



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

Pages : 1439–1445

Hukum Ketenagakerjaan sebagai Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja

Satria Ariayuda, Eva Naura Maharani, Afriansyah Mufthi Akbar, Romauli
Yohana Sinaga

Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2691>

How to Cite this Article

APA : Ariayuda, S., Maharani, E. N. ., Akbar, A. M. ., Yohana Sinaga, R. ., & Yohana Sinaga, R. . (2024). Hukum Ketenagakerjaan sebagai Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja . *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 1439 - 1445. <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2691>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Hukum Ketenagakerjaan sebagai Pelindung bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja

Satria Ariayuda¹, Eva Naura Maharani², Afriansyah Mufthi Akbar³, Romauli Yohana Sinaga⁴

Universitas Negeri Semarang, Indonesia^{1,2,3,4}

*Email Korespondensi: romauliyohanas@gmail.com

Diterima: 18-12-2024

| Disetujui: 19-12-2024

| Diterbitkan: 20-12-2024

ABSTRACT

To protect employers and workers, employment law provides fair and balanced regulations. In Indonesia, Law 13/2003 and the Job Creation Law regulate employment with the aim of guaranteeing workers' rights such as decent wages, rest periods, and protection from discrimination, as well as providing legal certainty for employers. In this article, we will explore the various ways in which the application of employment law can address employment disruptions, improve labor protection, and support socio-economic stability. Due to the transformation of the world of work caused by globalization and digitalization, regulations must be adjusted to ensure that industrial relations remain stable. With a comprehensive approach, employment law is expected to create a balance between company productivity and labor welfare, which will drive the nation's long-term growth.

Keywords: Employment Law, Normative Workers' Rights, Labor Protection, Industrial Relations.

ABSTRAK

Untuk melindungi pengusaha dan tenaga kerja, hukum ketenagakerjaan memberikan peraturan yang adil dan seimbang. Di Indonesia, Undang-Undang 13/2003 dan UU Cipta Kerja mengatur ketenagakerjaan dengan tujuan menjamin hak pekerja seperti upah layak, waktu istirahat, dan perlindungan dari diskriminasi, serta memberikan kepastian hukum bagi pengusaha. Dalam artikel ini, kami akan menemukan berbagai cara di mana penerapan hukum ketenagakerjaan dapat mengatasi gangguan hubungan kerja, meningkatkan perlindungan tenaga kerja, dan mendukung stabilitas sosial-ekonomi. Karena transformasi dunia kerja yang disebabkan oleh globalisasi dan digitalisasi, regulasi harus disesuaikan untuk memastikan hubungan industrial tetap stabil. Dengan pendekatan komprehensif, hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja, yang akan mendorong pertumbuhan jangka panjang bangsa.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Hak Normatif Pekerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Setiap negara membutuhkan sistem hukum yang mampu mengatur berbagai aspek kehidupan masyarakatnya, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan tenaga kerja dan pengusaha. Dalam perspektif makro, hukum ini tidak hanya bertujuan untuk melindungi pihak-pihak dalam hubungan kerja, tetapi juga mendukung stabilitas sosial dan ekonomi. Sistem hukum ketenagakerjaan yang efektif dapat mendorong produktivitas tenaga kerja, memperkuat daya saing perusahaan, serta memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan nasional. Seiring perkembangan zaman, dunia kerja mengalami berbagai transformasi. Globalisasi, digitalisasi, dan disrupsi teknologi telah mengubah cara kerja dan pola hubungan kerja. Fleksibilitas dalam perjanjian kerja, maraknya sistem kerja kontrak, hingga penggunaan tenaga kerja lepas (freelance) menjadi isu yang semakin relevan. Perubahan ini menuntut adanya adaptasi dalam regulasi ketenagakerjaan agar mampu menjawab tantangan modern.

Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan diatur melalui berbagai undang-undang dan peraturan, seperti Undang-Undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Regulasi ini bertujuan untuk mengakomodasi kepentingan tenaga kerja, yang sering kali berada dalam posisi lebih lemah, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha untuk menjalankan bisnis mereka. Namun, dalam praktiknya, penerapan hukum ketenagakerjaan kerap menemui berbagai hambatan, termasuk lemahnya penegakan hukum, ketidakseimbangan informasi, dan konflik kepentingan. Persoalan-persoalan seperti perselisihan hubungan industrial, pelanggaran kontrak kerja, dan ketidakjelasan status hubungan kerja menjadi tantangan nyata yang dihadapi di lapangan. Dalam konteks ini, penting untuk menelaah lebih jauh bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai pelindung yang adil bagi kedua belah pihak. Melalui artikel ini, akan dikaji bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat diimplementasikan secara efektif dalam menangani masalah hubungan kerja. Fokus pembahasan meliputi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja, perlindungan hak tenaga kerja, serta penguatan posisi pengusaha dalam menghadapi tantangan global. Dengan pendekatan ini, diharapkan tercipta pemahaman yang lebih holistik tentang peran hukum ketenagakerjaan dalam menciptakan harmoni antara tenaga kerja dan pengusaha.

HASIL PEMBAHASAN

Pemenuhan hak-hak normatif pekerja sebagai jaminan perlindungan tenaga kerja

Salah satu komponen penting dalam perlindungan tenaga kerja adalah realisasi hak-hak normatif pekerja. Hak-hak ini mencakup sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk menjamin perlindungan dan kesejahteraan karyawan mereka. Undang-Undang 13/2003, yang menetapkan landasan hukum bagi interaksi antara pemberi kerja dan pekerja, mengatur hak-hak normatif ini di Indonesia. Dalam situasi ini, menegakkan hak-hak normatif merupakan upaya untuk menciptakan tempat kerja yang adil dan efisien selain sebagai kewajiban hukum. Hak-hak normatif pekerja mencakup berbagai elemen, seperti hak atas upah yang layak, waktu istirahat, dan perlindungan terhadap diskriminasi.

Salah satu hak mendasar yang harus diberikan kepada karyawan adalah gaji atau upah mereka. Setiap karyawan berhak atas gaji minimum yang ditentukan oleh peraturan pemerintah daerah, sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain gaji pokok, remunerasi ini juga mencakup kompensasi lembur dan tunjangan tetap dan tidak tetap. Sebagai ucapan terima kasih atas upaya mereka, karyawan juga berhak

atas Tunjangan Hari Raya (THR) yang dibayarkan setiap tahun.. Setiap orang berhak atas standar kehidupan yang baik bagi semua orang. Ada dua perspektif tentang upah minimum. Pertama, karena tingkat pendapatan yang tinggi diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka upah minimum berfungsi sebagai pengaman bagi pekerja untuk memastikan bahwa nilai upah yang diterima tidak buruk. Kedua, ini berfungsi sebagai perlindungan bagi pemberi kerja jika karyawan produktif dan secara konsisten meningkatkan produktivitas, yang memastikan bahwa kebutuhan pekerja terpenuhi. Otoritas negara menentukan gaji minimum dengan menghitung biaya hidup minimum bulanan.

Hak pekerja yang penting lainnya adalah hak untuk beristirahat. Setiap karyawan berhak atas istirahat minimal 30 menit setelah bekerja selama empat jam berturut-turut. Hal ini bertujuan untuk menjaga kesehatan emosional dan fisik karyawan agar mereka dapat bekerja dengan optimal. Selain itu, karyawan berhak atas cuti tahunan selama dua belas hari setelah dua belas bulan bekerja secara terus menerus. Hal ini menunjukkan bahwa menjaga kesejahteraan karyawan mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya aspek finansial. Perlindungan non-finansial juga menjadi bagian integral dari hak-hak normatif pekerja. Hak untuk tidak mengalami diskriminasi dalam lingkungan kerja adalah salah satu contohnya. Setiap karyawan berhak atas perlakuan yang sama di tempat kerja, kesempatan untuk mengikuti pelatihan kejuruan, seleksi rekrutmen, dan persamaan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, tanpa memandang jenis kelamin, ras, atau agama.

Hal ini termasuk hak untuk membentuk serikat pekerja dan terlibat dalam kegiatan kolektif demi memperjuangkan kepentingan bersama. Diskriminasi umumnya terjadi pada perempuan, namun diskriminasi terhadap perempuan adalah setiap perbedaan, mengambil hak berdasarkan jenis kelamin yang berusaha mengurangi atau menghapus pengakuan kebebasan manusia dalam berbagai bidang kegiatan, termasuk ekonomi. Selain itu, undang-undang juga mengatur peraturan yang ketat tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Karyawan berhak untuk mendapatkan layanan medis jika diperlukan, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pentingnya pemenuhan hak-hak normatif ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara individu, tetapi juga produktivitas bisnis secara keseluruhan. Karyawan akan bekerja dengan baik jika mereka merasa dihargai dan aman. Sebagai hasilnya, kinerja perusahaan akan meningkat, dan pada akhirnya keuntungan akan meningkat.. Oleh karena itu, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memahami dan memenuhi hak-hak normatif ini sebagai bagian dari strategi bisnis mereka. Secara keseluruhan, pemenuhan hak-hak normatif pekerja adalah langkah penting dalam menjamin perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Dengan adanya regulasi yang jelas dan komitmen dari semua pihak terkait, diharapkan hubungan industrial dapat berjalan harmonis dan saling menguntungkan. Keberlanjutan perlindungan terhadap hak-hak normatif akan menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif serta mendukung pertumbuhan ekonomi nasional secara keseluruhan

Analisis hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan buruh berdasarkan peraturan perundang-undang ketenagakerjaan

Di Indonesia, berbagai elemen, termasuk pemerintah dan masyarakat, bekerja sama untuk membangun negara dengan tujuan utama menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, aman, dan nyaman. Mereka melakukannya sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 . Salah satu komponen penting dalam mempercepat proses pembangunan adalah ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah pelaku strategi dan sasaran pembangunan. Untuk memastikan undang-undang mendukung tujuan pembangunan, sistem pembangunan

nasional mengatur ketenagakerjaan melalui perangkat hukum. Sejarah ketenagakerjaan di Indonesia mencatat masa lalu yang kelam, termasuk sanksi poenale, kerja permanen, dan kerja paksa atau rodi. Menurut UU 13/2003, tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang mampu menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Pemerintah memberikan perhatian serius terhadap perlindungan dan keselamatan kerja, mengingat pentingnya peran tenaga kerja. Kebijakan ini tidak hanya bertujuan melindungi keselamatan kerja, tetapi juga meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kesejahteraan keluarganya.

Maksud perlindungan tenaga kerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan hak dasar mereka dan diperlakukan secara adil, bebas dari subordinasi atau diskriminasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya sambil mempertahankan hak-hak pekerja di seluruh dunia. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,” merupakan dasar kebijakan ketenagakerjaan. Keselamatan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, pemerintah, dan masyarakat. Semua pihak perlu memastikan bahwa pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan aman. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah berkelanjutan untuk menjaga kenyamanan, kesehatan, dan keselamatan pekerja di tempat kerja. Pemikiran ini menjadi dasar bagi program perlindungan tenaga kerja, yang bertujuan mendukung produktivitas serta menjaga stabilitas perusahaan dalam operasional sehari-hari. Upaya perlindungan meliputi penegakan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta jaminan sosial dan ekonomi. Selain itu, penerapan prosedur kerja yang benar juga menjadi bagian penting dari langkah-langkah perlindungan tenaga kerja.

Pengembangan sektor ketenagakerjaan memainkan peran vital dalam mendukung pembangunan nasional. Oleh karena itu, pengaturan yang tepat diperlukan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak tenaga kerja, memberikan perlindungan yang layak, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan usaha. Pengaturan ini harus bersifat komprehensif dan terkoordinasi agar dapat mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang seimbang, tidak hanya untuk kepentingan tenaga kerja tetapi juga bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, baik dalam aktivitas kerja maupun di luar jam kerja. Namun, kemajuan di bidang ketenagakerjaan menghadapi tantangan dalam menyelaraskan perkembangan di berbagai sektor industri, seperti sektor maritim yang terus berkembang setiap tahunnya. Ketidakseimbangan ini sering memicu persaingan ketat dalam dunia kerja, yang berdampak pada rendahnya peluang bagi pencari kerja dengan kualifikasi rendah untuk mendapatkan pekerjaan. Situasi ini mendorong sebagian tenaga kerja Indonesia untuk bermigrasi ke luar negeri, dipengaruhi pula oleh tawaran gaji yang lebih tinggi di negara tujuan. Berdasarkan teori klasik push-pull, migrasi terjadi karena faktor pendorong dari negara asal, seperti terbatasnya lapangan kerja, dan faktor penarik dari negara tujuan, seperti upah yang lebih besar.

Untuk memenuhi kebutuhan semua pihak, hukum ketenagakerjaan dibuat untuk mengatur hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau perusahaan. Hak dan kewajiban kedua belah pihak diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. undang-undang ini mengatur hubungan kerja yang berlangsung antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau perusahaan. Hubungan kerja ini harus dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja, yang dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), atau perjanjian kerja terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan mempertimbangkan minat dan kemampuan tenaga kerja, peraturan ini diterapkan secara adil tanpa memperhatikan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau pandangan politik.

Undang-undang ini juga memastikan bahwa semua karyawan dilayani dengan sama. Menurut ketentuan tersebut, ada empat jenis perlindungan yang ditawarkan kepada pekerja atau buruh, yaitu:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap pekerja atau buruh berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moralitas, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama, menurut Pasal 86 (1) UU 13/2003. Program keselamatan dan kesehatan kerja dibuat dan diterapkan sesuai dengan hukum untuk melindungi pekerja dan memastikan produktivitas kerja yang optimal. Pemerintah telah menetapkan standar ketenagakerjaan untuk memastikan pekerja tetap aman. Proses penyusunan, pelaksanaan, dan pengawasan standar tersebut merupakan komponen penting dari pelaksanaan keselamatan kerja. Peraturan sebelumnya, yaitu Veiligheids Reglement Stbl Nomor 406 Tahun 1910, telah digantikan oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, karena dinilai tidak lagi relevan dengan perkembangan ketenagakerjaan modern. Meskipun berfokus pada aspek keselamatan kerja, undang-undang ini juga mencakup aspek kesehatan kerja, mengingat keduanya memiliki keterkaitan erat. Ketika keselamatan kerja diterapkan dengan baik, kesehatan kerja pekerja pun dapat terjaga.

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang No 3/1992, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah perlindungan bagi tenaga kerja yang diberikan bantuan keuangan sebagai kompensasi atas penurunan atau kerugian sebagian pendapatan mereka. Selain itu, Jamsostek juga menawarkan berbagai layanan untuk membantu pekerja menghadapi berbagai situasi, seperti kecelakaan kerja, sakit, persalinan, pensiun, atau kematian.

3. Perlindungan Upah

Pencegahan terhadap ketidaksesuaian dalam pengupahan merupakan bagian penting dari perlindungan bagi pekerja dan buruh. Menurut Pasal 88 Ayat 1 Undang-Undang No 13/2003, setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka dan keluarga mereka, seperti makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, dan rekreasi. Upah menjadi hak yang sangat krusial bagi pekerja atau buruh dalam suatu perusahaan, dan mendapatkan penghasilan yang layak sering menjadi motivasi utama mereka. Karena itu, persoalan pengupahan yang tidak sesuai kerap menjadi sumber konflik.

4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja

Perlindungan hak-hak dasar pekerja atau buruh, seperti hak untuk bekerja sama dengan pengusaha dan menjalankan pekerjaan mereka, memastikan kebebasan berserikat dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Hak pekerja dan serikat pekerja untuk bernegosiasi dan memperjuangkan kondisi kerja, upah, dan kesejahteraan mereka dilindungi oleh peraturan nasional, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan konvensi internasional, seperti Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak Berunding Bersama. Jika dialog atau negosiasi tidak mencapai kesepakatan yang memuaskan, pemogokan dapat dilakukan sebagai langkah terakhir yang sah. Namun, aksi mogok harus dilakukan secara damai, sesuai ketentuan hukum yang berlaku, dan dengan tetap mempertimbangkan kelangsungan usaha serta kepentingan umum. Perlindungan

terhadap kedua hak ini menjamin terciptanya hubungan industrial yang adil, seimbang, dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Tenaga kerja memiliki peran strategis sebagai subjek sekaligus tujuan dalam pembangunan negara Indonesia. Undang-undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak dasar pekerja, seperti perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, perlindungan upah, dan kebebasan untuk berserikat, berunding, dan membuat kerja. Dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka, perlindungan ini bertujuan untuk mewujudkan hubungan industri yang adil, seimbang, dan adil. Pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh diharapkan dapat mendorong kerja sama antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, yaitu membangun negara yang sejahtera, makmur, dan berkeadilan. Selain itu, upaya menciptakan lapangan kerja, memberikan perlindungan tenaga kerja, serta menghormati hak asasi manusia menjadi prioritas untuk menjaga produktivitas, stabilitas sosial-ekonomi, dan mengurangi tingkat kemiskinan.

Dalam hal ini, tenaga kerja adalah subjek dan tujuan penting dalam pembangunan bangsa Indonesia. Untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, perlindungan upah, dan kebebasan berserikat dan berunding, UU 13/2003 dibuat. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka serta menciptakan hubungan industri yang adil dan damai. Selain itu, untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, yaitu negara yang sejahtera, adil, dan makmur, pengaturan ketenagakerjaan yang komprehensif mendukung kerja sama antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat. Fokus pada penciptaan lapangan kerja, peningkatan produktivitas, penghormatan terhadap hak asasi manusia, dan pengurangan kemiskinan menjadi strategi penting untuk memastikan stabilitas sosial-ekonomi serta keberlanjutan pembangunan bangsa.

KESIMPULAN

Sangat penting untuk melindungi tenaga kerja di Indonesia dengan melindungi hak-hak normatif pekerja. Upah yang layak, waktu istirahat, cuti tahunan, dan perlindungan non-finansial seperti larangan diskriminasi dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bagian dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, hak untuk berserikat, berunding, dan melakukan pemogokan dilindungi untuk menjamin hubungan industrial yang adil dan adil antara pekerja dan pengusaha. Realisasi hak-hak normatif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu pekerja dan keluarganya, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan lingkungan kerja yang adil dan aman, pekerja merasa dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam konteks pembangunan nasional, tenaga kerja memainkan peran strategis sebagai aktor dan tujuan pembangunan. Pengaturan ketenagakerjaan yang komprehensif dan terkoordinasi diperlukan untuk memenuhi hak-hak pekerja, melindungi mereka dari praktik yang tidak adil, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pertumbuhan usaha. Upaya ini harus sejalan dengan tujuan pembangunan yang berkelanjutan, mengutamakan penciptaan lapangan kerja, perlindungan hak asasi manusia, serta stabilitas sosial-ekonomi. Secara keseluruhan, pemenuhan hak-hak normatif pekerja merupakan langkah fundamental dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja yang efektif di Indonesia. Dengan dukungan regulasi yang jelas dan komitmen dari semua pihak terkait,

diharapkan hubungan industrial dapat berjalan secara harmonis dan saling menguntungkan, mendukung terciptanya negara yang sejahtera, adil, dan makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003
- Salim HS, Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW), Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.
- A. Negara and A. L. B. Masalah, “Lex Et Societatis Vol. VII/No. 12/Des/2019,” vol. VII, no. 12, 2019.
- Fatahillah, Muh. Aqil dan Andi Tenri Padang. “Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”. Jurnal Siyasatuna Vol. 3 No. 2 Tahun 2021.
- K. Rosita and W. Waluyo, “Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja,” *J. Huk. dan Pembang. Ekon.*, vol. 11, no. 1, p. 41, 2023, doi: 10.20961/hpe.v11i1.68677.
- N J Hidayanto et al., “Tantangan Dan Perubahan Terkini Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Terhadap Dinamika Peraturan Dan Perlindungan Pekerja,” *Innovative: Journal Of ...* 4 (2024): 971–80
- Sudrajat, T. (2020). Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Pandecta Research Law Journal*, 15
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pelatihan dan Pemagangan.
- Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan