



## Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Pada Sistem Hukum Sistem Kerja Di Negara Kepulauan Indonesia

**Muhammad Rafli Akbar Fahriza**

Fakultas Hukum Universitas Udayana

e-mail: [muhammadakbar402@gmail.com](mailto:muhammadakbar402@gmail.com)

**Dewa Gede Pradnya Yustiawan**

Fakultas Hukum Universitas Udayana

e-mail: [pradnya\\_yustiawan@unud.ac.id](mailto:pradnya_yustiawan@unud.ac.id)

Korespondensi penulis : [muhammadakbar402@gmail.com](mailto:muhammadakbar402@gmail.com)

**Abstract.** *This article aims to establish Legal safeguards for employees within the legal framework of the employment system in Negara kepulauan Indonesia. The study utilizes normative legal research with a focus on legal and regulatory methodologies. The research findings demonstrate that legal protection for workers in the realm of the Negara kepulauan Indonesian employment system includes: 1) Compensation protection, social protection, and social guarantees for workers; 2) Security and health protection for activities; 3) Legal protection in establishing and becoming a workers' union or employee union; 4) Preventing the infringement of workers' rights in negotiations; in the private sector.*

**Keywords:** *Legal Protection, Labor, Labor Law System*

**Abstrak.** Artikel ini bermaksud buat menguasai proteksi hukum kepada pekerja dalam ranah hukum sistem kerja di Negara kepulauan Indonesia. Tata cara riset yang dipakai dalam kajian ini merupakan riset hukum normatif dengan memakai pendekatan hukum dan regulasi. Hasil riset membuktikan kalau proteksi hukum kepada pekerja dalam ranah hukum sistem kerja di Negara kepulauan Indonesia mencakup: Awal). Perlindungan imbalan, proteksi sosial, serta agunan sosial untuk pekerja; 2). Proteksi keamanan serta kesehatan kegiatan; 3). Proteksi hukum dalam mendirikan serta jadi badan sindikat pekerja atau sindikat pegawai; 4) Mencegah hak-hak bawah pekerja dalam perundingan; dengan wiraswasta.

**Kata kunci:** Perlindungan hukum, Buruh, Sistem hukum ketenagakerjaan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Negara kepulauan Indonesia memiliki banyak sumber daya manusia, tetapi sebagian besar dari mereka tidak memiliki keahlian karena pendidikan yang kurang memadai. Akibatnya, ada tingkat pengangguran yang tinggi di berbagai kota di Negara kepulauan Indonesia. Oleh karena itu, setiap warga negara seharusnya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai agar dapat menciptakan kehidupan yang layak dan memenuhi kebutuhannya.<sup>1</sup> Pada bulan Agustus 2018, jumlah pekerja atau buruh di Negara

---

<sup>1</sup> Adharinal, Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular Di Luar Negeri (*Protec On Of Irregular Indonesian Workers In Overseas*), *Jurnal Rechtvinding*, Vol. 1 No. 1 Januari-April 2012. hlm. 158

kepulauan Indonesia mencapai lebih dari 100 juta orang, tepatnya 124,01 juta. Jumlah ini hampir setengah dari total penduduk Negara kepulauan Indonesia. Oleh karena itu, peran pekerja atau buruh sangat penting bagi pemerintah, perusahaan, dan masyarakat. Pentingnya peran ini harus diakui, dan perlindungan hukum bagi mereka harus menjadi perhatian utama.

Perlindungan hukum bagi pekerja bukan hanya terbatas pada aspek kesejahteraan materiil semata, melainkan juga melibatkan langkah-langkah pencegahan terhadap potensi kecelakaan atau risiko kesehatan selama bekerja. Hal ini menjadi fundamental untuk memastikan bahwa pekerja tidak hanya memiliki hak-hak materiil, tetapi juga keberlanjutan dalam menjaga kesehatan dan keselamatan mereka di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pekerja atau buruh diartikan sebagai individu yang aktif bekerja dan menerima upah atau imbalan, yang dapat berupa uang tunai, barang, atau bentuk imbalan lainnya. Pengertian ini mencakup berbagai jenis pekerjaan, baik yang dilakukan secara mandiri maupun melalui kerja sama dengan perusahaan, badan hukum, atau entitas lainnya. Dengan demikian, perlindungan hukum ini bersifat inklusif dan berlaku untuk seluruh spektrum pekerjaan. Penting untuk diingat bahwa imbalan yang diterima oleh pekerja tidak hanya terbatas pada nilai moneter. Barang atau bentuk imbalan lainnya juga diakui sebagai bagian dari hubungan kerja yang saling menguntungkan antara pekerja dan pemberi kerja. Dengan demikian, pengakuan hak-hak ini tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga mempertimbangkan dimensi-nilai yang dapat memperkaya pengalaman kerja secara keseluruhan. Dalam kerangka perlindungan hukum bagi pekerja, pencegahan terhadap kecelakaan dan risiko kesehatan di tempat kerja juga menjadi fokus utama. Ini mencakup adopsi dan implementasi kebijakan-kebijakan keselamatan, peralatan pelindung, dan prosedur-prosedur yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya melibatkan respons terhadap situasi yang mungkin terjadi, tetapi juga upaya proaktif untuk mencegah risiko yang dapat membahayakan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan.

Hukum Ketenagakerjaan, sebagai landasan regulasi yang mengatur interaksi antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, membentuk suatu kerangka kerja yang komprehensif untuk mengelola hubungan kerja. Dalam konteks ini, hak dan kewajiban yang diakui oleh undang-undang tersebut bukan hanya sebagai aturan yang bersifat unilateral, melainkan sebagai suatu sistem yang berlaku timbal balik antara pekerja dan pengusaha. Setiap hak yang diberikan kepada pekerja di dalam peraturan tersebut sejatinya mengandung tanggung jawab yang harus diemban oleh pengusaha, dan sebaliknya. Dengan demikian, terdapat suatu keterkaitan erat di antara kedua belah pihak dalam kerangka kerja ini. Hubungan kerja ini pada

dasarnya dibentuk melalui perjanjian atau perikatan kerja yang telah disetujui bersama oleh pekerja dan pengusaha. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi pijakan hukum yang mengatur berbagai bentuk hubungan kerja. Mulai dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) hingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT), serta melibatkan aspek lain seperti Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan Perjanjian Pemborongan. Setiap bentuk perjanjian ini memiliki ketentuan dan tanggung jawab masing-masing yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Penting untuk diingat bahwa pematuhan terhadap hak dan kewajiban yang tertera dalam perjanjian tersebut tidak hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga merupakan langkah preventif untuk mencegah terjadinya pelanggaran dalam hubungan kerja. Dengan demikian, kesepakatan yang jelas dan pemahaman yang baik mengenai aspek-aspek hukum tersebut menjadi kunci dalam memelihara hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan..;

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan upah dan jaminan social tenaga kerja?
2. Bagaimana pengaturan kesehatan dan keselamatan pekerja?

### **Tujuan penulisan**

1. Untuk mengetahui perlindungan upah dan jaminan social tenaga kerja
2. Untuk mengetahui pengaturan kesehatan dan keselamatan pekerja

### **METODE PENELITIAN**

Riset ini ialah riset hukum normatif yang ialah wujud tipe riset yang diketahui biasa dalam amatan ilmu hukum. Pendekatan hukum normatif dipakai dalam upaya buat menganalisa materi hukum dengan berlomba- lomba pada norma- norma hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang ajakan serta tetapan pengadilan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Perlindungan Upah Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Upah memainkan peran krusial dalam dinamika hubungan kerja, seringkali menjadi motivasi utama bagi pekerja yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Pemerintah memiliki peran penting dalam menangani isu-isu terkait pengupahan melalui berbagai kebijakan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Prinsip dasar yang diakui di sini adalah hak setiap tenaga kerja untuk menerima penghasilan yang mencukupi demi kemanusiaan mereka. Pengaturan upah, terutama melalui penetapan upah minimum, menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang layak dan memadai. Upah

minimum ini didasarkan pada konsep kebutuhan yang layak bagi pekerja, yang mencakup aspek-aspek seperti kebutuhan pangan, perumahan, pendidikan, dan kesehatan. Pengaturan ini seringkali mencerminkan kerjasama antara pengusaha dan pekerja, menciptakan kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Penetapan upah minimum bukan hanya tentang memberikan imbalan yang setidaknya mencukupi, tetapi juga membantu menjaga kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dengan menjamin bahwa kompensasi yang diterima pekerja mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar, pemerintah berkontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas hidup pekerja serta membangun fondasi kesejahteraan sosial.

Pentingnya perlindungan hak pekerja dalam hal pengupahan menunjukkan komitmen pemerintah untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan berkelanjutan. Ini bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang inklusif serta distribusi keuntungan yang lebih merata di masyarakat...<sup>2</sup> Pengupahan merupakan salah satu pandangan yang amat berarti dalam mencegah pekerja ataupun pegawai. Perihal ini diatur dalam Artikel 88 bagian( 1) Hukum No 13 Tahun 2003 yang melaporkan kalau tiap pekerja ataupun pegawai berkuasa memperoleh pemasukan yang mencukupi buat melindungi kehidupan yang pantas cocok dengan derajat manusiawi. Bagi arti dalam Artikel 1 nilai 30 Hukum No 13 Tahun 2003, imbalan merupakan hak yang diperoleh oleh pekerja ataupun pegawai dalam wujud duit selaku balasan dari wiraswasta ataupun donatur kegiatan. Imbalan ini wajib cocok dengan akad kegiatan, perjanjian, ataupun peraturan perundang- undangan yang legal. Imbalan pula bisa melingkupi bantuan untuk pekerja ataupun pegawai dan keluarganya atas profesi ataupun pelayanan yang sudah ataupun hendak dicoba. Dengan begitu, imbalan ialah bagian yang amat berarti dalam proteksi serta keselamatan pekerja di Negara kepulauan Indonesia..

Bersumber pada Peraturan No PER01 atau MEN atau 1999 jo. Ketetapan Menteri Daya Kegiatan serta Transmigrasi No KEP- 226 atau MEN atau 2000, imbalan minimal mempunyai 2 kadar area legal: Imbalan Minimal Provinsi( UMP) legal di semua kabupaten ataupun kota dalam satu area provinsi. Maksudnya, UMP serupa di semua area provinsi itu. Imbalan Minimal Kabupaten ataupun Kota( UMK) legal di satu area kabupaten ataupun kota khusus. UMK bisa berlainan antara satu kabupaten ataupun kota dengan kabupaten ataupun kota yang lain dalam satu provinsi. Agunan sosial daya kegiatan ialah wujud proteksi yang diserahkan

---

<sup>2</sup>B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional, Cet. 2, hlm. 15

pada pekerja serta keluarganya kepada bermacam resiko yang bisa jadi terjalin sepanjang bertugas. Jumlah daya kegiatan di Negara kepulauan Indonesia amat besar, menggapai 100 juta orang, serta diperkirakan hendak lalu berkembang lebih dari 2 persen tiap tahunnya. Oleh sebab itu, berarti buat mempunyai sistem agunan sosial yang kokoh buat mencegah hak serta keselamatan pekerja dan keluarganya..<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mengatur tentang dasar-dasar sistem jaminan sosial nasional yang mencakup berbagai aspek, termasuk kesehatan, ketenagakerjaan, kecelakaan kerja, pensiun, dan jaminan hari tua.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 di Indonesia memainkan peran kunci dalam membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang terbagi menjadi dua entitas utama, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan pembentukan ini, pemerintah Indonesia bertujuan memberikan perlindungan sosial yang luas bagi seluruh penduduk, termasuk pekerja, untuk memastikan kesejahteraan mereka dalam berbagai aspek kehidupan. BPJS Kesehatan bertanggung jawab atas penyelenggaraan program jaminan kesehatan, dengan fokus pada memberikan perlindungan finansial bagi peserta dalam menghadapi biaya kesehatan. Program ini mencakup berbagai jenis pelayanan kesehatan, dari pemeriksaan rutin hingga perawatan rawat inap dan prosedur medis yang lebih kompleks.

Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan memusatkan perhatiannya pada jaminan sosial untuk pekerja dan tenaga kerja. Program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek, seperti jaminan terhadap risiko kecelakaan kerja, program pensiun, dan jaminan hari tua. Upaya ini dilakukan untuk memberikan perlindungan dan dukungan finansial kepada pekerja dalam berbagai tahap kehidupan, termasuk masa pensiun nanti. Dengan adanya BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, diharapkan semua lapisan masyarakat, terutama pekerja, dapat mengakses layanan kesehatan dan mendapatkan perlindungan finansial terkait dengan risiko ketenagakerjaan. Langkah ini mencerminkan komitmen pemerintah Indonesia untuk membangun sistem jaminan sosial yang komprehensif dan inklusif, mencakup aspek-aspek penting dalam mendukung kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.<sup>4</sup>

BPJS Kesehatan bertanggung jawab atas penyelenggaraan program jaminan kesehatan untuk seluruh penduduk Indonesia. Program ini mencakup layanan kesehatan dan perlindungan terhadap biaya kesehatan bagi pesertanya, yang melibatkan berbagai kelompok termasuk

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, Cet. 4, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 152.

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor: 24 tahun 2011 tentang BPJS

pekerja dan masyarakat umum. Peserta BPJS Kesehatan membayar iuran bulanan sesuai dengan tingkat kepesertaan mereka dan, sebagai imbalan, mereka memiliki akses ke fasilitas kesehatan yang telah ditunjuk oleh BPJS. Hal ini dirancang untuk memastikan bahwa masyarakat memiliki perlindungan finansial terhadap biaya kesehatan yang mungkin timbul. Program ini mencakup berbagai bentuk perlindungan, termasuk jaminan untuk kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

BPJS Ketenagakerjaan, di sisi lain, fokus pada penyelenggaraan program jaminan sosial bagi pekerja dan tenaga kerja di Indonesia. Program ini mencakup berbagai aspek, seperti jaminan terhadap risiko kecelakaan kerja, pensiun, dan jaminan hari tua. Melalui BPJS Ketenagakerjaan, pekerja di Indonesia dapat memperoleh perlindungan finansial dan manfaat sosial terkait dengan aspek-aspek ketenagakerjaan mereka. Program ini bertujuan untuk memberikan kepastian dan kesejahteraan bagi pekerja selama berkarir dan setelah pensiun.

BPJS Ketenagakerjaan juga menyelenggarakan program pensiun untuk memberikan jaminan pendapatan bagi pekerja setelah pensiun. Sebelumnya, Jaminan Sosial Tenaga Kerja diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) sebelum digantikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan ini memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan dan santunan uang untuk mengganti sebagian dari penghasilan atau pendapatan yang hilang atau berkurang akibat berbagai risiko yang terjadi dalam lingkup ketenagakerjaan. Program jaminan sosial ini memiliki tujuan utama untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan tenaga kerja serta keluarganya dalam berbagai situasi, seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan kematian. Dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, diharapkan masyarakat Negara kepulauan Indonesia dapat memperoleh perlindungan sosial yang lebih baik dalam berbagai aspek kehidupan mereka.

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Pasal 86 Ayat (1) Huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki hak yang dijamin oleh undang-undang, termasuk hak terkait kesehatan kerja. Dalam konteks ini, para pengusaha diimbau secara tegas untuk melaksanakan upaya kesehatan kerja secara terencana dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan mereka. Upaya kesehatan kerja yang diterapkan oleh pengusaha memiliki tujuan mendasar, yaitu melindungi pekerja atau buruh agar mereka dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal. Ini melibatkan pendekatan holistik yang mencakup pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit akibat

pekerjaan, pengendalian risiko dan bahaya di lingkungan kerja, promosi kesehatan, penyediaan layanan pengobatan, dan upaya rehabilitasi.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, pengusaha berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berdaya guna. Seiring dengan pencegahan kecelakaan dan pengendalian bahaya, promosi kesehatan menjadi landasan untuk membentuk budaya perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Sementara itu, layanan pengobatan dan rehabilitasi memberikan dukungan langsung kepada pekerja yang membutuhkan perawatan, memastikan bahwa setiap individu mendapatkan perhatian maksimal demi menjaga dan memulihkan kesehatannya. Dengan demikian, implementasi upaya kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang menjadi langkah krusial dalam mencapai lingkungan kerja yang produktif dan berdaya tahan.

### **Waktu Kerja**

Waktu kerja dapat bervariasi tergantung pada negara, industri, dan kebijakan perusahaan. Secara umum, standar waktu kerja penuh waktu adalah sekitar 40 jam per minggu, dengan jam kerja harian sekitar 8 jam. Namun, ada negara yang menerapkan jam kerja yang lebih pendek atau lebih panjang, tergantung pada peraturan tenaga kerja dan budaya kerja setempat. Beberapa perusahaan atau sektor industri tertentu juga mungkin memiliki jam kerja yang berbeda, seperti pekerjaan shift atau jam kerja yang fleksibel. Selain itu, dengan adanya tren kerja jarak jauh (remote work) dan peningkatan kesadaran akan keseimbangan kerja-hidup, beberapa orang dapat memiliki jadwal kerja yang lebih fleksibel. Penting untuk diingat bahwa ini hanya gambaran umum, dan waktu kerja yang tepat dapat bervariasi antarindividu dan organisasi. Jika Anda ingin mengetahui waktu kerja yang berlaku untuk situasi tertentu, disarankan untuk merujuk pada kebijakan perusahaan atau peraturan tenaga kerja setempat..

Ini adalah jam kerja standar dalam undang-undang yang mengatur berapa lama seorang pekerja dapat bekerja dalam sehari dan seminggu. Namun, jika pekerja bekerja melebihi batas waktu kerja ini, maka dianggap sebagai kerja lembur. Kerja lembur dapat berlangsung maksimal 3 jam dalam satu hari. Untuk kerja lembur, pengusaha wajib membayar upah lembur sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 102 Tahun 2004. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja yang bekerja lembur diberikan kompensasi yang adil atas usaha tambahan yang mereka lakukan di luar jam kerja normal. Upah lembur biasanya lebih tinggi daripada upah reguler. Ini adalah aturan penting untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja, serta memastikan bahwa pengusaha mematuhi batas waktu kerja yang telah ditetapkan dalam undang-undang.

## **Waktu Istirahat**

Waktu istirahat bagi pekerja sangat bervariasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti peraturan tenaga kerja, kebijakan perusahaan, dan undang-undang setempat. Panduan umum untuk istirahat melibatkan beberapa aspek kunci: Sebagian besar pekerja di berbagai negara memiliki hak untuk beristirahat selama jam kerja harian. Dalam kerangka jam kerja 8 jam, pekerja biasanya diberikan kesempatan untuk istirahat makan siang atau istirahat kopi selama 30 menit hingga 1 jam. Di banyak negara, kebijakan istirahat mingguan melibatkan hak pekerja untuk beristirahat setidaknya satu hari dalam seminggu. Hari ini umumnya dikenal sebagai "hari libur" atau "hari cuti," yang memberikan pekerja waktu untuk pulih dan bersantai. Pekerja yang bekerja dalam shift cenderung memiliki istirahat terjadwal selama periode kerja mereka. Durasi istirahat ini dapat bervariasi tergantung pada panjang shift dan kebijakan perusahaan. Beberapa yurisdiksi atau sektor industri tertentu mungkin mengamankan aturan istirahat wajib untuk melindungi kesejahteraan pekerja. Pekerjaan yang memerlukan usaha fisik berat atau melibatkan risiko tinggi seringkali memerlukan istirahat lebih sering. Penting untuk diingat bahwa panduan ini bersifat umum, dan aturan konkret dapat berbeda di setiap negara atau wilayah. Selain itu, kebijakan internal perusahaan juga dapat mempengaruhi waktu istirahat pekerja. Untuk informasi yang lebih spesifik, disarankan untuk merujuk pada undang-undang tenaga kerja setempat dan kebijakan perusahaan yang berlaku.

Pekerja atau buruh memiliki hak untuk istirahat selama 1 hari dalam seminggu jika mereka bekerja selama 6 hari dalam seminggu atau selama 2 hari jika mereka bekerja selama 5 hari dalam seminggu. Ini adalah istirahat mingguan yang penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat, yang merupakan hak dasar pekerja.

b. **Istirahat Selama Jam Kerja:** Pekerja atau buruh memiliki hak untuk istirahat selama jam kerja, setidaknya selama setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus. Waktu istirahat ini tidak termasuk dalam jam kerja, yang bertujuan untuk memberikan kesempatan pekerja untuk beristirahat dan mendapatkan energi kembali.

c. **Cuti Tahunan:** Setiap pekerja atau buruh berhak atas cuti tahunan, yaitu setidaknya 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Cuti tahunan ini penting untuk memberikan pekerja kesempatan untuk beristirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga serta menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

d. **Istirahat Panjang:** Istirahat panjang diberikan kepada pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus untuk memungkinkan mereka memiliki waktu lebih lama untuk istirahat dan pemulihan. Istirahat panjang ini dapat berlangsung selama 2 bulan dan dilakukan pada tahun ketujuh dan kedelapan serta setiap kelipatan masa kerja 6 tahun berikutnya. Ini adalah bentuk perlindungan yang penting untuk



memastikan kesehatan dan kesejahteraan pekerja yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama.

Semua ketentuan ini dirancang untuk memastikan bahwa pekerja atau buruh memiliki lingkungan kerja yang aman, sehat, dan adil. Dengan demikian, ketentuan ini tidak hanya menguntungkan pekerja atau buruh, tetapi juga dapat berkontribusi pada produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan perusahaan..

### **Keselamatan Kerja**

Kemajuan teknologi dan peningkatan efisiensi dalam proses produksi sering kali memerlukan tenaga kerja yang lebih intensif. Namun, intensitas kerja yang tinggi ini juga dapat meningkatkan risiko kelelahan, kurang konsentrasi, dan risiko kecelakaan kerja. Dalam konteks ini, keselamatan kerja menjadi sangat penting. Keselamatan kerja adalah upaya untuk melindungi pekerja dari risiko cedera atau kecelakaan di tempat kerja. Hal ini mencakup pemahaman yang baik tentang risiko dan bahaya yang terkait dengan pekerjaan tertentu, serta penyempurnaan peraturan dan prosedur untuk mengurangi risiko tersebut. Melalui keselamatan kerja yang baik, pekerja dapat bekerja dengan rasa aman dan percaya diri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, produktivitas, dan produksi secara keseluruhan. Ini juga membantu dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan mencegah kecelakaan yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mereka. Selain itu, perusahaan yang menerapkan praktik keselamatan kerja yang baik sering kali mengalami manfaat dalam bentuk peningkatan reputasi, pengurangan biaya cedera atau kecelakaan kerja, dan peningkatan moral karyawan. Keselamatan kerja adalah investasi yang penting untuk kesejahteraan pekerja dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Dengan menggabungkan teknologi, pelatihan, peraturan yang baik, dan budaya keselamatan yang kuat, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif..

### **KESIMPULAN**

Kajian yang Anda sebutkan menggambarkan pentingnya perlindungan hukum bagi buruh dalam ranah hukum sistem kerja di Negara kepulauan Indonesia. Perlindungan hukum ini mencakup beberapa aspek penting:

**Perlindungan Hak Dasar Pekerja/Buruh:** Ini mencakup hak pekerja atau buruh untuk terlibat dalam perundingan dengan pengusaha, yang menciptakan dasar bagi penentuan hak-hak mereka, termasuk hak upah dan kesejahteraan. **Perlindungan Upah, Kesejahteraan, dan Jaminan Sosial:** Upah yang adil, kesejahteraan, dan jaminan sosial merupakan hak dasar pekerja atau buruh. Perlindungan ini mencakup berbagai aspek, termasuk jaminan sosial tenaga

kerja yang melindungi pekerja dan keluarganya dari berbagai risiko yang terkait dengan ketenagakerjaan. Perlindungan Hak Serikat Pekerja/Buruh: Hak untuk membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja atau buruh adalah hak yang dilindungi hukum. Serikat pekerja memiliki peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan berpartisipasi dalam perundingan kolektif dengan pengusaha. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan: Perlindungan kesehatan dan keselamatan adalah bagian penting dari perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Ini mencakup langkah-langkah untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja, meningkatkan kesehatan pekerja, memastikan kesejahteraan mereka, dan memastikan produksi yang aman dan berdaya guna. Dalam konteks Negara kepulauan Indonesia yang memiliki jumlah buruh kerja yang sangat besar, implementasi perlindungan hukum yang kuat sangat penting. Ini tidak hanya melindungi hak dan kesejahteraan pekerja, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan produksi dan produktivitas ekonomi secara keseluruhan. Perlindungan hukum dalam bidang kesehatan kerja juga memiliki peran yang penting dalam menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerja, serta mencegah kecelakaan dan penyakit yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. Dengan memahami dan menerapkan dengan baik perlindungan hukum ini, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan produktif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adharinal, Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular Di Luar Negeri (Protection Of Irregular Indonesian Workers In Overseas), *Jurnal Rechtvinding*, Vol. 1 No. 1 Januari-April 2012. hlm. 158
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cet. 2, hlm. 15
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cet. 4, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 152.
- Undang-Undang Nomor: 24 tahun 2011 tentang BPJS