

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONSTRUKSI DALAM KONTRAK KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

¹Steven Valerian Brouwer
Universitas Pekalongan (UNIKAL)
e-mail: stevenbrouwer1991@gmail.com

²Sami'an
Universitas Pekalongan (UNIKAL)
e-mail: dosensamian@gmail.com

Abstract

This Legal protection for construction workers in employment contracts is an important aspect of labor law in Indonesia. Construction workers often face high risks related to occupational safety, uncertainty of employment status, and normative rights that are not fully fulfilled. This study aims to analyze the legal protection for construction workers based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and its implementing regulations, including Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment. The method used is a normative juridical approach by examining legislation, court decisions, and relevant academic literature. The research results indicate that legal protection for construction workers includes guarantees of occupational safety and health, certainty of employment relationships, the right to decent wages, and social protection. However, challenges still arise in the implementation of regulations, especially in terms of supervision and company compliance with applicable provisions. Therefore, it is necessary to strengthen policies, improve government supervision, and increase legal awareness for workers and employers to ensure optimal protection of construction workers' rights. Thus, this study concludes that legal protection for construction workers has been adequately regulated in legislation, but its implementation needs to be further encouraged for greater effectiveness.

Keywords: Legal Protection, Construction Workers, Employment Contract, Job Creation Law

Abstrak

Perlindungan hukum bagi pekerja konstruksi dalam kontrak kerja merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pekerja konstruksi sering menghadapi risiko tinggi terkait keselamatan kerja, ketidakpastian status ketenagakerjaan, serta hak-hak normatif yang belum sepenuhnya terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja konstruksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta literatur akademik yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja konstruksi mencakup jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, kepastian hubungan kerja, hak atas upah yang layak, serta perlindungan sosial. Namun, tantangan masih muncul dalam implementasi regulasi, terutama dalam pengawasan dan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan, peningkatan pengawasan pemerintah, serta peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja dan pengusaha guna memastikan perlindungan hak-hak pekerja konstruksi secara optimal. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja konstruksi telah diatur secara memadai dalam regulasi, namun perlu didorong penerapannya agar berjalan lebih efektif.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pekerja Konstruksi, Kontrak Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja*

PENDAHULUAN

Hukum Tenaga kerja merupakan individu, baik laki-laki maupun perempuan, yang saat ini sedang atau akan melakukan suatu pekerjaan, baik dalam hubungan kerja dengan suatu perusahaan maupun di luar hubungan kerja, dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja merupakan individu, baik laki-laki maupun perempuan, yang saat ini sedang atau akan melakukan suatu pekerjaan, baik dalam hubungan kerja dengan suatu perusahaan maupun di luar hubungan kerja, dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.¹

Menurut Halim (2020), tenaga kerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan di dalam atau untuk suatu perusahaan, di mana upah atau gaji yang diperolehnya dibayarkan secara resmi oleh perusahaan tersebut.² Hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan dapat bersifat sementara, dengan jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya, atau bersifat tetap tanpa batasan waktu yang pasti.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk berfokus pada serangkaian aktivitas utama yang berkaitan langsung dengan kompetensi inti mereka. Dengan menitikberatkan perhatian pada kompetensi utama, perusahaan dapat menghasilkan produk dan jasa yang memiliki kualitas tinggi serta daya saing yang kuat di pasar.³ Semakin kompetitif iklim bisnis di suatu perusahaan, semakin besar pula upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dalam proses produksi. Salah satu strategi yang sering diterapkan oleh perusahaan adalah pengelolaan biaya produksi yang lebih efektif, sehingga dapat

¹ Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2021).

² Halim, A. *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group (2020).

³ Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Marketing Management*. Pearson Education. (2021).

meningkatkan daya saing tanpa mengurangi kualitas produk atau jasa yang ditawarkan.⁴

Industri konstruksi di Indonesia memainkan peran penting dalam pembangunan infrastruktur dan perekonomian nasional (BPS, 2023). Namun, pekerja konstruksi sering kali dihadapkan pada kondisi kerja yang berisiko tinggi, termasuk kecelakaan kerja, ketidakpastian status ketenagakerjaan, serta pemenuhan hak-hak normatif yang belum optimal. Perlindungan hukum bagi pekerja konstruksi menjadi krusial untuk memastikan kesejahteraan dan keamanan mereka selama bekerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah mengatur berbagai aspek perlindungan bagi pekerja. Regulasi ini mencakup ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hak pekerja, serta perlindungan sosial. Namun, implementasi aturan ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal pengawasan dan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan yang berlaku.

Dalam perspektif fungsi sosial, Dalam perspektif fungsi sosial, hukum dibuat untuk menciptakan kemaslahatan masyarakat secara luas, demi kepentingan bersama serta kehidupan yang harmonis (Rawls, 2021).⁵ Prof. Satjipto Rahardjo (2000) menegaskan bahwa *hukum pada hakikatnya adalah sarana untuk mewujudkan keadilan sosial, bukan sekadar aturan yang bersifat normatif*, melainkan harus mampu menghadirkan kemanfaatan dan melindungi kelompok rentan dalam masyarakat.⁶ Dalam konteks ketenagakerjaan, regulasi yang mengatur hak dan kewajiban pekerja tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan ini mencakup jaminan terhadap hak-hak dasar pekerja serta kesetaraan dalam perlakuan tanpa diskriminasi dalam lingkungan kerja. Prinsip ini bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Salah satu bidang pekerjaan yang termasuk dalam ruang lingkup ketenagakerjaan adalah art design, yang berfokus pada seni menggambar dalam bentuk digital atau berbasis komputerisasi. Sebagai bagian dari tenaga kerja, profesi ini tetap berada dalam

⁴ Porter, M. *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press (2022).

⁵ Rawls, J. *A theory of justice*. Harvard University Press (2021).

⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000).

cakupan hukum ketenagakerjaan dan berhak atas perlindungan sebagaimana diatur dalam regulasi yang berlaku.

Dalam konteks ketenagakerjaan, regulasi yang mengatur hak dan kewajiban pekerja tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan ini mencakup jaminan terhadap hak-hak dasar pekerja serta kesetaraan dalam perlakuan tanpa diskriminasi dalam lingkungan kerja. Prinsip ini bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Salah satu bidang pekerjaan yang termasuk dalam ruang lingkup ketenagakerjaan adalah art design, yang berfokus pada seni menggambar dalam bentuk digital atau berbasis komputerisasi. Sebagai bagian dari tenaga kerja, profesi ini tetap berada dalam cakupan hukum ketenagakerjaan dan berhak atas perlindungan sebagaimana yang diatur dalam regulasi terkait.

Perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan karena bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja, memberikan kesempatan yang setara, serta memastikan tidak adanya perlakuan diskriminatif dalam dunia kerja. Prinsip ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap individu berhak bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dengan demikian, UUD 1945 memberikan jaminan konstitusional bahwa setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan kerja sesuai dengan kemampuannya tanpa adanya diskriminasi.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja mencakup beberapa elemen utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga elemen ini merupakan dasar yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja ini didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara sadar oleh kedua belah pihak, yakni pengusaha

dan pekerja (Kemenaker, 2021). Dalam hubungan ini, sifat kerja bersifat abstrak, sementara perjanjian kerja menjadi dokumen konkret yang mengikat kedua pihak.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode yuridis normatif, yaitu pendekatan penelitian yang bertumpu pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan dan dokumen hukum terkait sebagai sumber utama. Penelitian ini mengkaji berbagai regulasi yang mengatur hubungan kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan normatif digunakan untuk memahami bagaimana ketentuan hukum yang berlaku mengatur hak dan kewajiban pekerja, termasuk pekerja di bidang art design yang bekerja dalam ranah digital.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan turunan lainnya yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja. Bahan hukum sekunder terdiri dari jurnal ilmiah, buku, dan hasil penelitian yang membahas aspek hukum ketenagakerjaan serta implementasinya dalam dunia kerja. Sementara itu, bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber referensi lain yang mendukung pemahaman konsep dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mengkaji dokumen hukum, literatur akademik, serta berbagai putusan pengadilan yang relevan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menelaah isi peraturan perundang-undangan dan membandingkannya dengan teori hukum serta praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Metode analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana regulasi yang ada diterapkan dalam hubungan kerja, khususnya bagi pekerja yang bergerak di bidang art design.

Dalam penelitian ini, pendekatan konseptual juga digunakan untuk memahami prinsip-prinsip dasar dalam hukum ketenagakerjaan, termasuk prinsip

keadilan, kesetaraan, dan perlindungan hak asasi pekerja. Selain itu, penelitian ini mengacu pada pendekatan perbandingan dengan melihat regulasi ketenagakerjaan di negara lain guna menilai sejauh mana hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengakomodasi perkembangan dunia kerja modern. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan analisis normatif, tetapi juga mengkaji implementasi hukum ketenagakerjaan dalam konteks yang lebih luas.

PEMBAHASAN

Perlindungan hukum bagi pekerja konstruksi dalam kontrak kerja merupakan isu yang kompleks dan multidimensional. Meskipun regulasi telah ditetapkan, implementasi di lapangan masih menemui berbagai kendala. Tantangan tersebut meliputi kurangnya pengawasan, rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku, dan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja konstruksi terlindungi secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai perlindungan hukum bagi pekerja konstruksi dalam kontrak kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan fokus pada implementasi dan tantangan yang dihadapi dalam praktik.

Hak dan kewajiban pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia serta perlindungan hukumnya telah diatur dengan jelas dalam Pancasila dan UUD 1945. Prinsip keadilan sosial yang terkandung dalam sila ke-5 Pancasila menegaskan pentingnya keadilan di berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, terutama terkait dengan pengupahan. Pancasila sebagai norma dasar mencerminkan nilai-nilai yang melindungi hak-hak pekerja. Selain itu, Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak, sementara Pasal 33 Ayat (1) menegaskan bahwa sistem perekonomian harus berasaskan kekeluargaan.

Perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja melalui penerapan peraturan yang sesuai serta mencegah penyalahgunaan wewenang. Hak dalam konteks hukum dipandang sebagai bagian dari hukum subjektif, yang berarti bahwa setiap individu memiliki hak yang dijamin oleh sistem hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja mencakup pemenuhan hak-hak dasar mereka serta penegakan hukum untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan mereka.

Dalam praktiknya, pekerja dalam suatu perusahaan dapat dikategorikan ke dalam tiga jenis utama. Pertama, pekerja tetap, yaitu mereka yang menjalankan tugas-tugas penting yang bersifat berkelanjutan dalam suatu perusahaan dan diberikan status pekerja tetap karena kontribusinya yang vital. Kedua, pekerja dengan waktu tertentu atau pekerja tidak tetap, yang bertugas mendukung operasional perusahaan secara teknis dan biasanya bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu yang bersifat sementara. Ketiga, pekerja harian lepas, yang bekerja dalam jangka waktu tertentu dan biasanya bersifat sangat sementara atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada waktu tertentu.⁷

Dari segi waktu, perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua jenis. Pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu kontrak kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yakni perjanjian kerja yang tidak memiliki batasan waktu tertentu dan dapat berlangsung tanpa batasan waktu berdasarkan kesepakatan, undang-undang, kebiasaan, atau ketentuan hukum yang berlaku. Dalam beberapa kasus, PKWTT dapat terjadi akibat pelanggaran ketentuan perundang-undangan oleh pengusaha.

⁷ Hutabarat, R. Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam Sektor Konstruksi. *Jurnal Hukum Ekonomi*, (2022). 5(2), 123-136.

Peraturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja haruslah sesuai dengan peraturan dan undang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, baik di tingkat nasional maupun daerah. Setiap pengusaha atau perusahaan wajib memberitahukan serta menjelaskan peraturan ketenagakerjaan kepada para pekerja guna memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang ada. Perlindungan pekerja hanya dapat terlaksana apabila peraturan ketenagakerjaan benar-benar dipatuhi oleh semua pihak, termasuk pengusaha. Oleh karena itu, pelaksanaan ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan sangat penting guna menjamin hak-hak pekerja serta mencegah adanya eksploitasi atau ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Sebagai pemberi kerja, perusahaan memiliki sejumlah kewajiban yang harus dipenuhi dalam pemberian kontrak kerja kepada pegawainya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Beberapa kewajiban utama tersebut meliputi pembayaran upah dan tunjangan sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam kontrak kerja. Selain itu, perusahaan juga berkewajiban memberikan fasilitas lain yang telah disepakati, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, atau tunjangan lainnya. Di samping itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa tidak terjadi diskriminasi terhadap karyawan dalam bentuk apa pun, baik dalam pemberian upah maupun tunjangan lainnya. Setiap karyawan berhak memperoleh perlakuan yang setara tanpa membedakan latar belakang atau status kerja mereka.

Dalam perjanjian kerja, terdapat beberapa aspek utama yang perlu diperhatikan, seperti waktu mulai kerja, besaran upah yang diterima oleh pekerja, serta syarat dan ketentuan kerja yang harus dipenuhi oleh pekerja.⁸ Perusahaan juga wajib memberikan perlindungan kerja bagi pekerja tidak tetap agar mereka mendapatkan hak yang setara dengan pekerja lainnya. Namun, dalam realitasnya, pelaksanaan perjanjian kerja tidak selalu berjalan lancar. Terkadang, terdapat perbedaan

⁸ Susanto, D. Digital Art dan Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Seni dan Teknologi*, (2023). 8(1), 45-60.

perlakuan yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja, baik dalam bentuk diskriminasi upah maupun dalam aspek lainnya. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan sangat penting guna menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Dalam penelitian ini, penulis juga merujuk pada teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Prof. Abdullah Sulaiman. Menurut teori tersebut, terdapat lima bentuk perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja guna memastikan kesejahteraan serta hak-hak mereka tetap terlindungi dalam lingkungan kerja.

1. **Perlindungan Ekonomi:** Perlindungan ini berkaitan dengan aspek ekonomi tenaga kerja, yang mencakup berbagai ketentuan mengenai syarat-syarat kerja serta syarat perburuhan yang telah diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja maupun dalam perjanjian kerja. Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin bahwa pekerja memperoleh hak-hak ekonominya, seperti gaji yang layak, tunjangan, dan berbagai manfaat lain yang telah disepakati antara pekerja dan pemberi kerja.
2. **Perlindungan Keselamatan Kerja:** Bentuk perlindungan ini berfokus pada upaya untuk menjaga tenaga kerja dari potensi bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja, bahan-bahan yang digunakan, atau proses kerja itu sendiri. Keselamatan kerja menjadi hal yang sangat penting dalam mencegah kecelakaan kerja yang dapat mengancam nyawa maupun kesehatan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan wajib menyediakan peralatan keselamatan serta menerapkan standar keselamatan yang memadai sesuai dengan regulasi yang berlaku.
3. **Perlindungan Kesehatan Kerja:** Perlindungan ini diberikan untuk menjaga kondisi kesehatan para pekerja agar tetap optimal selama menjalankan tugasnya. Dalam praktiknya, buruh di berbagai sektor industri maupun non-industri sering kali menghadapi risiko kesehatan akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai atau perlakuan yang tidak manusiawi dari pihak pemberi kerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan menyediakan fasilitas kesehatan, lingkungan kerja yang layak, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

4. **Perlindungan Hubungan Kerja:** Bentuk perlindungan ini mengacu pada jaminan bahwa tenaga kerja dapat menjalankan pekerjaannya dalam suatu hubungan kerja yang jelas dengan pemberi kerja, di mana mereka mendapatkan imbalan berupa upah yang sesuai dengan kesepakatan. Hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pekerja dan pemberi kerja sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif serta menghindari eksploitasi tenaga kerja.
5. **Perlindungan Kepastian Hukum:** Perlindungan ini berkaitan dengan aspek hukum yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja serta pemberi kerja dalam hubungan kerja. Perlindungan kepastian hukum tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat, di mana aturan tersebut mencakup perintah, larangan, serta sanksi bagi pihak yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Regulasi ini bersifat tegas dan memaksa guna memastikan hak-hak tenaga kerja tetap terlindungi serta menghindari praktik ketidakadilan dalam hubungan industrial.

Di Indonesia, perlindungan hukum bagi tenaga kerja didasarkan pada sejumlah peraturan perundang-undangan, di antaranya:

1. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Buruh,
2. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dalam Pasal 1 Ayat 4 mendefinisikan pekerja atau buruh sebagai individu yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk tertentu.

Secara umum, hak-hak pekerja yang harus dijamin mencakup:

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945.
2. Hak atas upah yang adil sebagai bentuk kompensasi atas tenaga dan usaha yang telah diberikan.

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul guna memperjuangkan kepentingan pekerja, termasuk dalam hal kesejahteraan dan kondisi kerja.
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan kerja, yang menjadi bagian dari kebijakan perusahaan untuk mencegah konflik dan risiko kerja.
5. Hak untuk mendapatkan proses hukum yang adil, terutama dalam hal perselisihan tenaga kerja.
6. Hak untuk diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi berdasarkan suku, ras, gender, agama, atau faktor lainnya.
7. Hak atas privasi pekerja dalam lingkungan kerja.
8. Hak untuk menyampaikan pendapat tanpa tekanan atau paksaan.

Dalam hubungan kerja, tenaga kerja kontrak memiliki hak-hak tertentu yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja, termasuk hak untuk bernegosiasi mengenai kondisi kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta jaminan sosial. Ada dua metode utama dalam melindungi hak-hak pekerja, yaitu melalui pengesahan undang-undang ketenagakerjaan yang menjamin hak dasar pekerja serta melalui keanggotaan dalam serikat pekerja yang memungkinkan mereka menyuarakan aspirasi dan menegosiasikan perjanjian kerja bersama (PKB).

Hak dan kewajiban dalam hubungan kerja bersifat timbal balik. Pekerja memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan perusahaan, menyelesaikan tugas yang diberikan, serta menjaga rahasia perusahaan. Berdasarkan KUHPerdata, pekerja juga harus mematuhi peraturan yang berlaku, tidak boleh digantikan oleh orang lain tanpa izin, serta berperilaku sesuai norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.

Menurut beberapa literatur, kewajiban tenaga kerja meliputi:

1. Memenuhi target kerja yang ditentukan oleh pemberi kerja,
2. Mematuhi kebijakan perusahaan dan kontrak kerja yang telah disepakati,
3. Mengikuti kesepakatan yang dibuat dengan rekan kerja,
4. Melaksanakan tugas sesuai perintah atasan,
5. Menjaga kerahasiaan informasi perusahaan,
6. Menaati semua kewajiban yang berlaku selama status pekerja masih aktif.

Dengan adanya perlindungan hukum yang kuat, diharapkan hak dan kewajiban pekerja dapat terpenuhi secara adil, sehingga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

KESIMPULAN

Dalam konteks ketenagakerjaan, tenaga kerja memiliki peran penting dalam mendukung proses produksi dan pertumbuhan ekonomi. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha diatur dalam berbagai regulasi hukum, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dan memastikan kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja.

Industri konstruksi, sebagai salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia, masih menghadapi tantangan dalam hal perlindungan tenaga kerja, termasuk keselamatan kerja dan status ketenagakerjaan yang belum optimal. Regulasi yang ada harus diimplementasikan dengan lebih efektif untuk menjamin hak-hak pekerja di sektor ini.

Selain itu, hubungan kerja dalam suatu perusahaan mencakup berbagai jenis perjanjian, seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Masing-masing perjanjian memiliki ketentuan hukum yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis.

Penerapan hukum ketenagakerjaan yang efektif memerlukan kepatuhan dari semua pihak, termasuk pengusaha yang wajib menyediakan hak-hak dasar pekerja, seperti upah yang layak, jaminan sosial, serta perlindungan dari diskriminasi. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi sosial

yang signifikan dalam menciptakan keadilan bagi seluruh pekerja dan memastikan kesejahteraan mereka dalam dunia kerja.

Menurut Halim (2020), tenaga kerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan di dalam atau untuk suatu perusahaan, di mana upah atau gaji yang diperolehnya dibayarkan secara resmi oleh perusahaan tersebut. Hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan dapat bersifat sementara, dengan jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya, atau bersifat tetap tanpa batasan waktu yang pasti.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk berfokus pada serangkaian aktivitas utama yang berkaitan langsung dengan kompetensi inti mereka. Dengan menitikberatkan perhatian pada kompetensi utama, perusahaan dapat menghasilkan produk dan jasa yang memiliki kualitas tinggi serta daya saing yang kuat di pasar. Semakin kompetitif iklim bisnis di suatu perusahaan, semakin besar pula upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dalam proses produksi. Salah satu strategi yang sering diterapkan oleh perusahaan adalah pengelolaan biaya produksi yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan daya saing tanpa mengurangi kualitas produk atau jasa yang ditawarkan.

Industri konstruksi di Indonesia memainkan peran penting dalam pembangunan infrastruktur dan perekonomian nasional (BPS, 2023). Namun, pekerja konstruksi sering kali dihadapkan pada kondisi kerja yang berisiko tinggi, termasuk kecelakaan kerja, ketidakpastian status ketenagakerjaan, serta pemenuhan hak-hak normatif yang belum optimal. Perlindungan hukum bagi pekerja konstruksi menjadi krusial untuk memastikan kesejahteraan dan keamanan mereka selama bekerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah mengatur berbagai aspek perlindungan bagi pekerja. Regulasi ini mencakup ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hak pekerja, serta perlindungan sosial. Namun, implementasi aturan ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal pengawasan dan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan yang berlaku.

Dalam perspektif fungsi sosial, Dalam perspektif fungsi sosial, hukum dibuat untuk menciptakan kemaslahatan masyarakat secara luas, demi kepentingan bersama serta kehidupan yang harmonis (Rawls, 2021). Prof. Satjipto Rahardjo (2000) menegaskan bahwa hukum pada hakikatnya adalah sarana untuk mewujudkan keadilan sosial, bukan sekadar aturan yang bersifat normatif, melainkan harus mampu menghadirkan kemanfaatan dan melindungi kelompok rentan dalam masyarakat. Dalam konteks ketenagakerjaan, regulasi yang mengatur hak dan kewajiban pekerja tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan ini mencakup jaminan terhadap hak-hak dasar pekerja serta kesetaraan dalam perlakuan tanpa diskriminasi dalam lingkungan kerja. Prinsip ini bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Salah satu bidang pekerjaan yang termasuk dalam ruang lingkup ketenagakerjaan adalah art design, yang berfokus pada seni menggambar dalam bentuk digital atau berbasis komputerisasi. Sebagai bagian dari tenaga kerja, profesi ini tetap berada dalam cakupan hukum ketenagakerjaan dan berhak atas perlindungan sebagaimana diatur dalam regulasi yang berlaku.

Dalam konteks ketenagakerjaan, regulasi yang mengatur hak dan kewajiban pekerja tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan ini mencakup jaminan terhadap hak-hak dasar pekerja serta kesetaraan dalam perlakuan tanpa diskriminasi dalam lingkungan kerja. Prinsip ini bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Salah satu bidang pekerjaan yang termasuk dalam ruang lingkup ketenagakerjaan adalah art design, yang berfokus pada seni menggambar dalam bentuk digital atau berbasis komputerisasi. Sebagai bagian dari tenaga kerja, profesi ini tetap berada dalam cakupan hukum ketenagakerjaan dan berhak atas perlindungan sebagaimana yang diatur dalam regulasi terkait.

Perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan karena bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja, memberikan kesempatan yang setara, serta memastikan tidak adanya perlakuan diskriminatif dalam dunia kerja. Prinsip ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang

Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap individu berhak bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dengan demikian, UUD 1945 memberikan jaminan konstitusional bahwa setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan kerja sesuai dengan kemampuannya tanpa adanya diskriminasi.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja mencakup beberapa elemen utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga elemen ini merupakan dasar yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja ini didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara sadar oleh kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pekerja (Kemenaker, 2021). Dalam hubungan ini, sifat kerja bersifat abstrak, sementara perjanjian kerja menjadi dokumen konkret yang mengikat kedua pihak.

REFERENSI

- Asyhadie, Zaeni & Kusuma, Rahmawati. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Flambonita, Suci. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan (Telaah Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi Based Workers di Indonesia Perspektif Upah yang Layak)*. Malang: Media Nusa Creative.
- Halim, A. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Marketing Management*. Pearson Education.
- Porter, M. (2022). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.
- Rawls, J. (2021). *Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utama, A. P. (2023). *Perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak dalam perspektif hukum ketenagakerjaan* [Skripsi, Universitas Medan Area]. Repositori Universitas Medan Area.

Peraturan Perundang-Undangan

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.

Kemenaker. (2021). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*.

BPS. (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*. Badan Pusat Statistik. *(dapat dikategorikan sebagai dokumen resmi pemerintah/statistik)*