driven Dalam Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan Di Indonesia," *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* 4, no. 8 (2006): 93–114.

Daftar Pustaka

Afifah, Wiwik. “Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia’, DiH Jurnal Ilmu Hukum, Volume 14 Nomor 27.” *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, 2018. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1188354.Mulyana>.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan.” *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 10, no. 1 (2019): 59–74.

Cahyadi, Silvia, and Tundjung Herning Sitabuana. “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Masa Pandemi Covid-19.” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1, no. 6 (2022): 823–32.

Darwis Nasution, Robby. “Model Advokasi LSM JKPS Cahaya Terhadap Buruh Migran Asal Kabupaten Ponorogo.” *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 46, no. 1 (2017): 30–48.

Dewi, Ni Made Trisna. “Upaya Hukum Yang Ditempuh Oleh Pekerja Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 2, no. 2 (2020).

Emirzon, Joni. “Regulatory Driven Dalam Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan Di Indonesia.” *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* 4, no. 8 (2006): 93–114.

Fachlevi, Teuku Ade, Eka Intan Keumala Putri, and Sahat M.H. Simanjuntak. “Dampak Dan Evaluasi Kebijakan Pertambangan Batubara Di Kecamatan Mereubo.” *Risalah Kebijakan Pertanian Dan Lingkungan: Rumusan Kajian Strategis Bidang Pertanian Dan Lingkungan*, 2016. <https://doi.org/10.20957/jkebijakan.v2i2.10989>.

Fauzi, M. Asif Nur, Zuyyinatul Wardah Qismi, and Siti Maizul Habibah. “Pemenuhan Hak Pekerja Rumah Tangga Dalam Konsep Rumah Produksi Pada Home Industry Kerupuk Tahu Di Pasuruan.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 3 (2022). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.144>.

Febrianto, Roni. “Perjuangan Panjang Hak Asasi Manusia Kaum Buruh Di Era Globalisasi.” *Dekonstruksi* 9, no. 03 (2023): 122–32.

Hartati, Suci. “Pemberdayaan Tenaga Kerja Perempuan Melalui Pembangunan Hukum Yang Berperspektif Gender (Studi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Kota Tegal, Kabupaten Tegal, Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah).” UNIVERSITAS BOROBUDUR, 2015.

IQLIMA, HANIEK. “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri (Studi Kasus Di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang).” STAIN Kudus, 2017.

Mambu, Joupy G Z. “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003).” *De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar'iah* 2, no. 2 (2010).

Muthoharoh, Dian Ayu Nurul, and Danang Ari Wibowo. “Return to Work Sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 1, no. 2 (2020): 1–21.

Nasution, Faizal Amir Parlindungan, Yeni Nuraeni, and Firdausi Nuzula. “Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): 105–20.

Nuraeni, Yeni. “Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 15, no. 1 (2020): 1–12.

Rachman, Asep Iswahyudi. “Perlindungan Hukum Dengan Hak-Hak Pekerja Di PT Grab Semarang.” *Jurnal Daulat Hukum* 1, no. 1 (2018).

Rohmah, Miftakhur, and Wiwik Afifah. “Hak Atas Kesetaraan Dan Anti-Diskriminasi Kelompok Identitas Gender Netral (Non-Binary) Dalam Hukum Positif Indonesia.” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023): 298–312.

Safira, Eka Dhiffa, Rafiah Maharani Pulungan, and Cahya Arbitera. “Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Dan Jasa Pembangkitan (UPJP) Priok.” *Jurnal Kesehatan* 11, no. 2 (2020).
<https://doi.org/10.26630/jk.v11i2.2134>.

Saleh, Lalu Muhammad, Syamsiar S Russeng, and Istiana Tadjuddin. *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC)*. Deepublish, 2020.

Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021).

Situmorang, Ruben. “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013).

Solong, H Aras, and Asri Yadi. *Kajian Teori Organisasi Dan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik*. Deepublish, 2021.

Utomo, Pudjo. “Perlindungan Hak Dasar Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Qistie* 9, no. 1 (2016): 80–89.

Yunus, Nurudin. “Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan Di Kabupaten Klaten),” 2017.