

**KAJIAN HUKUM PERTANGGUNGJAWABAN
PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum*

Oleh :

MUHAMMAD SYAFII
NPM. 1906200171



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Kita membangun bangsa yang lebih maju dan tangguh

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XU/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.linkedin.com/company/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHAKAN SKRIPSI
SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM
STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Agustus 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : MUHAMMAD SYAFII
NPM : 1906200171
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM BISNIS
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM PERTANGGUNGJAWABAN
PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah Lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bagian Hukum Bisnis.

PANITIA UJIAN

Ketua

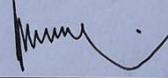
Sekretaris


Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502


Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

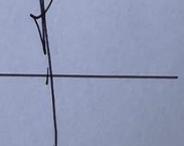
1. Muklis, S.H., M.H

1. 

2. Dr. Faisal, S.H., M.Hum

2. 

3. Rachmad Abduh, S.H., M.H

3. 



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : MUHAMMAD SYAFII
NPM : 1906200171
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM BISNIS
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

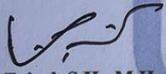
PENDAFTARAN : 20 AGUSTUS 2023

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Dr. Faisal, S.H., M.Hum.
NIDN : 0122087502


Rachmad Abduh, S.H., M.H.
NIDN : 0004127204

Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.

NAMA : MUHAMMAD SYAFII
NPM : 1906200171
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM BISNIS
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM PERTANGGUNGJAWABAN
PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

DI SETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 9 Agustus 2023

DOSEN PEMBIMBING

RACHMAD ABDUH.SH.MH

NIDN: 0004127204



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
 MAHASISWA**

NAMA : MUHAMMAD SYAFII
NPM : 1906200171
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ BISNIS
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA
Pembimbing : RACHMAD ABDUH, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
08-05-2013	Penyerahan SKRIPSI	
17-05-2013	Perbaikan BAB I dan II	
05-06-2013	Perbaikan METODE	
10-06-2013	Perbaikan PENULISAN dan FOOTNOTE	
20-06-2013	Perbaikan penulisan BAB I, II, dan III	
10-07-2013	Perbaikan BAB I dan METODE	
20-07-2013	Perbaikan BAB II dan penulisan	
04-08-2013	Perbaikan dan Pengempurnaan	
07-08-2013	Tahun selesai /ACC	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. FAISAL, S.H., M.Hum)

(RACHMAD ABDUH, S.H., M.H)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD SYAFII
NPM : 1906200171
Fakultas : HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM
Bagian : HUKUM BISNIS
Judul Skripsi : KAJIAN HUKUM PERTANGGUNGJAWABAN
PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 07 Agustus 2023
Saya yang menyatakan,



MUHAMMAD SYAFII
NPM. 1906200171

ABSTRAK

KAJIAN HUKUM PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

MUHAMMAD SYAFII

Kesejahteraan tenaga kerja adalah keadaan yang harus di perhatikan dan di penuhi dan harus dipertanggungjawabkan oleh perusahaan dan pemerintah dan harus dipandang secara konsep kesejahteraan tenaga kerja yang sudah di konsepskan pada peraturan yang termuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Menjadi Undang-Undang dan kedudukannya sebagai peraturan perundang-undangan untuk mewujudkan kesejahteraan kepada tenaga kerja yang sudah di amanatkan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Sehingga Perusahaan Bertanggungjawab atas kesejahteraan tenaga kerjanya dengan itu perusahaan memberikan penghidupan kepada tenaga kerja dengan sewajarnya dan perlindungan kepada tenaga kerja agar sesuai dengan nilai hidup manusia yang terkandung dalam nilai-nilai pancasila.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum yuridis normatif, bersifat deskriptif dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data data sekunder dan data yang bersumber dari ayat suci Al-Quran, kemudian alat pengumpul data yang digunakan adalah studi dokumen dan data pendukung wawancara yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan Kantor Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumatera Utara serta menggunakan analisis kualitatif untuk ditarik suatu kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dibawah ini dapat dipahami pemenuhan memuat hak atas kesejahteraan yang dimiliki oleh tenaga kerja dimuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja secara garis besar memuat tentang Upah, Fasilitas Kesejahteraan, Hak jaminan hari tua dan Upah Tunjangan, karena memang hal tersebut menjamin kesejahteraan tenaga kerja, Serta Perusahaan memiliki sikap pertanggungjawaban kepada tenaga kerja dengan mensejahterakan tenaga kerja dan beserta keluarganya dan perusahaan juga sudah menjalankan apa yang sudah di atur oleh peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci : Tanggungjawab, Perusahaan, Kesejahteraan, Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah *rabbil`alamin*, Segala Puji dan Syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihannya, Sholawat beserta salam kepada Rasulullah Muhammadiyah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Sesuai dengan kaidah dan metode penelitian dan penyusunan yang telah ditetapkan keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moral dan material serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang paling utama saya ucapkan beribu kali terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung moral dan material sehingga semangat kuliah dan selesai pada saat yang diharapkan, selanjutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda Alm. Sutio dan Ibunda saya Sumarni yang telah memberikan kekuatan moral dan psikis kepada saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sampai sekarang ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I dan Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Rachmad Abduh, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Bisnis Dan Dosen Pembimbing Skripsi yang banyak sekali membantu penulis/peneliti dalam menyelesaikan dan menyempurnakan isi skripsi saya ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus.

Dan terima kasih kepada seluruh sahabat-sahabat dan yang teristimewa yang tidak bisa saya sebutkan serta teman-teman yang tidak bisa ucapkan namanya satu persatu yang telah mendoakan penulis supaya selalu sehat dalam mengerjakan Skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 19 Maret 2023

Muhammad Syafii

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	8
2. Faedah Penelitian.....	8
B. Tujuan Penelitian	9
C. Definisi Operasional	9
D. Keaslian Penelitian	13
E. Metode Penelitian	14
1. Jenis Penelitian	15
2. Pendekatan Penelitian.....	15
3. Sifat Penelitian.....	16
4. Sumber Data	17
5. Alat Pengumpulan Data.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
1. Kajian Hukum	21
2. Pertanggungjawaban	22
3. Perusahaan.....	24
4. Kesejahteraan	26
5. Tenaga Kerja	28
6. Kesejahteraan Tenaga Kerja.....	29
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hak Atas Kesejahteraan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Perundang-undangan.....	35
1. Berdasarkan Hak Atas kesejahteraan Pada UUD 1945.....	35
2. Berdasarkan Hak Atas Kesejahteraan Pada UUKK.....	39
3. Berdasarkan Hak Atas kesejahteraan Pada UU Cipta Kerja.....	48

B. Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja.....	52
C. Kendala dan Upaya Hukum Yang Terjadi Terhadap Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.....	65
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Berbagai tulisan “kerja” sering kali dijumpai adagium berbunyi “pekerja/tenaga kerja adalah tulang punggung perusahaan”¹, Kenapa pekerja/tenaga kerja dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan kalau dikaji lebih dalam akan tahu kita kebenarannya karena memang tenaga kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan, Tanpa adanya pekerja atau tenaga kerja perusahaan itu tidak akan berjalan lancar dan perusahaan tersebut tidak akan bisa berpartisipasi dalam pembangunan².

Pembangunan kesejahteraan sosial merupakan perwujudan dari upaya mencapai tujuan bangsa yang diamanatkan dalam UUD 1945. Sila kelima Pancasila menyatakan bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan Pembukaan UUD 1945 mengamanatkan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

¹ Ida Hanifa Lubis. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: CV.Ratu Jaya. halaman. 1

² *Ibid.* halaman. 72

Dalam stigma Islam “sejahtera” bukan berarti bahwa yang “kaya” namun yang “ideal” yaitu keadaan dimana terjadi keseimbangan antara kondisi materi dan spiritual yang didapat dari sumber-sumber daya yang ada, hal yang diusahakan manusia, untuk bertujuan untuk pemenuhan dua kebutuhan materi dan spritual itu agar terjadi keteraturan kehidupan personal sampai kepentingan lebih luas dalam bentuk kenegaraan

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang mendukung seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan Hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor pendukung lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya.

Paradigma pembangunan di bidang ketenagakerjaan memang perlu perubahan, dimana pekerja hanya cenderung dilihat sebagai faktor produksi atau bagian dari komoditi harus diubah menjadi pekerja sebagai manusia Indonesia seutuhnya atau sebagai subjek atau pelaku proses produksi dalam pembangunan dengan segala harkat dan martabatnya³.

³ Achmad Aminullah, Yusuf M. Said, Gunawan Nachrawi, 2022, “Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dalam Peningkatan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia yang Berbasis Nilai Keadilan Sosial”, Jurnal Kewarganegaraan, Vol.6 No.2, <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3573>

Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 UUD 1945 memperoleh pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud Tenaga Kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Salah satu latar belakang lahirnya UUKK adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini yang kurang menguntungkan dalam tenaga kerja dan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Lahirnya UUKK ini diharapkan dapat menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja, Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi.

Dengan demikian konsep kesejahteraan dikembangkan lebih luas daripada hanya sekedar sesuai segi pendapatan nominal, kesejahteraan adalah *standard living, well-being, welfaredan quality of life*⁴. simpulan dari pendapat brudeset adalah bahwa kesejahteraan merupakan sebagai kualitas kepuasan hidup yang bertujuan untuk mengukur kehidupan tenaga kerja dalam membangun keseimbangan hidup dalam menuju kesejahteraan mencakup antara lain:

- a) Kesejahteraan materi
- b) Kesejahteraan kehidupan
- c) Kesejahteraan emosi
- d) Kehidupan yang aman

⁴ Brudeseth, 2015, *Panduan Pekerja Sosial Untuk Bekerja Di Sekolah*, Adelaide: Australian Association of Social Workers.

Kesejahteraan dalam cakupan luas meupakan kehidupan yang bebas dari kemiskinan, serba kekurangan, tidak makmur, kebodohan dalam hal ini keadaan yang memprihatinkan dan perlu Upaya dalam membebaskan tenaga kerja dari kehidupan yang tidak makmur serta keluarganya dan memerlukan perhatian dengan cara pandang sudut terhadap pencapaian kesejahteraan yang terlalu materialistik.

Kesejahteraan tenaga kerja pada kenyataannya memiliki banyak indikator yang dapat diukur, tingkatan kesejahteraan tenaga kerja juga sering mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

Kesejahteraan dalam islam dijelaskan dalam Al-Qur'an surat thaha 119 dengan bunyi:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ (١١٨) وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَقُ

Artinya: “Sungguh ada (jaminan) untukmu di sana, engkau tidak kelaparan dan tidak akan telanjang. Dan sungguh di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari⁵”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sandang, pangan, papan yang sudah diistilahkan tidak lapar, dahaga, telanjang, dan kepanasan semuanya telah terpenuhi . Dalam Hal ini merupakan unsur pertama untuk kesejahteraan tenaga kerja.

TAHUN	Jumlah Penduduk Yang Bekerja
-------	------------------------------

⁵ Lajnah Pentashihan Mushaf, 2019, Al-Qur'an Dan Terjemahannya.

2021	1.801.966 Jiwa
2020	1.783.531 Jiwa
2019	1.701.879 Jiwa

Tabel 1. Sumber Data Statistik BPS Kota Medan⁶

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya adalah hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan⁷.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa perusahaan ditekankan untuk bertanggung jawab memberikan hak-hak yang menjamin kesejahteraan kepada tenaga kerja agar terciptanya tenaga kerja yang produktif sehingga perusahaan dapat berkembang dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Kewajiban perusahaan dalam bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerjanya dengan semaksimal mungkin terhadap fasilitas kesejahteraan terhadap

⁶ Sumber Dari Badan Pusat Statistik Kota Medan Pada Tanggal 12 April 2023 Pada Pukul 11.20, <https://medankota.bps.go.id/>

⁷ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, 2021. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia", Jurnal Hukum, <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>

tenaga kerja dalam Pasal 100 ayat 3 UUKK Tentang Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Tenaga Kerja.

Hubungan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum di Indonesia memiliki tujuan untuk mensejahterakan tenaga kerja dalam hubungan kerja. Fasilitas kesejahteraan dimunculkan agar tenaga kerja dapat maksimal melakukan pekerjaan sehingga menjadikan hubungan timbal balik antara pengusaha dan tenaga kerja. Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud pada UUKK yaitu pelayanan tambahan pada suatu perusahaan atau tempat kerja dalam hubungan kerja kepada tenaga kerja. Tingkat kesejahteraan tenaga kerja tidak dapat dilihat hanya dari besaran upahnya saja, melainkan dalam bentuk pemberian fasilitas kesejahteraan lainnya, seperti fasilitas ibadah, fasilitas kantin, fasilitas ruang istirahat, dan bentuk fasilitas penunjang lainnya. Karena setiap kewajiban yang seharusnya diberikan oleh perusahaan atau pengusaha ini melekat pada UUD RI Tahun 1945 dalam pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” yang dapat diartikan bahwa para tenaga kerja tidak hanya diberikan upah yang layak atas jasanya sebagai pekerja, namun juga fasilitas kesejahteraan lainnya yang menunjang skill tenaga kerja yang bersangkutan dan memuat hubungan timbal balik yang baik antara pengusaha dan tenaga kerja.

Antara pengusaha dan tenaga kerja lahir suatu hubungan kerja. Hubungan kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Hubungan kerja tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang berisi pernyataan akan hak-hak dan kewajiban antara para pihak beserta akibat

hukumnya. Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dalam arti lain, kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya wajib diberikan. Dunia ketenagakerjaan mengenal etika perusahaan yang menyangkut hubungan perusahaan dan karyawan sebagai salah satu kesatuan dalam lingkungan perusahaan.

Kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan terhadap tenaga kerja dapat berpotensi menghambat perusahaan, terutama sektor UMKM. Tidak ada kejelasan aturan mengenai kriteria skala usaha perusahaan yang diwajibkan untuk menyediakan bentuk perlindungan dan fasilitas kesejahteraan serta kebutuhan tenaga kerja merupakan salah satu penyebabnya. Segala bentuk aturan dalam lingkup ketenagakerjaan bertujuan untuk kesejahteraan tenaga kerja. Pengaturan kesejahteraan terdapat pada Pasal 99, Pasal 100, Pasal 101 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 99 UUKK mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan⁸.

Menurut Pasal 100 UUKK, penyediaan fasilitas kesejahteraan tersebut dilaksanakan dengan melihat pada kebutuhan pekerja/tenaga kerja maupun ukuran kemampuan perusahaan. Pasal 101 UUKK menentukan bahwa kebutuhan dan ukuran tersebut akan diatur lebih lanjut dengan UU Cipta Kerja yang terbaru. Penelitian ini akan secara khusus membahas tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan kepada tenaga kerja berdasarkan UUKK dan UU Cipta Kerja.

Namun tidak semua berjalan secara normatif sebagaimana ditentukan Undang-undang Ketenagakerjaan. Masih banyak perusahaan yang seringkali

⁸ Welsen Kandarani, 2020, "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga kerja", Jurnal Hukum, Vol.8 No.2, <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1679>

mengabaikan ketentuan-ketentuan yang ada. Undang-undang Ketenagakerjaan ada dan dibuat untuk memberikan perlindungan, memberdayakan dan memberi kesempatan kerja kepada para tenaga kerja, baik itu pekerja, buruh dan karyawan. Untuk itu, dalam rangka mewujudkan apa yang menjadi hak tenaga kerja, mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja, dan mewujudkan kewajiban perusahaan para pengusaha dan tenaga kerja harus memahami UU Ketenagakerjaan yang sudah diatur.

Berdasarkan uraian di atas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan dan berjudul **“Kajian Hukum Pertanggung Jawaban Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik beberapa rumusan yang akan menjadi batasan pembahasan penelitian ini, antara lain:

- a. Apa yang menjadi hak atas kesejahteraan tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan?
- b. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja ?
- c. Bagaimana kendala dan upaya hukum terhadap perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja?

2. Faedah Penelitian

Melihat pada rumusan masalah yang akan diteliti sebagaimana disebutkan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan faedah bagi yang membutuhkannya. Adapun faedah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan referensi bagi penelitian lainnya yang berhubungan dengan pertanggung jawaban perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
- b. Secara Praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadikan bahan pertimbangan, masukan atau saran dalam bentuk pertanggung jawaban perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi hak atas kesejahteraan tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan.
2. Untuk mengetahui bagaimana bentuk pertanggung jawaban perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui apa saja kendala dan upaya hukum terhadap perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti⁹. Terkait dengan judul penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu “Kajian Hukum Pertanggung Jawaban Perusahaan Dalam Meningkatkan

⁹ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: CV Pustaka Prima, Halaman 17.

Kesejahteraan Tenaga Kerja”. Selanjutnya dapat penulis jabarkan definisi operasional penelitian sebagai berikut:

1. Kajian Hukum

Pengertian kajian hukum itu ialah dua kata yang berbeda pengertiannya tapi dapat menjadi satu. Kajian adalah hasil dari mengkaji sesuatu. Kajian berasal dari kata Kaji yang berarti penyelidikan tentang sesuatu. Apabila seseorang mengkaji sesuatu berarti seseorang tersebut belajar/mempelajari/memeriksa/menyelidiki akan suatu Hal yang akan menghasilkan suatu Kajian. Proses yang dilakukan saat mengkaji sesuatu adalah disebut sebagai Pengkajian. Hukum adalah peraturan yang berupa norma dan sanksi yang dibuat dengan tujuan untuk mengatur tingkah laku manusia, menjaga ketertiban, keadilan, mencegah terjadinya kekacauan.

Hukum memiliki tugas untuk menjamin bahwa adanya kepastian hukum dalam masyarakat. Oleh sebab itu setiap masyarakat berhak untuk memperoleh pembelaan didepan hukum. Hukum dapat diartikan sebagai sebuah peraturan atau ketetapan/ ketentuan yang tertulis ataupun yang tidak tertulis untuk mengatur kehidupan masyarakat dan menyediakan sangsi untuk orang yang melanggar hukum. Oleh karna itu kajian hukum yaitu seseorang yang mempelajari/menyelidiki suatu peristiwa mengenai peraturan yang berupa norma dan sanksi yang dibuat dengan bertujuan untuk mengatur tingkah laku manusia, menjaga ketertiban , keadilan, dan mencegah terjadinya kekacauan.

2. Tanggung Jawab

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (*KBBI*) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatu jika terjadi apa-apa bisa dituntut, dipersalahkan dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keharusan untuk seseorang melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya¹⁰.

mengenai definisi tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perilaku baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dan dapat dipenuhi sesuai perilaku atau tingkah laku dari seseorang tersebut¹¹.

3. Perusahaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (*KBBI*), arti kata perusahaan adalah kegiatan atau pekerjaan dan sebagainya yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat barang-barang, berdagang, memberikan jasa, dan sebagainya. Arti lainnya dari perusahaan adalah organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha¹².

Perusahaan memiliki 2 arti, Perusahaan berasal dari kata dasar usaha. Perusahaan adalah sebuah homonim karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda. Perusahaan memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga perusahaan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan dan Organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha.

¹⁰ Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, 2005, Bogor:Ghalia Indonesia, halaman. 26.

¹¹ Rochma I, 2016, *Hubungan antara kebersyukuran dengan makna hidup pada pensiunan*. Skripsi : Universitas Islam Indonesia, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.

¹² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), *KBBI Daring*

4. Kesejahteraan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata kesejahteraan adalah Hal atau keadaan sejahtera. Arti lainnya dari kesejahteraan adalah keamanan, keselamatan, ketenteraman¹³. Rasa sejahtera itu sendiri timbul akibat kebebasan dari ketakutan, bebas dari tekanan-tekanan, bebas dari kemiskinan dan berbagai macam kekuatan akan jauh lebih terasa jika di masyarakat ada kecukupan barang, jasa, dan kesempatan¹⁴.

Dengan kalimat-kalimat yang sederhana tapi jelas UUD 1945 telah merumuskan, bahwa perjuangan Bangsa Indonesia bertujuan untuk mencapai masyarakat Indonesia yang adil dan makmur, yaitu kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia di mana setiap Warganegara hidup layak, bebas dari penindasan dan penghisapan, bebas dari kehinaan dan kemiskinan, bebas menggerakkan secara konstruktif aktivitas-aktivitas sosial untuk mempertinggi kesejahteraan orang-seorang, keluarga, golongan dan masyarakat¹⁵.

5. Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum. penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun hingga

¹³ *Ibid*, halaman.270

¹⁴ Sarbini, Sumawinata, 2004, *Politik Ekonomi Kerakyatan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utam, halaman. 99.

¹⁵ *Ibid*, halaman 270

64 tahun. Oleh karenanya, setiap orang yang mampu bekerja bisa disebut sebagai tenaga kerja¹⁶.

D. Keaslian Penelitian

Permasalahan Kesejahteraan tenaga kerja merupakan Hal yang sering sekali penulis atau peneliti yang membahas tentang kesejahteraan tenaga kerja, Hal ini disebabkan tingkat kesejahteraan terhadap tenaga kerja dilihat dari berbagai penulis dan peneliti bahwasannya tingkat sejahtera tenaga kerja belum dipenuhi oleh perusahaan atau tempat dimana dia bekerja dan banyak perusahaan yang tidak berjalan normatif sesuai UUKK Dan UU Cipta Kerja, maka dari itu penulis tertarik untuk membahas pertanggung jawaban perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja tersebut. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang di temukan baik secara internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan lainnya, penulis belum menemukan penelitain yang sama dengan tema dan pokok pembahasan yang penulis teliti terkait **“Kajian Hukum Pertanggung Jawaban Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”**.

Dari berbagai judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada beberapa Jurnal yang menjadi acuan penulis, antara lain:

- a) Tesis Willy Budiman, Mahasiswa Program Pascasarjana Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Tahun 2016, yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Praktek Jaminan Kesehatan Karyawan Sebagai Upaya Peningkatan

¹⁶ <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-tenaga-kerja/>, 2020 di akses Tanggal 12 Januari 2023. Pukul 19.28

Kesejahteraan Karyawan Menurut Undang-Undang” Jenis Penelitian Yang Digunakan Adalah Yuridis Normatif.

- b) Skripsi Lusiana dewi Agustin, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), Tahun 2017, yang berjudul “Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak Di Aria Mebel Surakarta”, Jenis penelitian yang digunakan yuridis empiris.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk Skripsi ini mengarah kepada aspek kajian terkait problematika yang dialami perusahaan dan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dengan penyelesaian yang diupayakan perusahaan dan pemerintah dalam mensejahterakan tenaga kerja.

E. Metode Penelitian

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada. Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan agar didapatkan hasil yang maksimal¹⁷.

¹⁷ Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, halaman 19

1. Jenis Penelitian

Menurut Johnny Ibrahim penelitian yuridis normatif suatu prosedur penelitian untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatif¹⁸. Jenis penelitian yang dipakai adalah jenis penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertuliskan peraturan perundang-undangan (*Law in Books*), dan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis¹⁹.

2. Pendekatan Penelitian

a) pendekatan perundang-undangan (Statue Approach)

Pendekatan yang dilakukan untuk mempelajari konsistensi dan kesesuaian antara aturan hukum dan norma hukum berdasarkan hierarki dan asas-asas hukum sehingga menjadi argument untuk memecahkan masalah hukum dalam melakukan penelitian skripsi yang di tulis oleh penulis dan dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penilitian ini seperti, Undang-Undang Dasar 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja yang akan dibahas secara rinci dalam sumber data peneniltian ini yaitu tentang hak atas kesejahteraan tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan dan pemerintah sebagai Langkah mewujudkan sebesar-besarnya kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. .

¹⁸ Johnny Ibrahim, 2013, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia, halaman. 57.

¹⁹ Ida Hanifa, *Ibid.* halaman 20

3. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif. menurut Ajat Rukajat , penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, serta kondisi dan keadaans, atau suatu sistem pemikiran apapun yang terjadi dimasa lalu ataupun masa sekarang ini. Dilanjutkan juga bahwa tujuan dari penelitian deskriptif pada dasarnya adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan, mengenai hubungan antar suatu fenomena yang sedang diteliti²⁰. Menurut Zainuddin Ali sifat penelitian deskriptif menyatakan bahwa sebuah penelitian yang menarasikan atau mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap populasi atau daerah dan wilayah tertentu yang meliputi sifat-sifat, karakteristik, atau faktor faktor tertentu dalam pandangan hukum²¹,

Selanjutnya Abdulkadir Muhammad, juga memberikan pendapatnya mengenai penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bersifat pemaparan dan yang memiliki tujuan untuk mendapatkan sebuah gambaran mengenai suatu keadaan dan gejala hukum yang terjadi di masyarakat²². Zainuddin Ali juga menjelaskan dalam penelitian deskriptif berusaha menggambarkan objek dan subjek secara mendalam dan terperinci. Data yang telah dikumpulkan kemudian di deskriptifkan secara mendalam dan terperinci. Penyajian data deskriptif dapat digambarkan melalui narasi, tabel, bagan, diagram, dan lainnya sesuai dengan kebutuhan dan data penelitian.

²⁰ Ajat Rukajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, halaman 1

²¹ Zainuddin Ali. 2021. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 10.

²² Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman. 48-51.

Peneliti memilih sifat penelitian deskriptif dikarenakan penelitian deskriptif dapat menjelaskan fenomena-fenomena yang ditemui secara mendalam dengan menggunakan pengumpulan data yang spesifik. Jika data yang terkumpul sudah maksimal dan lengkap, maka dapat menjelaskan fenomena yang diteliti. Penelitian deskriptif juga lebih cenderung kepada penelitian yang menekankan persoalan kedalaman (kualitas) data dibandingkan dengan kuantitas data. Maka dari itu, peneliti merasa jika sifat deskriptif cocok dengan penelitian yang dilakukan karena dapat menjelaskan secara rinci hasil penelitian yang didapat.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian yuridis normatif ini adalah bersumber dari data sekunder, dan data pendukung yang diambil melalui langsung kepada pihak Asosiasi Pengusaha Indonesia dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang menjadi kutipan dan menggunakan data sekunder dengan menggunakan bahan hukum baik berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Selanjutnya dijabarkan sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini terdiri dari:

1. Data kewahyuan adalah data yang bersumber dari hukum Islam sebagai ajaran agama yang berlandas kepada wahyu memposisikan Al-Qur'an dan Hadits sebagai data utama dalam suatu penelitian hukum Islam.
2. Sumber data sekunder. Menurut Rahmad Ramadhani, data sekunder adalah data yang diambil dari mana saja yang bisa memberikan tambahan dan dapat membantu menjawab permasalahan penelitian yang mencakup

buku-buku, jurnal ilmiah, makalah dan artikel ilmiah yang dapat memberi penjelasan tentang bahan hukum primer²³. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan, yakni Undang-Undang Dasar Tahun 1945,. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja , Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- b. Bahan hukum sekunder menurut Peter Mahmud Marzuki adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, buku bacaan, hasil penelitian dan jurnal ataupun pendapat para ahli²⁴.bahan hukum yang tidak mengikat yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang meliputi buku-buku hukum, bahan-bahan hukum yang bersumber dari Naskah Akademik literatur-literatur, jurnal ilmiah serta tulisan-tulisan dalam internet.
- c. Bahan hukum tersier terdiri atas bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum

²³ Rahmat Ramadhani, "*Perjanjian Build Operate And Transfer (Bot) Lapangan Merdeka Medan Dalam Pandangan Hukum Administrasi Negara Dan Hukum Bisnis*", De Lega Lata, Vol 4. No 2. Tahun 2019, halaman 258.

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Op Cit*, halaman. 47

sekunder yaitu Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan internet.

5. Alat Pengumpulan Data

Data dalam suatu penelitian adalah merupakan bahan yang akan dipergunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian. Oleh karena itu, data-data tersebut harus dikumpulkan agar permasalahan dalam penelitian itu dapat dipecahkan. Pada penelitian ini jenis data yang dikumpulkan dibagi menjadi satu jenis data yaitu data yang bersifat sekunder dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Studi Offline yaitu menghimpun data studi kepustakaan (library research) secara langsung di perpustakaan (baik didalam maupun diluar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b. Studi Online yaitu studi kepustakaan (library research) yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian²⁵.

6. Analisis Data

Analisis kualitatif Menurut Sugiyono adalah analisa yang didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang

²⁵ Ida Hanifah. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Pustaka Prima, halaman 21

didasarkan pada data yang dikumpulkan dan berhubungan dengan konstitusionalitas presidential treshold dalam hak pilih warga negara. Analisis data dilakukan secara naratif²⁶. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kualitatif yakni pemilihan teori-teori, asas-asas, norma-norma, doktrin dan pasal-pasal di dalam undang-undang yang relevan dengan permasalahan, membuat sistematika dari data-data tersebut sehingga akan menghasilkan kualifikasi tertentu yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Data yang dianalisis secara kuantitatif akan dikemukakan dalam bentuk uraian secara sistematis pula, selanjutnya semua data diseleksi, diolah kemudian dinyatakan secara deskriptif sehingga dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang dimaksud²⁷.

²⁶ Sugiyono, *Ibid*, halaman 248

²⁷ *Ibid*, Halaman. 22

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Hukum

Kajian ilmu hukum memang sulit di temukan suatu definisi yang sungguh-sungguh dapat memadai kenyataan. Para sarjana hukum memberikan definisi tentang hukum terdapat perbedaan pandangan, dan menurut seleranya masing-masing sesuai dengan objek penelitiannya. Hal ini disebabkan masing-masing sarjana hukum terpaku pada pandangannya sendiri. Tegasnya, para sarjana itu terikat pada alam sekitar dan kebudayaan yang ada ataupun terikat pada situasi yang mengelilinginya, Terdapat beberapa pengertian dari beberapa ahli hukum dan perundang-undangan tentang arti hukum, antara lain:

- a) Menurut Soeroso dalam buku Yuhelson, berpendapat, pengertian hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh pihak berwenang dengan tujuan mengatur tata kehidupan masyarakat. Karakteristik dari hukum adalah memerintah, melarang, serta memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukum yang mengikat bagi siapa pun yang melanggar²⁸.
- b) Menurut Ernest Utrecht dalam buku Yuhelson ahli hukum dari Belanda ini, hukum adalah himpunan peraturan yang mengatur kehidupan. Peraturan tersebut dapat berupa perintah atau larangan yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat dan harus ditaati oleh seluruh anggota masyarakat²⁹.

²⁸ Yuhelson, 2017, *Pengantar Ilmu Hukum*, Gorontalo: Ideas Publishing, halaman 5

²⁹ Yuhelson, *Op Cit*, halaman 6

- c) Menurut Immanuel Kant dalam buku Rahayu Hartini, pengertian hukum ialah keseluruhan syarat-syarat yang dengan ini kehendak bebas dari orang yang satu dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang lain, menurut peraturan hukum mengenai kemerdekaan³⁰

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa maka dapat ditarik pengertian bahwa hukum adalah sebagai suatu norma yang di dalamnya ada sanksi. Hukum sebagai suatu kebutuhan dari masyarakat agar masyarakat mendapatkan keadilan, kedamaian, kemanfaatan, kepastian hukum, kesejahteraan dan ketenteraman. Hukum dapat tertulis atau tidak tertulis, hukum tertulis dapat mengatur berbagai permasalahan yang ada dalam masyarakat, sehingga dikenal adanya hukum publik dan hukum privat. Karena hukum dibutuhkan oleh masyarakat, maka hukum harus ditegakkan oleh penegak hukum yang berkualitas, memegang teguh moralitas dan menjalankan dengan etis.

2. Pertanggungjawaban

pertanggungjawaban dimaksudkan sebagai suatu kondisi dimana semua tindakan atau perbuatan atau sikap merupakan penerapan dari nilai-nilai moral serta nilai-nilai moral serta nilai-nilai luhur kesusilaan atau keagamaan. dapat dikatakan bahwa pertanggungjawaban berarti berada dalam tatanan norma, nilai kesusilaan, dan agama, dan tidak diluarnya. sesuatu tindakan, perbuatan atau sikap yang berada di luar bidang nilai atau norma kesusilaan dan agama tidak dapat di pertanggungjawabkan.

³⁰ Rahayu Hartini, 2018, *Hukum Komersial*, Malang: Universitas Muhammdiyah Malang, halaman 2

Konsep tanggung jawab dalam segi hukum berkaitan dengan konsep kewajiban hukum, bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia membawa tanggung jawab hukum berarti bahwa dia bertanggung jawab atas sanksi jika perbuatannya bertentangan³¹, Terdapat Beberapa pendapat ahli dan artikel dalam menafsirkan tentang pertanggungjawaban antara lain:

- a) Menurut Soegeng Istanto dalam buku Sutarno pertanggungjawaban berarti kewajiban untuk memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya³².
- b) Menurut Hans Kelsen, tanggung jawab berhubungan erat dengan kewajiban, tetapi tidak identik. Kewajiban itu muncul karena adanya aturan hukum yang mengatur dan memberikan kewajiban kepada subjek hukum. Subjek hukum yang dibebani kewajiban harus melaksanakan kewajiban itu sebagai perintah dari aturan hukum.³³
- c) Menurut Ridwan Halim dalam jurnal Julista dan Mustamu mendefinisikan tanggung jawab hukum sebagai sesuatu akibat lebih lanjut dari

³¹ Titik Triwulan, dan Shinta, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, halaman, 48.

³² Sutarno, 2005, Tanggung jawab perpustakaan dalam mengembangkan masyarakat informasi, Jakarta:Panta Rei, halaman, 77

³³ Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*, Terjemah, Raisul Muttaqien, *Teori Hukum Murni: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Penerbit Nusa Media:Bandung, halaman, 136.

pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan³⁴.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya mengenai pertanggungjawaban hukum disimpulkan sebagai kewajiban agar melakukan sesuatu atau bertingkah laku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang ada. tanggung jawab hukum lahir atas penggunaan fasilitas dalam implementasi kemampuan tiap orang itu menggunakan hak dan menunaikan kewajibannya, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak layak maupun yang dilakukan secara layak pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan.

3. Perusahaan

Dalam berbagai kepustakaan dinyatakan bahwa perusahaan merupakan suatu istilah perekonomian yang dikenal dalam KUHD dan peraturan lainnya. Namun, mengenai apa yang dimaksud dengan perusahaan tidak dijumpai secara eksplisit dalam KUHD itu sendiri³⁵ secara jelas, pengertian perusahaan ini dijumpai dalam Pasal 1 Undang-undang No, 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan berikut penjelasannya “Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan/lana”, Terdapat beberapa pengertian dari

³⁴ Julista dan Mustamu, 2014, ”Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah”, Jurnal Sasi, Vol. 20 No. 2

³⁵ Zaeni Asyhadie. & Budi Sutrisn. 2012, *Hukum Perusahaan & Kepailitan*. Jakarta, Penerbit Erlangga

beberapa ahli hukum dan perundang-undangan menafsirkan tentang arti perusahaan, antara lain:

- a) Menurut Menteri Kehakiman Belanda (*Minister van Justitie Nederland*). Dalam buku Zaeni Asyhadie dapat dikatakan adanya perusahaan apabila pihak yang berkepentingan bertindak secara tidak terputus-terputus, terang-terangan, dan didalam kedudukan tertentu untuk memperoleh laba bagi dirinya sendiri³⁶.
- b) Menurut Molengraaf dalam buku Zaeni Asyhadie baru dapat dikatakan ada perusahaan jika secara terus-menerus bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan dengan mempergunakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian perdagangan³⁷.
- c) Pada Pasal 1 Undang-undang No 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan/laba.
- d) Pada Pasal 1 Undang-undang No 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas, perusahaan perseoran adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

³⁶ *Ibid*, halaman 33

³⁷ *Ibid*, halaman 10

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan secara terus-menerus bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan dengan mempergunakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian perdagangan dan didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba.

4. Kesejahteraan

Terdapat beragam pengertian mengenai kesejahteraan, karena lebih bersifat subyektif dimana setiap orang dengan pedoman, tujuan dan pandangan yang berbeda-beda akan memberikan nilai-nilai yang berbeda pula tentang kesejahteraan dan faktor-faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan. Demikian tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang meliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin³⁸. kesejahteraan merupakan terminologi lain dari kualitas hidup manusia yaitu suatu keadaan ketika terpenuhinya kebutuhan dasar serta terealisasinya nilai-nilai hidup. Terdapat beberapa penafsiran dari para ahli dan perundang-undangan sebagai berikut:

- a) Menurut Suparlan dalam buku mohammad suud, kesejahteraan, menandakan keadaan sejahtera pada umumnya, yang meliputi keadaan jasmaniah, rohaniah, dan sosial dan bukan hanya perbaikan dan

³⁸ Euis Sunarti. MS, 2006, *Indikator keluarga sejahtera: Sejarah, Pengembangan, Evaluasi Dan Keberlanjutannya*. Naskah Akademis

pemberantasan keburukan sosial tertentu saja; jadi merupakan suatu keadaan dan kegiatan³⁹.

- b) Kesejahteraan menurut Friedlander dalam buku Mohammad Suud Kesejahteraan merupakan sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan dan lembaga-lembaga sosial, yang dimaksudkan untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok agar mencapai tingkat hidup dan kesehatan yang memuaskan, dan hubungan- hubungan personal dan sosial yang memberi kesempatan kepada mereka untuk memperkembangkan seluruh kemampuannya dan untuk meningkatkan kesejahteraannya sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakatnya⁴⁰.
- c) Pada Pasal 2 Undang-undang No 6 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kesejahteraan social bunyinya Kesejahteraan Sosial ialah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spirituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketenteraman lahir bathin, yang memungkinkan bagi setiap Warganegara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak azasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan dari beberapa ahli dan perundang-undangan bahwa Kesejahteraan ialah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spirituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan

³⁹ Suud, Mohammad. 2006. *Orientasi Kesejahteraan Sosial*, Jakarta.Prestasi Terbit.
halaman 13

⁴⁰ *Ibid.* halaman 13

ketenteraman lahir bathin, sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan dan lembaga-lembaga sosial, yang dimaksudkan untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok agar mencapai kualitas hidup manusia yaitu suatu keadaan ketika terpenuhinya kebutuhan dasar serta terealisasinya nilai-nilai hidup.

5. Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja 15 tahun keatas yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Tanpa adanya tenaga kerja, maka faktor produksi alam dan faktor produksi modal yang dimiliki suatu negara tidak dapat digunakan dengan maksimal⁴¹. Terdapat beberapa pengertian dari para ahli dan perundang-undangan sebagai berikut:

- a) Menurut Payaman yang dalam buku Lalu Husni menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang tengah bekerja, sedang mencari kerja atau sedang melaksanakan pekerjaan lainnya⁴².
- b) Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani dalam buku Lalu Husni, tenaga kerja merupakan jumlah populasi penduduk yang dapat dan sanggup bekerja

⁴¹ Ariffuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang:CV. Literasi Nusantara Abadi, halaman. 33

⁴² Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, jakarta:PT. Rajagrafindo persada, halaman. 28

jika memiliki permintaan bekerja serta dipengaruhi oleh usia dari tenaga kerja⁴³.

- c) Pada Pasal 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 berbunyi Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan dari beberapa ahli dan perundang-undangan bahwa tenaga kerja ialah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Atau sedang mencari kerja atau sedang melaksanakan pekerjaan lainnya.

6. Kesejahteraan Tenaga Kerja

Dalam berbagai kepustakaan bahwa kesejahteraan pekerja/tenaga kerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. kesejahteraan pekerja/tenaga kerja merupakan segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai tanpa mengurangi upah,

Kesejahteraan tenaga kerja berkaitan dengan semua aspek kehidupan kerja. mulai dari kualitas dan keamanan lingkungan kerja, hingga bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka, lingkungan dan suasana di tempat

⁴³ Lalu Husni. Op.cit. halaman 29

kerja, dan organisasi kerja. Berikut beberapa penafsiran dari ahli hukum tentang kesejahteraan tenaga kerja.

- a) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, “kesejahteraan tenaga adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”⁴⁴.
- b) Menurut Sugeng Budiono, Jusuf, dan Adriana Pusparini, dalam buku Indah Puji Hartatik “Program kesejahteraan tenaga kerja Yang dibuat perusahaan merupakan suatu keilmuan multi disiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja, serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan, serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan, atau pencemaran lingkungan”⁴⁵.
- c) Veithzal Riva’i dalam buku Indah Puji Hartatik menyatakan “bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”⁴⁶.

Dari kesimpulan para pendapat ahli bahwasannya kesejahteraan tenaga dipahami dalam bingkai materialisme dan hedonisme murni, dimana keadaan

⁴⁴ Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT. Remaja Rosdakarya. halaman, 89

⁴⁵ Indah Puji Hartatik, 2004, *Mengembangkan SDM* Jogjakarta: laksana, halaman. 325.

⁴⁶ *Ibid*, halaman, 325

sejahtera pada tenaga kerja terjadi manakala manusia memiliki keberlimpahan tidak sekedar kecukupan berbagai sarana material yang memberikan kenikmatan bagi kehidupannya dan kecukupan bagi keluarganya.

a) Cakupan Luas Kesejahteraan Tenaga Kerja

Ruang lingkup kesejahteraan tenaga kerja banyak tidak diketahui sehingga sering terjadi kesalahpahaman tentang kesejahteraan tenaga kerja hanya bagian upah saja mengenai Hal tersebut masih banyak lagi bagian bagian yang belum diketahui orang-orang pada umumnya, Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spritual penjelasan umum atas UUKK, Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja, yaitu, tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja⁴⁷. Pasal 86 ayat 1 UUKK disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Jaminan keselamatan kerja

⁴⁷ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalamania Indonesia, 1-4

Menurut Pasal 1 UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja⁴⁸, Ketentuan dari pasal 8 ini bahwa tenaga kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja, selain tenaga kerja, magang orang atau yang magang murid, pemborong pekerjaan yang tidak berupa perusahaan dan narapidana yang dipekerjakan juga berhak atas santunan kecelakaan kerja⁴⁹.

2. Jaminan Kesehatan Kerja

Diatur dalam Pasal 19 sampai dengan Pasal 28 UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, Jaminan Kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas. Jaminan Kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan Kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan, Penyelenggara jaminan sosial adalah ada dua yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

3. Fasilitas Kesejahteraan Tenaga Kerja

Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud pada Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu kewajiban perusahaan dalam menambahkan pelayanan untuk kesejahteraan tenaga kerja. Tingkat kesejahteraan tenaga kerja tidak dapat dilihat hanya dari besaran upahnya saja, melainkan dalam bentuk pemberian fasilitas kesejahteraan lainnya, seperti fasilitas

⁴⁸ Khairani, 2022, *Pengantar Hukum perburuhan dan ketenagakerjaan*, Depok: Rajawali Pers .halaman. 171.

⁴⁹ *Ibid*, halaman 172

ibadah, fasilitas kantin, fasilitas ruang istirahat, dan bentuk fasilitas penunjang lainnya.

Selain fasilitas yang seharusnya diberikan, peningkatan sumber daya manusia juga perlu diberikan berupa pelatihan dalam rangka peningkatan mutu tenaga kerja. Hal ini diberikan karena pekerja merupakan sumber daya manusia sebagai salah satu penentu untuk memajukan dan mengembangkan sebuah perusahaan demi mencapai target. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hal ini dilakukan agar hak dan kewajiban para tenaga kerja dan perusahaan mendapat secara adil.

Pemahaman Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Menurut ajaran islam, Dapat dijumpai sebagaimana dalam sabda Rasulullah SAW diriwayatkan Oleh Ibnu Majjah Sebagai Berikut:

وَلَا يَلْبَسُ مِمَّا وَيَلْبَسُهُ يَأْكُلُ مِمَّا فَلْيُطْعِمُهُ يَدِهِ تَحْتَ أَحْوَهُ كَانَ فَمَنْ أَيْدِيكُمْ تَحْتَ اللَّهِ جَعَلَهُمْ خَوْلَكُمْ إخوانكم إنَّ
فَأَعِينُوهُمْ يَغْلِبُهُمْ مَا كَلَّفْتُمُوهُمْ فَإِنْ يَغْلِبُهُمْ مَا تَكَلَّفُوهُمْ

Artinya: “Mereka (*Para Pekerja*) adalah saudara dan pembantu kalian yang Allah jadikan di bawah kekuasaan kalian, maka barang siapa yang memiliki saudara yang ada dibawah kekuasaannya, hendaklah dia memberikan kepada saudaranya makanan seperti yang ia makan, pakaian seperti yang ia pakai. Dan janganlah kamu membebani mereka dengan pekerjaan yang memberatkan mereka. Jika kamu membebani mereka dengan pekerjaan yang berat, hendaklah kamu membantu mereka”⁵⁰.

⁵⁰ Qomaru zaman, 2018, Sanksi Pidana Perdagangan Perempuan (*Women Trafficking*), Volume V, <https://ejournal.unuja.ac.id>

Berdasarkan ayat di atas tersebut dapat ditafsirkan dengan tidaknya selalu keras kepada tenaga kerja yang mengerjakan pekerjaan dengan mengarahkan dan memberikan kehidupan yang layak beserta keluarganya sebagaimana dengan mesejahterkann

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hak Atas Kesejahteraan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Perundang-undangan.

1. Berdasarkan Hak Atas kesejahteraan Pada UUD 1945

UUD 1945 telah mengamanatkan mengenai hak konstitusional setiap warga negara terhadap penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk hak konstitusional tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan di atas, maka setiap warga negara Indonesia mempunyai hak konstitusional atas hak mendapatkan pekerjaan, imbalan dan perlakuan yang adil atas pekerjaannya tersebut. Sesuai dengan amanat dalam UUD 1945 tersebut, kemudian diterbitkan UUKK dan setelah itu UU Cipta Kerja.

Dalam hal ini Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu sebagai bentuk kerjasama yang saling mendukung. Untuk mendukung terwujudnya menuju suatu pembangunan ketenagakerjaan secara terpadu, maka dibutuhkan pondasi yang kuat yang sering disebut dengan asas. Terkait asas dalam hukum ketenagakerjaan adalah menggunakan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, Sesuai dengan fungsi dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan

kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan⁵¹. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Tenaga Kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan menujunya kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan perusahaan.

Kehadiran peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan menjadi jaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja . Peraturan perundang-undangan ini secara filosofis digunakan sebagai guna pengaman, memastikan dan menjamin hak-hak minimal yang harus diterima oleh Tenaga kerja, Hak-hak para Tenaga kerja sebagai salah satu hak asasi manusia termasuk ke dalam golongan *socio economic rights* dan untuk konteks dalam skripsi penelitian ini yang terkait dengan hak-hak para tenaga kerja, yaitu:

right to work (hak untuk bekerja)

equal pay for equal work (hak untuk mendapatkan upah yang sama dari pekerjaan yang sama) dan

restand leisure (hak cuti dan libur)⁵².

Hak-hak ini sebagai hak-hak asasi manusia yang fundamental bagi para tenaga kerja, sehingga sudah seharusnya hak-hak ini dijaminakan perlindungan hukum nya oleh negara di strata undang-undang, sehingga hukum hak asasi

⁵¹ *Ibid, Halaman 7*

⁵² Muhammad Zubi, Marzuki, Ibnu Affan, 2022, “*Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja setelah Berlakunya Undang-undang Cipta Kerja*”, Jurnal Ilmiah, Vol. 3 No. 3

manusia bagi para tenaga kerja menjadi terjamin dan itu sudah menjadi kewajiban dari negara.

Negara sebagai pemangku kewajiban untuk memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia untuk kesejahteraan tenaga kerja. Kewajiban negara juga berkaitan dengan konsep atau paham konstitusionalisme, hakikat dari konsep konstitusionalisme baik klasik maupun modern *adalah limited government* (pemerintahan yang terbatas). Yang dimana konsep konstitusionalisme modern, Hakikat pemerintahan yang terbatas dinyatakan lebih secara khusus dengan memberi penekanan pada aspek perlindungan hak asasi manusia untuk rakyat, khususnya tenaga kerja dan perlindungannya secara institusional dan normatif melalui hierarki perundang-undangan atau strata⁵³.

Hak tenaga kerja sebagai konsepsi dari tenaga kerja internasional, sebagai sebuah institusi hak asasi manusia menyeluruh dan spesifik, termasuk ke dalamnya dengan hak-hak sipil, politik, sosial dan ekonomi yang dilindungi dan dipromosikan oleh komisi hak asasi manusia internasional dan nasional. Hukum hak asasi manusia internasional telah menjamin hak tenaga kerja sebagai hak asasi manusia yang mendapat perlindungan hukum internasional. Hak tenaga kerja telah dijamin sebagai sebuah elemen perlindungan hukum yang secara menyeluruh dihadapan kekuasaan yang berdaulat dalam Hal apa arti dari manusia sebenarnya⁵⁴

⁵³ Titon Slamet Kurnia, 2014, "Konstitusi HAM: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 & Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia", Yogyakarta: Pustaka Pelajar, halaman. 28.

⁵⁴ Patrick Macklem, "The Sovereignty if Human Rights", New York: Oxford University Press, halaman. 84.

Hak-hak Tenaga kerja sebagai sebuah hak yang khusus atau turunan dari hak asasi manusia yang lebih umum, yang pada gilirannya memberikan perlindungan, pemenuhan dan penghormatan hak asasi manusia secara universal, meskipun pada akhirnya apa yang dibutuhkan terhadap hak-hak para tenaga kerja memiliki kekhususan tersendiri di masing-masing negara yang tergantung bagaimana kekhasan dari relativisme budaya masing-masing negara tersebut, namun tentu saja pada tingkat tertentu, terdapat nilai-nilai universal sebagai instrumen yang memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak asasi manusia bagi para tenaga kerja yang sangat penting dan memberikan kesadaran betapa pentingnya dan apa esensi dari makhluk hidup itu sendiri.⁵⁵

Dalam Kaitan Pasal 27 UUD 1945 dalam ayat 2 dapat disimpulkan bahwasannya setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan dapat imbalan dari apa yang ia kerjakan dengan sesuai kesepakatan perusahaan dan tenaga kerja.

Beranjak dari ketentuan-ketentuan dalam UUD 1945 Kesejahteraan tenaga kerja dapat tercapai dengan perusahaan berpedoman dalam ketentuan-ketentuan UUD 1945 dengan sama nilai-nilai Pancasila.

Dalam Kutipan Al-Qur'an Qs Al-Ana'm ayat 82 menjelaskan tentang arti kesejahteraan dalam tiga indikator mengukur kesejahteraan dan kebahagiaan dalam islam adalah Tauhid (*Keyakinan akan keesaan Allah SWT*), Konsumsi, Dan Hilangnya Segala bentuk ketakutan dan kecemasan, Hal itu yang disebutkan dalam islam.

⁵⁵ *Ibid*, halaman 75

2. Berdasarkan Hak Atas Kesejahteraan Pada UUKK

Maka Bersumber dari UUKK dan UU Cipta Kerja maka hak atas Kesejahteraan Tenaga Kerja pada Tenaga Kerja sebagai perlindungan hukum kepada Tenaga Kerja sendiri harus dihormati oleh Pemerintah dan Perusahaan serta kedua pihak tersebut bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja di bumi pertiwi ini.

Dengan adanya perlindungan hukum bagi kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan UUD 1945, UUKK Dan UU Cipta Kerja Maka Kesejahteraan Tenaga dapat dikatakan paling penting dimiliki oleh keseluruhan tenaga kerja.

Dalam Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 31 UUKK dalam menjelaskan “Kesejahteraan tenaga kerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Berdasarkan Ketentuan diatas peran perusahaan dan pemerintah harus dan wajib sebagaimana ditentukan undang-undang tersebut yang seharusnya bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja.

Sesuai Konsideran Dalam UUKK Pada huruf A menyatakan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945

Berikut Uraian Diatas adalah sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan untuk mewujudkan kesejahteraan Tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara dilebur menjadi satu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Untuk mendukung tercapainya suatu pembangunan ketenagakerjaan secara terpadu, maka dibutuhkan ketahanan yang kuat yang sering disebut dengan asas. Terkait asas dalam hukum ketenagakerjaan adalah menggunakan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Pasal 3)

Sesuai dengan fungsi dan kedudukan tenaga kerja, dibutuhkan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak kesejahteraan dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mencapai kesejahteraan pekerja/tenaga kerja dan keluarganya dengan selalu memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan perkembangan perusahaan.

Pengaturan-pengaturan yang di atur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Yang dimana menjelaskan menjadi Hak-Hak Kesejahteraan

Tenaga kerja Menjadi beberapa point penting sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur Hal-Hal sebagai berikut :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3)
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31)
7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1)

8. Setiap pekerja atau buruh, berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1)
9. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 ayat 1)

Berikut hal ini untuk menjamin hak atas kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan perusahaan melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan mula itu dari pemberian upah sesuai peraturan perundang-undangan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Dan pemberian fasilitas kesejahteraan kepada tenaga kerja agar menjamin dan meningkatkan atas hak kesejahteraan tenaga kerja.

Mengenai hak atas kesejahteraan tenaga kerja tidak luput dari salah satu unsur yang menjamin kesejahteraan tenaga kerja yaitu upah, berdasarkan Pasal 1 UUKK menjelaskan upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang telah dilakukan tenaga kerja sesuai dengan kesepakatan dengan perusahaan, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan dari Pasal 1 UUKK bahwa upah adalah uang imbalan yang diterima tenaga kerja setelah melakukan kerjanya sebagai hak yang menjamin kesejahteraan kehidupan dan keluarga tenaga kerja.

Hadis Nabi Muhammad SAW yang menjelaskan tentang keterkaitan upah yang apa menjadi hak atas kesejahteraan tenaga kerja dengan bunyi “*Bayarlah upah atas pekerja tersebut, sebelum kering keringatnya*”.

Setiap Tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang setara dan memenuhi kehidupan yang layak, karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi hak atas kesejahteraan bagi tenaga kerja. Adapun kebijakan penetapan upah yang dapat memenuhi hak atas kesejahteraan tenaga kerja terdapat pada pasal 88 UUKK sebagai berikut:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
8. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
9. Upah untuk pembayaran pesangon
10. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Upah dalam Islam, merupakan sesuatu yang harus dibayarkan atau diberikan kepada pihak yang berhak menerimanya, sebagai bentuk atas jaminan serta penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakannya kepada pemberi upah, sesuai dengan isi perjanjian kerja antar kedua pihak. poin yang terdapat dalam Upah haruslah senilai dengan apa yang telah menjadi kesepakatan dan pekerjaan

yang disepakati antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja tersebut⁵⁶. Dalam pemberian Upah, juga terdapat batasan waktu yang telah ditentukan, sehingga pihak pemberi Upah tidak dapat secara asal-asalan dalam pemberian Upah tersebut.

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan konsideran umum pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan dengan bunyi upah merupakan satu unsur esensial dalam hubungan kerja, mengingat upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi tenaga kerja untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya menuju kesejahteraan.

Materi upah mempunyai cakupan yang luas, baik berkaitan dengan aspek pertumbuhan ekonomi perluasan kesempatan kerja, arah peraturan kebijakan pembangunan sistem pengupahan, menekankan pada aspek perlindungan upah bagi tenaga kerja untuk mencapai kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan kondisi perekonomian nasional, dengan uraian dasar tersebut maka diharapkan terwujud sistem pengupahan yang berkeadilan sesuai dengan sila kelima.

Dengan hal ini pemberian upah sesuai dengan PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang dimana terdapat pada Pasal 4 poin 1 dengan bunyi pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu Upaya mewujudkan hak tenaga kerja atas penghidupan layak sebagai manusia menuju kehidupan yang sejahtera.

⁵⁶ Nur aksin, 2018, "Upah Dan Tenaga Kerja", Jurnal Meta Yuridis, Volume 1, <https://journal.upgris.ac.id/index.php/meta-yuridis/article/download/2916/2399>

Dari Uraian di atas dapat disimpulkan bahwasannya pemerintah pusat bertanggung jawab besar dalam menentukan kebijakan upah kepada tenaga kerja yang menjamin hak atas kesejahteraan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Mengenai Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang mengatur upah dengan bunyi :

- (1) Upah terdiri atas komponen: a. Upah tanpa tunjangan; b. Upah pokok dan tunjangan tetap; c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75%.(tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (4) Komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Persentase besaran Upah pokok dalam komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Berkaitan dengan Pasal 7 diatas, dapat disimpulkan pada poin 1 menjelaskan upah tanpa tunjangan adalah upah yang diterima tenaga kerja secara tetap tanpa adanya tambahan tunjangan. Dan poin 2 sebaliknya dari pengertian poin 1 dan seterusnya sampai pada poin 4 sedangkan poin 5 yang dimaksud dengan pemberian upah sesuai jabatan adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencanaan, pengendali jalannya perusahaan.

Pengupaha berdasarkan hari keagamaan untuk tenaga kerja dia atur dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang dimana pada pasalnya berbunyi:

- (1) Pendapatan non-Upah berupa tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non-Upah berupa: a. insentif, b. bonus, c. uang pengganti fasilitas kerja dan d. uang servis pada usaha tertentu.

Dalam kaitan Pasal 8 diatas, Maka Perusahaan wajib memberikan upah tunjangan hari raya atau yang biasa di sebut THR dan diberikan kepada tenaga kerja sebagai apresiasi perusahaan untuk menjamin hak atas kesejahteraan tenaga kerja sebagai umat beragama

Mengenai penjelasan pada Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dapat disimpulkan mengenai Upah lembur yang diterima tenaga kerja dari perusahaan sesuai dengan penjelasannya upah kerja lembur merupakan upah yang harus wajib dibayar oleh perusahaan karena melebihi waktu kerja sesuai dengan kesepakatan, Pada hari cuti maupun libur mingguan sebagai kompensasi

yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja yang telah bekerja melebihi jam kerja.

Dari ketentuan Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang dimana menjelaskan perusahaan wajib membayar upah kepada tenaga kerja yang tidak masuk kerja karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agama nya masing-masing dalam hal ini dapat disimpulkan dari kaitan Pasal 43 yang dimana tenaga kerja berhak menerima upah sebagaimana tidak masuk kerja dengan alasan menjalankan ibadahnya yang diperintahkan oleh agamanya maka dari itu tenaga kerja dapat Hak atas kesejahteraannya.

Pada Ketentuan Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Menjelaskan perusahaan juga harus membayar upah kepada tenaga kerja jika tidak masuk kerja karena melakukan tugas serikat pekerja dengan hal ini dapat disimpulkan tenaga kerja berhak mendapatkan upah walau sedang ada kegiatan dari serikat pekerja maka dari itu dengan ketentuan ini sangat membantu tenaga kerja.

Pada Pasal 49 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai pemabayaran upah jika perusahaan pailit dengan ini dapat disimpulkan perusahaan yang pailit mengenai upah harus dibayarkan terlebih dahulu kepada tenaga kerja sesuai dengan peraturan .tersebut.

Mengenai ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menjelaskan tenaga kerja atau kuasa yang ditunjuk sah berhak meminta keterangan mengenai tentang upah untuk dirinya dalam hal keterkaitan upah tersebut hanya dapat diperoleh melalui dokumen perusahaan dengan poin kedua

jika keterangan mengenai dokumen perusahaan tidak diterima juga maka tenaga kerja berhak meminta bantuan kepada pengawas ketenagakerjaan, Dalam hal ini dapat disimpulkan tenaga kerja berhak menanyai tentang upah yang dia miliki jika perusahaan tidak memberi terkait upah tersenut dan melaporkan kepada pengawas ketenaga kerjaan.

Dengan pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 perusahaan wajib membayar upah kepada tenaga kerja yang bersangkutan dengan perusahaan melalui hubungan kerja dengan kaitan pasal 55 perusahaan harus membayar upah yang terkait dengan tenaga kerja harus dibayar dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja antara tenaga kerja dan perusahaan.

Hal di atas mempunyai kaitan dengan Pasal 61 yang menjelaskan perusahaan yang terlambat membayar upah tenaga kerja sesuai dengan perjanjian kerja jika terlambat membayar upah perusahaan dikenakan denda 5% setiap perhari dari upah yang harus dibayarkan.

Dengan Ketentuan-ketentuan Pada UUKK yang sudah lama berlaku dalam kebijakan perusahaan dengan ketentuan-kentuan yang terdapat pada peraturan UUKK Kesejahteraan tenaga kerja mampu dapat mensejahterakan tenaga kerja dan pembaharuan undang-undang mengenai ketenagakerjaan dengan sesuai nilai-nilai Pancasila.

3. Berdasarkan Hak Atas kesejahteraan Pada UU Cipta Kerja

Dalam Hal Ini Perlindungan Hak atas kesejahteraan terhadap tenaga kerja sangat menarik setelah berlakunya UU Cipta Kerja yang dimana pada memperbaiki UUKK.

Sesuai Konsideran Pada UU Cipta Kerja pada huruf A Dinyatakan bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi Hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan Melalui Undang-Undang Cipta Kerja ini.

UU Cipta Kerja mempunyai 11 klaster dalam pelaksanaan undang-undang tersebut salah satunya tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini ada beberapa ketentuan-ketentuan yang diubah dalam UUKK Yang ditetapkan pada UU Cipta kerja 2023.

Dalam UU Cipta Kerja melingkup 3 Klaster yang dimulai dari UUKK, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jaminan sosial, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Dan Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang dimana pada ketiga Undang-Undang tersebut menjadi 1 Undang-undang.

Pada Undang-undang Tersebut antara Perusahaan dan Tenaga Kerja agar sejalan dan mampu memberikan sebuah regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir dengan adanya regulasi yang tumpang tindih yang mengakibatkan dari salah satu pihak dari kedua pihak tersebut mengakibatkan kerugian itu sendiri.

Dalam Ketentuan-ketentuan dalam UU Cipta Kerja Terdapat Perubahan isi ketentuan-ketentuan dari UUKK, Perubahan tersebut antara lain adalah mulai dari,

Upah minimum, Penyandang disabilitas, Terkait waktu kerja pada tenaga kerja, manfaat Program jaminan Kehilangan Pekerjaan, dan alih daya atau outsourcing.

Dan beberapa pasal yang yang menguntungkan terhadap tenaga kerja dengan Tujuan memberikan kehidupan yang layak kepada tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan Kesejahteraan Tenaga kerja, Kemakmuran dan Keadilan Kepada Seluruh rakyat Indonesia sesuai Konsideran UU Cipta Kerja.

Dalam kluster ketenagakerjaan Pada ketentuan Pasal 88D menyebutkan bahwa bahan penghitungan upah minimum mempertimbangkan banyak variasi lainnya seperti pada bagaimana dalam pertumbuhan ekonomi, inflasi dan juga indeks-indeks tertentu di Indonesia dan selanjutnya di atur dalam peraturan pemerintah no. 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

Selanjutnya dalam ketentuan pasal 88F yang berbunyi Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).

Dari Ketentuan di atas pertauran pasal baru ini dapat memungkinkan untuk bisa membuat regulasi formula penetapan upah minimum yang berbeda, sangatlah cocok banyak kepentingan dari semua pihak, terutama pada menghadapi situasi tertentu sehingga hak-hak dari para tenaga kerja pun bisa di dijamin dan diberikan oleh pihak perusahaan.

Secara pokok pokok penting UU Cipta Kerja memang menetapkan bahwa peraturan pengupahan yang diberlakukan oleh pemerintah pusat sebagai

salah satu solusi untuk bisa mewujudkan hak para tenaga kerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menuju kehidupan yang sejahtera.

Dengan Berlakunya UU Cipta kerja pada kebijakan perusahaan dalam hal ini dapat berupaya dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sesuai nilai-nilai Pancasila dengan kepastian hukum.

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan bagian dari Upaya mewujudkan keadilan, kepastian hukum yang sebenarnya adalah penegakan Tindakan, terbuka siapa yang melakukannya⁵⁷.

Beranjak dari Ketentuan-ketentuan dalam UUKK Dan UU Cipta KerjaDiatas Tersebut, Maka Tenaga Kerja Berhak Menerima perlindungan hukum dari Ketentuan-Ketentuan Diatas sebagai Hak Atas Kesejahteraan yang dimiliki Tenaga kerja yang di pertanggung jawabi oleh perusahaan dan pemerintah, Oleh karena itu sebagai perusahaan harus melaksanakan ketentuan tersebut dengan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan yang Makmur kepada para tenaga kerja agar mendapatkan kehidupan yang selayak-layaknya sebagai manusia yang di manusiakan dan pemberian upah akan sangat berpengaruh pada kesejahteraan yang dimiliki tenaga kerja dan masih menjadi motivasi bagi tenaga kerja, maka dari itu setiap perusahaan harus memperhatikan mengenai pemberian upah dan tunjangan kesejahteraan kepada tenaga kerja yang salah satunya di harapkan oleh tenaga kerja..

⁵⁷ Nazarudin Latief, 2017, "Teori Hukum Sebagai Sarana Alat Untuk Memperbaharui Atau Merekayasa Masyarakat", *Jurnal Hukum*, <https://doi.org/10.33751/palar.v3i1.402>.

B. Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja.

Dalam kenyataan yang sering kita jumpai, terdapat beberapa perusahaan memperoleh nama baik perusahaan tersebut tetapi bukan semata-mata karena bisnisnya tersebut tetapi apa yang ada dibalik layar yang sehingga perusahaan tersebut memperoleh nama baik dengan alasan inilah yang justru membuktikan bahwa bagus nya kinerja perusahaan bukan hanya dibuktikan dengan kinerja mekanis dalam menghasilkan suatu komoditas produk yang berkualitas tetapi serta perannya para tenaga kerja yang handal menjadi salah satu penentu utama keberhasilan perusahaan dalam memperoleh nama baik dan juga sampai saat ini.

Dalam hal ini juga sering dijumpai terdapat juga beberapa perusahaan yang masih lari dari ketentuan-ketentuan yang sudah di atur dalam UU Cipta Kerja dan UUKK, Sehingga banyak juga Tenaga kerja di Indonesia yang masih kurangnya mempunyai kehidupan yang sejahtera dan tidak makmur sehingga masih jauh dari suatu kelayakan kehidupan manusia yang dalam hal sudah bekerja.

Sebagaimana dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 1974 Tentang Nilai Pokok-Pokok Kesejahteraan Sosial dalam pasal 2 yang menjelaskan Kesejahteraan ialah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketenteraman lahir bathin, yang memungkinkan bagi setiap Warganegara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaikbaiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak azasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.

Dalam menjalankan kegiatan bisnis nya perusahaan harus berpegang pada aturan aturan yang berlaku seperti UU Cipta Kerja 2023 dan Undang-undang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan kegiatan bisnisnya dengan bantuan sumber daya manusia yang handal.

Mengenai kewajiban dan pertanggungjawaban perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan di atur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang dimana pada ketentuan ini setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja, Maka harus memenuhi apa yang menjadi hak dan kewajiabannya dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Terdapat bebearapa pertanggungjawaban perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja yang diatur diluar pada ketentuan-ketentuan undang-undang yang berlakua.

Dari penjelasan di atas sebelum terjadinya hal yang terkait dengan kewajiban dan pertanggungjawaban perusahaan, mula adanya hubungan kerja berdasarkan ketentuan-ketentuan Pasal 1 angka 15 UUKK menjelaskan hubungan kerja adalah hubungan antara pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja.⁵⁸

Adanya unsur-unsur diatas menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 UUKK adalah:

1. Adanya pekerjaan, bahwa pekerjaan tersebut bebas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat oleh pihak perusahaan dan tenaga kerja, terhadap

⁵⁸ Manahan M.P Sitompul, *Perkembangan Hukum Ketenegakeerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indoensisa*, Depok:PT,Rajagrafindo persada, halaman 19

perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

2. Adanya perintah, dalam hubungan kerja ini pihak perusahaan adalah pemberi kerja kepada tenaga kerja sedangkan tenaga kerja adalah pihak yang menerima perintah dari pihak perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan yang di perintah oleh perusahaan, sehingga antara pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja merupakan hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi.
3. Adanya upah tertentu, yaitu pembayaran yang diterima oleh tenaga kerja selama ia melaksanakan pekerjaannya, upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja.
4. Adanya waktu yang ditentukan (*Dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu*), Artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu yang tidak tertentu atau bahkan untuk selamanya

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja, Dalam hukum ketenagakerjaan ada beberapa bentuk hubungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan perjanjian kerja yang terjalin antara perusahaan dan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.

2. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dan orang perorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha Bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan imbalan atau bagi hasil.
3. Hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 51 UUKK, adalah didasari atas suatu perjanjian antara perusahaan dan tenaga kerja secara tertulis, Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana di atur dalam pasal 52 UUKK, jika diterapkan sebagai berikut.
 1. Kemauan bebas dari kedua pihak
 2. Kemampuan atau kecakapan kedua pihak
 3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan
 4. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi dapat disimpulkan hubungan kerja adalah berdasarkan pada kesepakatan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja atau perusahaan, karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada perusahaan atau lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang- hak-hak dan kewajiban masing masing baik sebagai perusahaan maupun sebagai tenaga kerja, akan tetapi, Ketika diantara mereka terjadi perselisihan maka otoritas pemerintah sangat diperlukan sehingga

pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik baik dalam aspek hukum bisnis.⁵⁹

Setelah terjadinya hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja berikut ini bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerjanya sendiri mulai itu dari mendaftarkan tenaga kerjanya ke bpjs ketenagakerjaan dan jamsostek (*Jaminan Sosial Tenaga Kerja*) pengaturan yang jelas lebih lanjut diatur dalam sesuai Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sesuai dengan konsideran bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur.

Penjelasan maksud jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak,

Sesuai dengan Pasal 13 Undang-undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Perseroan Terbatas, Perusahaan secara bertahap wajib mendaftarkan diri dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti yang dimana agar bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya tenaga kerja Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan beserta keluarganya⁶⁰.

⁵⁹Abdul Hakim, 2014, *Dasar-Dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung:PT Citra Adhitya Bhakti. halaman 7

⁶⁰Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

Pada Bab VI Program jaminan sosial menjelaskan jenis-jenis yang ada pada program jamsostek sesuai dengan pasal 18 sebagai berikut meliputi:

1. Jaminan Kesehatan
2. Jaminan Kecelakaan Kerja
3. Jaminan Hari tua
4. Jaminan pensiunan dan
5. Jaminan Kematian

Berkaitan dengan Pasal 18 yang meliputi jaminan Kesehatan sesuai dengan pasal 19 ayat 2 dengan bunyi Jaminan kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar Kesehatan

Diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan Kesehatan tersebut agar bertujuan tenaga kerja dan beserta keluarganya mendapatkan layanan Kesehatan dari perusahaan dan pemerintah.

Pada Pasal 31 yang berkaitan dengan jaminan kecelakaan kerja bunyinya :

1. Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
2. Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.

3. Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urun biaya.

Dari penjelasan ayat diatas tersebut ialah dimana tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja perusahaan menanggung tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja maka daritu tenaga kerja mendapatkan pelayanan fasilitas Kesehatan, serta pemberian uang tunai atau asuransi sesuai dengan tingkat kecelakaannya

Pasal 35 Tentang Jaminan Hari Tua bunyinya:

1. Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.
2. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Dari Uraian diatas jaminan hari tua diberikan kepada tenaga kerja yang memasuki masa pensiun atau mengalami kecacatan seumur hidup dengan ini perusahaan wajib bertanggung jawab atas penejelasan diatas tersebut dan tenaga kerja bisa mengambil jaminan hari tua, atau jaminan kecelakaan kerja, biaya tersebut lebih banyak ditanggung oleh perusahaan dengan demikian jaminan hari tua, jaminan pensiunan, jaminan kematian hampior sama dengan pengertiannya dan itu bentuk sebagai menjamin kesejahteraan kepada tenaga kerja⁶¹.

Pemerintah juga bertanggung jawab kepada tenaga kerja tentang pemberian jaminan social atau bpjs ketenagakerjaan untuk bertujuan

⁶¹ Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

mesejahterakan tenaga kerja sesuai dengan konsideran Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan, Dalam hal ini pemerintah lebih berperan pengatur dan pengawas, serta menetapkan standar minimum berbagai sektor atau komponen jaminan social yang diberikan kepada tenaga kerja yang sudah didaftarkan oleh perusahaannya⁶².

Dan dikelola oleh pemerintah dengan secara modern dengan aturan-aturan yang jelas dan mengikat agar yang diberikan kepada tenaga kerja dengan transparan dan tidak lari dari ketentuan yang ada tenaga kerja mendapatkan hak-haknya dari pemberian jaminan sosial

Perusahaan juga bertanggung jawab atas pemberian bpjs Kesehatan jika tenaga kerja mengalami sakit bisa langsung ke fasilitas Kesehatan karena biaya jugab di tanggung oleh perusahaan⁶³.

jaminan kesehatan ini biasanya merupakan jaminan kesehatan kumpulan, di mana semua tenaga kerja yang menjadi peserta jaminan tersebut pasti dilindungi. Namun, umumnya periode perlindungan ini terbatas hanya ketika tenaga kerja bergabung di perusahaan tersebut. Sehingga, jika tenaga kerja mengundurkan diri atau tidak bekerja pada perusahaan tersebut, dia tidak lagi bisa mendapatkan manfaat jaminan kesehatan kumpulan tersebut.

Perusahaan juga memberikan fasilitas kesejahteraan kepada tenaga kerja berupa koperasi, fasilitas kantin, transportasi, rekreasi sesuai dengan kesanggupan

⁶² Sumber Dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Pada Tanggal 23 Maret 2023 Pada Pukul 15.05 Wib

⁶³ Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

perusahaan tersebut dan perusahaan wajib dan memenuhi kewajiban pertanggungjawaban tersebut

Mula dari itu pembentukan koperasi sesuai ketentuan Undang-undang No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian dengan konsideran bahwa Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Dalam Uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya dengan adanya koperasi dari perusahaan berupaya untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja mula dari harga harga bahan pokok rumah tangga dengan murah dan juga kepada tenaga kerja bisa simpan pinjam di koperasi tersebut⁶⁴.

Agar bertujuan memberi perlindungan dan menjamin kesejahteraan kepada tenaga kerja dengan mewujudkan tenaga kerja beserta keluarganya yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Dan pengadaan pemberian fasilitas kantin juga berupa fasilitas kesejahteraan yang diberikan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja pada jam istirahat maupun jam makan siang.

⁶⁴ Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

Ada 4 faktor yang harus di perhatikan dalam pengelolaan sanitasi kantin perusahaan yakni :

1. Pengolahan, Pembelian dan Penyimpanan : termasuk pembelian bahan mentah, pemisahan bahan baku dan bahan yang sudah di masak, tidak bersentuhan langsung dengan bahan yang dimasak, serta alat - alat yang digunakan harus bersih.
2. Transportasi : alat pengangkut yang digunakan harus bersih dan baik, serta bahan baku / jadi harus tertutup dengan baik agar tidak terkontaminasi.
3. Distribusi : Alat yang digunakan harus bersih dan cara pendistribusian yang baik dan benar sehingga tidak terkontaminasi.
4. Konsumsi : Sebelum makan tenaga kerja harus cuci tangan dulu, cuci muka berkumur dan ganti baju kerja dengan pakaian yang bersih.

Dari Keempat faktor diatas merupakan sebagai fasilitas kantin yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja dipermudah dalam perihal konsumsi pada jam istirahat.

Dalam mendukung produktivitas tenaga kerja dan untuk dapat menarik memelihara dan mempertahankan tenaga kerja agar bertahan di perusahaan perusahaan kadang mengadakan kegiatan rekreasi kepada tenaga kerja agar tenaga kerja mendapatkan kegiatan penyegaran kembali jasmani dan rohani tenaga kerja, Dengan adanya pemberian kegiatan rekreasi kepada tenaga kerja agar meningkatkan inovasi, motivasi dan kinerja tenaga kerja dengan cara memberikan insentif yaitu perjalanan rekreasi pariwisata.

Motivasi sendiri diartikan sebagai suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap perilaku manusia supaya dapat bekerja secara antusias dan giat dalam rangka pencapaian hasil yang optimal.

Perusahaan yang memberikan insentif dengan kegiatan rekreasi tersebut tentu dapat mendorong atau memotivasi tenaga kerja dalam pelaksanaan tugas serta mengampu tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan Bersama agar perusahaan lebih berkembang dan maju pesat dalam persaingan usaha

Beranjak dari kesimpulan diatas tidak dapat kita simpulkan bahwasannya setiap perusahaan besar dan yang mampu dalam menerapkan kewajiban dan pertanggungjawaban dalam memberikan dalam hal kesejahteraan kepada tenaga kerja dengan sesuai kemampuan perusahaan tersebut⁶⁵

Perusahaan juga memberikan upah yang sesuai dengan pengaturan dan ketentuan-ketentuan yang terbaru yaitu Peraturan pemerintah No. 36 Tahun 2022 sesuai konsideran Pasal 1 huruf B Upah adalah hak tenaga kerja yang diterima oleh pemberi kerja atau perusahaan sebagai imbalan kepada tenaga kerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk tunjangan bagi keluarganya atas suatu pekerjaan yang sudah dilakukan.

Upah termasuk faktor yang meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, Upah menjadi faktor yang perlu sekali dan berpengaruh yang memungkinkan seseorang tenaga kerja mau bekerja untuk kepentingan perusahaan, Upah

⁶⁵ Sumber Dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Pada Tanggal 23 Maret 2023 Pada Pukul 15.05 Wib

termasuk salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kualitas dan kompetitif sumber daya manusia.

Perusahaan membutuhkan Tenaga kerja yang memiliki kesetiaan yang tinggi, karena dengan adanya kesetiaan yang tinggi dari tenaga kerja maka tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. tenaga kerja yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan direncanakan.

Perusahaan juga berupaya dalam mempertahankan kesetiaan tenaga kerja dengan dilakukan pemberian kompensasi yang layak dan seimbang sesuai dengan kinerja tenaga kerja agar kesetiaan atau loyalitas tenaga kerja pada perusahaan mendapatkan hasil yang diharapkan dan sesuai dengan visi perusahaan⁶⁶

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan termasuk keseluruhannya adalah:

1. Gaji pokok merupakan unsur utama sebagai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah dan peraturan daerah yang menetapkan pengupahan dan menjadi dasar dari perjanjian kerja tenaga kerja.
2. Premi merupakan unsur utama sebagai bonus dari upah yang di berikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja jika tenaga kerja telah bekerja dengan baik dan lebih dari apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, misalnya perusahaan meneteapkan bahwa standar mencetak sesuatu yang di

⁶⁶ Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

produksi oleh perusahaan yang harus diselesaikan adalah 15 unit/perhari dengan upah perunit Rp.15.000, Jika tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan lebih dari apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka perusahaan akan memberikan kompensasi tambahan, Sistem kerja ini di pakai oleh perusahaan yang lebih memperhitungkan pembuatan standar produksi yang dihasilkan.

3. Uang lembur merupakan unsur tambahan sebagai bonus dari uang kompensasi atau gaji yang diberikan kepada tenaga kerja yang mampu bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan yang melebihi jam kerjanya maka perusahaan akan memberikan tarif tambahan atas jam kerja yang sudah melebihi standar yang sudah ditetapkan perusahaan, sistem kerja ini juga lebih banyak di pakai oleh perusahaan yang lebih memperhitungkan jumlah jam bekerja yang telah di tetapkan dan hasil pekerjaanya tidak di dapat diukur dari jumlah unit.
4. Bonus merupakan unsur tambahan dari peberian upah kepada tenaga kerja karena pada tahun fiscal atau periode satu tahun yang digunakan perusahaan untuk pelaporan dan penganggaran keuangan, perusahaan mampu mendapatkan keuntungan melebihi yang ditetapkan atau pencapaian perusahaan, Besaran bonus yang diberikan oleh perusahaan juga ditentukan setelah berdiskusi dengan serikat pekerja dan dinas ketenagakerjaan.

5. Barang atau Bahan Pangan merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi upah yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja dalam bentuk barang-barang tertentu, misalnya bentuk sembako seperti minyak, beras, gula, dan lainnya.
6. Perlengkapan saran dan prasarana merupakan unsur tambahan penyusun upah tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang diterima secara tidak langsung, contohnya perusahaan memberikan rekreasi, liburan, pelayanan Kesehatan, dan transportasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang oleh perusahaan.

Beranjak dari dari penjelasan diatas tentunya memiliki penjelasan yang memiliki alasan yang menjadi dasar pemberian dalam bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, faktor tersebut tersebut menjadi bagian dari strategi dan kebijakan perusahaan agar ingin mendorong prestasi kerja dan produktivitas tenaga kerjanya, harus memperbesar jumlah prerhitungan unsur-unsur kompensasi tersebut, yang pemberiannya juga harus dikaitkan sepenuhnya dengan standar-standar yang jelas, seperti prestasi kerja personal, kinerja tenaga kerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

C. Kendala dan Upaya Hukum Yang Terjadi Terhadap Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.

Pada dasarnya perusahaan dan pemerintah selalu berupaya mealaksanakan program dan visinya untuk mencapai keberhasilan yang sudah ditetapkan, Keberhasilan perusahaan akan dapat tertuju dengan cara menambah kemampuan yang maksimal dan produktivitas nilai potensi yang dimiliki oleh perusahaan.

Nilai potensi yang dimaksud adalah sumber daya pada perusahaan misalnya sumber daya manusia dalam hal ini sumber daya manusia atau tenaga kerja akan memiliki kemampuan yang maksimal dan produktivitas yang tinggi, apa bila tenaga kerja itu diberikan perhatian dan sikap yang tanggung jawab yang mengarah mensejahterakan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

Perhatian dan sikap yang tanggung jawab yang mengarah mensejahterakan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja mampu mendorong tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, dengan hal ini motivasi yang diberikan oleh perusahaan melalui kebijakan yang mengarah mensejahterakan dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan suatu Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja perusahaan mengingatkan kepada tenaga kerja agar smeningkatkan semangat kerja, Produktivitas kinerja, loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan tenaga kerja seperti upah, bonus, bebas tunjangan yang lainnya, dan pemberian fasilitas kesejahteraan sehingga tenaga kerja lebih bersemangat dan bertahan di perusahaan tersebut.

Menjalakan sikap pertanggung jawaban perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan kepada tenaga kerja bukan hal yang mudah untuk dilakukan oleh perusahaan, Karena, banya problematika-problematika yang dihadapi perusahaan dan pemerintah dalam mengupayakan kebijakan yang mengarah kepada

mensejahterakan tenaga kerja sehingga perusahaan dan pemerintah harus cermat dalam mengambil kebijakan yang mensejahterakan tenaga kerjanya⁶⁷.

Karena jika salah mengambil langkah dalam kebijakan yang mensejahterakan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan akan berdampak pada keberlangsungan kesejahteraan dan keadilan kehidupan tenaga kerja dan keluarganya, memang pada akhirnya tak serta merta dapat kemampuan perusahaan dalam mensejahterakan tenaga kerjanya,

Karena itu semua memiliki keterbatasan dalam mensejahterakan tenaga kerjanya sebagaimana yang membuat kebijakan dan membuat tujuan juga merupakan manusia yang tidak sempurna yang semuanya ada batasannya.

Keterbatasan kemampuan perusahaan dalam menyikapi pertanggung jawaban dalam mensejahterakan tenaga kerjanya ada beberapa faktor yang menjadi problematika perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja diungkap oleh ahli yang penulis wawancarai.

Faktor tersebut meliputi:

1. Faktor lapangan kerja yang mempengaruhi terhadap tenaga kerja merupakan problematika yang dihadapi oleh pemerintah dan menjadi hambatan dalam mensejahterakan tenaga kerja dan keluarganya⁶⁸, yang dimana juga merupakan hambatan dalam pembangunan ekonomi, jika ketersediaan lapangan kerja tidak

⁶⁷ Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

⁶⁸ Sumber Dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Pada Tanggal 23 Maret 2023 Pada Pukul 15.05 Wib

seimbang dengan tingkatan penduduk usia kerja maka terjadi permasalahan atau Bahasa umumnya pengangguran.

2. Faktor kondisi pasar yang tak seimbang jugab merupakan problematika perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, juga berdampak banyak pada perusahaan, baik mengalami hambatan dalam perkembangan perusahaan bahkan sampai tutup aktifitas perusahaan⁶⁹, maka pengembangan perusahaan harus dilakukan terencana, terstruktur baik serta dalam berkelanjutan, dengan arah peningkatan produktivitas dan daya saing.
3. Faktor sumber daya manusia yang belum maksimal merupakan problematika yang dihadapi oleh perusahaan dan juga pemerintah, dalam hal ini berdampak dalam produktivitas yang dilakukan tenaga kerja yang belum maksimal yang berdampak pada perkembangan perusahaan, sehingga menjadi hambatan oleh perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga yang sudah diamankan oleh peraturan perundang-undangan⁷⁰.
4. Faktor Biaya operasional yang tinggi juga sebagai problematika perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, Dengan cos yang bisa untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga

⁶⁹ Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

⁷⁰ Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

kerja terhalang oleh biaya operasional tinggi dikarenakan administrative yang lama dan biaya pungutan-pungutan liar juga dan biaya administrative yang lainnya⁷¹.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar faktor lapangan kerja, atau rendahnya produktivitas terhadap tenaga kerja serta kondisi pasar yang tidak seimbang.

Melihat permasalahan-masalahan yang diatas merupakan probleamtika yang dihadapi perusahaan dalam menyikapi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, dikarenakan ada problematika dalam meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan pemerintah membuat suatu upaya dalam menangani problematika yang membuat hambatan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam hal ini penegakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja yang bertujuan sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sesuai nilainya dengan bunyi, Kesejahteraan tenaga kerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berikut ini yang menjadi penjelasan upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dari faktor yang sudah dijelaskan diatas sebagai berikut:

⁷¹ Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

1. Upaya pemerintah sebagai peran membuat lapangan pekerjaan kepada pengangguran dengan berupaya melakukan kerja sama kepada organisasi lembaga yang melakukan pelatihan kemampuan agar kepada pengangguran yang belum memiliki pekerjaan segera menemukan lapangan pekerjaan yang cocok sesuai dengan kemampuan dan spesifikasi keilmuan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja tersebut⁷², sehingga faktor yang masih kurangnya lapangan pekerjaan yang menjadi permasalahan semakin lama akan berkurang.
2. Upaya perusahaan agar bertahan di pasar yang tidak seimbang melakukan berbagai strategi dan mengelola lingkungan agar dapat meningkatkan kinerja produktivitas lingkungannya setelah dilakukan peningkatan kinerja perlu dilakukan pengukuran kinerja sebagaimana jauhnya efektivitasnya, dengan pengukuran kinerja menyediakan hasil efektif atau tidaknya yang telah dilakukan oleh perusahaan.
3. Upaya perusahaan dan pemerintah dalam penanggulan sumber daya manusia yang belum maksimal yang dimaksud tenaga kerja yang masih memiliki produktivitas yang masih kurang dengan perkembangan perusahaan, maka dari itu perusahaan dan pemerintah berupaya melakukan pelatihan kerja yang dimana agar tenaga kerja yang mengikuti pelatihan kerja agar dapat terampil dan dapat berkembang dan membantu perusahaan agar bersaing di pasar dengan upaya ini dapat

⁷² Firmawati, Ansyari Mone, 2016, "Peran Pemerintah Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kota Makassar", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 2 No. 3, <https://core.ac.uk/download/pdf/233603029.pdf>

membantu dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga perusahaan memberikan fee kepada tenaga kerja⁷³.

4. Upaya Perusahaan dalam faktor biaya perusahaan lebih memberi bonus, dan premi kepada tenaga kerja yang lebih menunjukkan etos kerja, dan disiplin sebagai penunjang tenaga kerja untuk mendapatkan hal tersebut dengan ini perusahaan dapat berkembang di pasar.

Beranjak dari penjelasan diatas penegakan hukum atau upaya dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja tampaknya sudah dilakukan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan perhitungan dan terstruktur sesuai peraturan perundang-undangan agar bertujuan dengan dimana hasil yang terarah menuju kesejahteraan tenaga kerja dan beserta keluarganya sebagai pertanggung jawaban perusahaan tercapai sesuai nilai undang-undang.

⁷³ Sumber Dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Sumut Pada Tanggal 13 Maret 2023 Pukul 14.00 Wib, <https://www.apindosumut.or.id/>

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik suatu kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan pentingnya pengaturan pada UU Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang berguna untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja karena tenaga kerja merupakan peranan penting dalam pengembangan perusahaan dan juga sangat berpengaruh pada pencapaian perusahaan sesuai visi perusahaan, Kesejahteraan tenaga kerja mempengaruhi keseimbangan hukum yang di internal perusahaan, Berdasarkan tujuan negara yang terdapat pada sila kelima yang mengamanatkan “memajukan kesejahteraan umum” dan “mencerdaskan kehidupan bangsa”, Dengan demikian dalam menjamin meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka perusahaan harus melaksanakan apa yang telah diupayakan oleh perturan perundang-undangan dengan memenuhi hak atas kesejahteraan yang dimiliki tenaga kerja dan ketentuan yang terdapat pada pasal-pasal yang telah diatur dan dijelaskan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 dan Undang-undang No.6 Tahun 2023 khususnya upah dan sebagai lainnya.
2. Sebagaimana perusahaan memulai hubungan hukum kepada tenaga kerja sebelum memasuki masa kerja yang telah diatur perusahaan, Sebelum itu

tenaga kerja membuat perjanjian kerja kepada perusahaan sehingga setelah proses perjanjian kerja perusahaan memiliki bentuk pertanggung jawaban atas kesejahteraan terhadap tenaga kerja, maka perlu dipahami sikap bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan perusahaan kepada tenaga kerja perlu di perhatikan dan harus memenuhi tahapan-tahapan tingkatan kebutuhan dasar hidup tenaga kerja dan keluarganya yang dijamin oleh Undang-undang, yaitu sandang, pangan, dan papan yang termasuk ke dalam penghidupan yang layak bagi tenaga kerja, maka dari itu perusahaan berupaya melakukan tindakan-tindakan dengan memberi dan mendaftarkan tenaga kerjanya kepada jaminan social dan jaminan Kesehatan atau lebih dikenal dengan BPJS Ketenagakerjaan dan memberi fee atau bonus dan kegiatan rekreasi sehingga terjamin kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

3. Kendala dan upaya yang dihadapi oleh perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan mengalami kendala yang sedikit rumit, kendala yang dialami lebih mengarah kepada beberapa faktor yaitu, faktor lapangan pekerjaan, faktor kondisi pasar tidak seimbang, dan juga faktor sumber daya manusia yang belum maksimal, sebagaimana dijelaskan oleh Bambang Hartanto selaku narasumber yang penulis wawancarai, Dalam hal ini perusahaan mengalami faktor-faktor yang dijelaskan diatas, Sehingga perusahaan dan pemerintah berupaya melakukan kerja sama dengan organisasi pelatihan kerja agar ketersediaan lapangan kerja meningkat, perusahaan melakukan pengukuran produktivitas kepada

tenaga kerja agar perusahaan dapat bertahan dari keadaan pasar yang tidak seimbang dan perusahaan membuat pelatihan kerja kepada tenaga kerja agar terlatih dan berkembang pada personalnya dan perusahaan dapat berkembang dan bersaing di pasar.

B. Saran

1. Seharusnya, Pemerintah dapat berupaya melakukan sosialisasi dan berkerja sama dengan asosiasi-asosiasi perusahaan karena dengan jupaya ini diharapkan kepada perusahaan dari arahan pemerintah agar memenuhi peraturan perundang-undangan agar hak-hak kesejahteraan tenaga kerja akan terjamin dan beserta keluarga tenaga kerja dan terciptanya tujuan yang diharapkan.
2. Agar perusahaan bisa menjalankan sikap pertanggungjawabannya terhadap tenaga kerja, seharusnya pemerintah lebih menekankan kepada perusahaan agar bisa menjalankan sikap pertanggungjawabannya dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, untuk itu pemerintah juga membantu perusahaan dalam menjalankan pertanggungjawabannya agar perusahaan akan lebih mudah dalam meningkatkan kesejahteraan kepada tenaga kerja.
3. Semestinya, perusahaan meutamakan pelatihan kerja kepada tenaga kerja agar tenaga kerja memiliki peningkatan produktivitas saat bekerja, sehingga perusahaan dapat berkembang dan pemerintah harus mengupayakan para investor yang mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga lapangan pekerjaan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, Z. (2021). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brusdeseth. (2015). *Panduan Pekerja Sosial Untuk Bekerja Di Sekolah*. Adelaide: Australian Association Of Social Workers.
- Cholid Narbuko, A. A. (2001). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ediwarman. (2016). *Metode Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Hakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Adhitya Bhakti.
- Hamzah, A. (2005). *Kamus Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hanifah, I. (2018). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima.
- (2009). *Pengantar Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Hartatik, I. P. (2004). *Mengembangkan SDM Jogjakarta*. Yogyakarta: Laksana.
- Hartini, R. (2018). *Hukum Komersial*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- I, R. (2016). Hubungan Antara Kebersyukuran Dengan Makna Hidup Pada Pensiunan. In *Skripsi* (pp. 1-110). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Johnny, I. (2013). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia.

- Kelsen, H. (2019). *Teori Hukum Murni: Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif*. Bandung: Nusa Media.
- Kurnia, T. S. (2014). *Konstitusi HAM: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 & Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lajnah Pentashihan Mushaf. (2019). *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia.
- Macklem, P. (2015). *The Sovereignty Of Human Rights*. New York: Oxford University.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Muhammad, A. (2017). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ramadhani, R. (2019). *Perjanjian Build Operate And Transfer (Bot) Lapangan Merdeka Medan Dalam Pandangan Hukum Adminstrasi Negara Dan Hukum Bisnis*. Medan.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rusli, H. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalamania Indonesia.
- Sitompul, M. (2018). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Soerjono Soekanto, S. M. (2020). *Penelitian Hukum Normatif*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sumawinata, S. (2004). *Politik ekonomi kerakyatan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utam.
- Sunarti, E. (2006). Indikator Keluarga Sejahtera: Sejarah, Pengembangan, Evaluasi Dan Keberlanjutannya. In *Naskah Akademis* (pp. 1-116). Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Sutarno. (2005). *Tanggung Jawab Perpustakaan Dalam Mengembangkan Masyarakat Informasi*. Jakarta: Panta rei.
- Suud, M. (2006). *Orientasi Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Prestasi Terbit.
- Triwulan, T. (2010). *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Yuhelson. (2017). *Pengantar Ilmu Hukum*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Zaeni Asyhadie, B. S. (2012). *Hukum Perusahaan & Kepailitan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Jurnal

Achmad Aminullah, Y. M. (2022). Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan Dalam Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan Sosial. *Jurnal Kewarganegaraan*, 1-8.

Aksin, N. (2018). Upah Dan Tenaga Kerja. *Jurnal Meta*, 1-8.

Ansyari Mone, F. (2016). Peran Pemerintah Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 1-12.

Firnawati, A. M. (2016). Peran Pemerintah Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 1-78.

Julista, M. (2014). Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah. *Jurnal Sasi*, 1-17.

Kandarani, W. (2020). Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja. *Jurnal Hukum*, 1-3.

Latief, N. (2017). Teori Hukum Sebagai Sarana Alat Untuk Memperbaharui Atau Merekayasa Masyarakat. *Jurnal Hukum*, 1-22.

Muhammad Zubi, M. I. (2022). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja setelah Berlakunya Undang-undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah*, 1-25.

Niru anita Sinaga, T. Z. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Hukum*, 1-15.

Sunarti, E. (2006). Indikator Keluarga Sejahtera: Sejarah, Pengembangan, Evaluasi Dan Keberlanjutannya. In *Naskah Akademis* (pp. 1-116). Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Zaman, Q. (2017). Sanksi Pidana Perdagangan Perempuan. *Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 1-15.

Peraturan Perundang-undangan

Undang- Undang Dasar 1945

Undang -Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem jaminan Sosial

Undang-Undang No. 6 Tahun 1974 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial

Undang-Undang No. 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pengganti

Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Cipta Kerja Menjadi Undang-undang

Internet

Yusuf, M. A. (18, Maret 2022). *Gamedia Blog*. Retrieved from
www.gamedia.com: <https://www.gamedia.com>

