



Perlindungan Hukum Dalam Sektor Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja

Dutasena Mahardhika¹ Eileen Carsnelly² Galuh Gilang Gumintang³ Achmad Fahri⁴
Feybiola Cecilia Mahieu⁵ Dicki Candra Ambarita⁶ Ivan Tirta Yudha⁷ Ariawan Gunadi⁸
Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta,
Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Email: dutasenam.h123@gmail.com¹ eileen.205230084@stu.untar.ac.id²
galuh.205230152@stu.untar.ac.id³ achmad.205230235@stu.untar.ac.id⁴
feybiola.205230241@stu.untar.ac.id⁵ dicki.205230315@stu.untar.ac.id⁶
ivan.205230345@stu.untar.ac.id⁷

Abstrak

Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara. Dalam sistem ekonomi modern, pekerja menjadi elemen utama yang mendukung keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Metode yang digunakan oleh penulis dalam penulisan artikel ini adalah metode penelitian hukum normatif. Hal ini dikarenakan artikel ini banyak mengacu pada aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin-doktrin hukum yang diperlukan untuk membahas topik hukum yang diangkat. Secara yuridis, Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan bahwa hukum Indonesia telah menjamin perlindungan bagi setiap tenaga kerja untuk mendapatkan hak yang sama dan kesempatan yang setara untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, atau pandangan politik, termasuk perlakuan yang setara terhadap penyandang disabilitas. Pasal 6 mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja tanpa diskriminasi.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Kesejahteraan, Perlindungan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara. Dalam sistem ekonomi modern, pekerja menjadi elemen utama yang mendukung keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi, serta pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi negara untuk memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, adil, dan sejahtera bagi seluruh pekerja. Perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan merujuk pada langkah-langkah yang diambil untuk memastikan hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi, baik oleh pemerintah, pengusaha, maupun masyarakat¹. Salah satu tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, yang meliputi aspek finansial, sosial, dan psikologis. Perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh sejumlah undang-undang dan peraturan pemerintah yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Namun, meskipun telah ada berbagai peraturan yang mengatur ketenagakerjaan, tantangan dalam implementasi perlindungan hukum masih sangat besar. Banyak pekerja yang masih menghadapi masalah terkait hak-hak mereka, seperti upah yang tidak layak, jam kerja yang berlebihan, kondisi kerja yang tidak aman, dan diskriminasi dalam lingkungan kerja. Kondisi-kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih perlu diperbaiki dan diperkuat agar dapat lebih efektif

¹ Zainal Aiskin, Agusfian Wahab. " Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"(Jakarta, 2019) 90-91



dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Salah satu faktor utama yang menyebabkan ketidakefektifan perlindungan hukum adalah rendahnya penegakan hukum dalam sektor ketenagakerjaan. Meskipun ada peraturan yang jelas, tidak semua pekerja mengetahui hak-hak mereka atau merasa kesulitan untuk menuntut hak-hak tersebut. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran hukum di kalangan pekerja, serta ketidakmampuan sebagian pekerja untuk mengakses saluran hukum yang ada karena terbatasnya pengetahuan dan sumber daya. Di sisi lain, pengusaha sering kali tidak sepenuhnya memahami atau bahkan mengabaikan kewajiban mereka sesuai dengan ketentuan yang ada².

Selain itu, sektor informal di Indonesia juga menjadi tantangan besar dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan. Banyak pekerja di sektor ini yang tidak terdaftar secara formal atau tidak memiliki kontrak kerja yang jelas, sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan hukum yang sama dengan pekerja formal. Meskipun sektor informal menyumbang bagian besar dari tenaga kerja Indonesia, banyak pekerja di sektor ini yang rentan terhadap eksploitasi, rendahnya upah, dan kondisi kerja yang tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini mengarah pada ketidakadilan sosial dan ekonomi yang semakin lebar antara pekerja formal dan informal. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, penting bagi negara untuk memastikan bahwa perlindungan hukum tidak hanya bersifat normatif tetapi juga diimplementasikan secara efektif. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan memperkuat institusi yang bertanggung jawab dalam mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan, seperti Dinas Tenaga Kerja dan Pengawas Ketenagakerjaan. Selain itu, pembinaan terhadap pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban mereka sangat penting untuk menciptakan budaya ketenagakerjaan yang lebih adil dan transparan. Peningkatan kesejahteraan pekerja juga memerlukan kebijakan yang lebih berorientasi pada perlindungan hak-hak sosial pekerja, seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan hak cuti yang layak. Perlindungan ini akan menciptakan rasa aman bagi pekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Selain itu, dengan adanya jaminan sosial, pekerja tidak hanya memperoleh keuntungan material tetapi juga merasakan adanya kepedulian dari negara dan pengusaha terhadap kualitas hidup mereka.

Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian adalah perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dan pekerja dengan disabilitas. Pekerja perempuan sering menghadapi diskriminasi terkait upah dan kesempatan kerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki. Selain itu, mereka juga seringkali harus menghadapi tantangan ganda, baik di tempat kerja maupun dalam menjalankan peran mereka sebagai ibu atau pengasuh keluarga. Demikian juga, pekerja dengan disabilitas seringkali dihadapkan pada stigma dan pembatasan kesempatan yang menghalangi mereka untuk bekerja sesuai dengan potensi mereka. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan harus lebih inklusif dan sensitif terhadap perbedaan gender dan kebutuhan khusus bagi pekerja dengan disabilitas. Perlindungan hukum juga mencakup aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Pekerja berhak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, yang bebas dari bahaya fisik maupun mental. Standar keselamatan kerja yang tinggi dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merugikan pekerja, pengusaha, dan negara. Oleh karena itu, pengawasan terhadap standar keselamatan kerja harus diperkuat agar pekerja tidak hanya terlindungi dari segi hukum, tetapi juga dari segi fisik.

Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja, perlindungan hukum ketenagakerjaan harus didukung oleh partisipasi aktif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat. Pemerintah memiliki peran penting dalam merumuskan

² Philipus M. Hadjon, "Penentuan Batas Konsentrasi PCBs Pada Minyak Transformator Dengan Metode Analytical Hierarchy Process," in *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi Tentang Prinsip Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi)* (Peradaban, 2007), 19.



kebijakan ketenagakerjaan yang berpihak pada pekerja dan memperkuat sistem pengawasan. Pengusaha, di sisi lain, perlu memperhatikan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*), yang tidak hanya mengutamakan keuntungan finansial tetapi juga memperhatikan kualitas hidup pekerja³. Serikat pekerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan menjaga hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Mereka dapat berfungsi sebagai mediator dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan menjadi suara bagi pekerja yang kurang mendapat perhatian. Masyarakat, pada gilirannya, juga berperan dalam mendukung kesadaran dan kepedulian terhadap masalah ketenagakerjaan, serta dalam memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak mereka dengan adil.

Meskipun perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan sudah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, tantangan dalam implementasi tetap ada. Salah satu langkah penting yang perlu dilakukan adalah memperbaiki kualitas pengawasan dan penegakan hukum dalam sektor ketenagakerjaan. Hal ini penting agar pekerja tidak hanya mendapatkan hak-haknya secara formal, tetapi juga secara substantif. Selain itu, penyuluhan kepada pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban mereka dapat meningkatkan kesadaran hukum yang lebih luas di masyarakat. Selain itu, penting untuk menyoroti dampak positif yang timbul dari perlindungan hukum ketenagakerjaan, yang meliputi peningkatan kesejahteraan pekerja, stabilitas sosial dan ekonomi, serta kontribusi terhadap produktivitas dan perkembangan ekonomi yang berkelanjutan. Perlindungan hukum ketenagakerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan aman, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan loyalitas pekerja. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat menjadi alat yang efektif untuk mencapai kesejahteraan sosial dan ekonomi, kita dapat lebih menghargai pentingnya pemeliharaan dan perbaikan sistem ketenagakerjaan yang berkelanjutan⁴.

Melalui analisis ini, kita dapat menggali potensi besar yang dimiliki oleh perlindungan hukum ketenagakerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menciptakan masyarakat yang lebih adil dan berkelanjutan. Khususnya bagi negara Republik Indonesia, yang memiliki jumlah tenaga kerja yang sangat besar, peran hukum ketenagakerjaan sangat vital. Menurut Safrizal, "Bahkan faktor tenaga kerja adalah sarana yang dominan dalam kehidupan suatu bangsa, oleh karena itu tenaga kerja juga dapat dikatakan sebagai faktor penentu bagi kemajuan suatu bangsa." Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja, jika dilindungi dengan baik, memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan dan keberlanjutan ekonomi negara. Sebagai dasar perlindungan, Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 menyebutkan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Ini merupakan dasar hukum yang menjamin bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak dan hidup dengan kondisi yang manusiawi. Negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan memberikan perlindungan kepada pekerja agar mereka dapat hidup dengan layak. Adrean Sutedi mengemukakan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa warga negara memperoleh pekerjaan yang layak, khususnya di bidang ketenagakerjaan, guna menciptakan kemakmuran bagi pekerja dan keluarga pekerja sebesar-besarnya. Ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan bukan hanya memberikan hak-hak dasar bagi pekerja, tetapi juga menjamin kemakmuran yang lebih luas bagi masyarakat.

³ Suharto, Edi. (2008). "Corporate Social Responsibility: What is and Benefits for Corporate", Seminar CSR, Strategi, Management and Leadership, Aryaduta Hotel Jakarta, 13-14 Februari 2008, p. 2.

⁴ Mochamad Syaifi Syamsuddin, "Pesangon, Jasa dan Ganti Rugi," Penelitian yang diterbitkan oleh Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2001, h. 6



Hukum ketenagakerjaan seharusnya tidak hanya berfungsi untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga harus berorientasi pada perlindungan kesejahteraan pekerja, menciptakan rasa aman dan tentram, serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama bagi kaum pekerja. Perlindungan hukum ini harus mencerminkan keadilan dan kebenaran, memberikan kepastian hukum, dan memiliki manfaat yang nyata bagi pekerja maupun pengusaha. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan di Indonesia harus memiliki tujuan untuk menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh di Indonesia?
2. Bagaimana analisis mengenai peran hukum ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja/buruh menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penulisan artikel ini adalah metode penelitian hukum normatif. Hal ini dikarenakan artikel ini banyak mengacu pada aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin-doktrin hukum yang diperlukan untuk membahas topik hukum yang diangkat⁵. Selain itu, data yang digunakan dalam penulisan artikel ini termasuk data sekunder, yaitu sumber yang bukan berasal dari sumber utama. Penulisan artikel ini bersifat deskriptif, di mana artikel ini menyajikan kalimat-kalimat yang menggambarkan suatu masalah atau kondisi yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh di Indonesia

Prinsip hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh di Indonesia sangat penting untuk dikaji, terutama terkait dengan implementasinya. Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja/buruh terpenuhi serta memberikan kesempatan dan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, demi mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan lingkungan sekitarnya, sembari memperhatikan perkembangan dunia usaha. Salah satu prinsip ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap pekerja berhak atas perlindungan ini untuk memastikan kesejahteraan hidup dan mendukung peningkatan produktivitas nasional. Perlindungan hukum ketenagakerjaan terkait erat dengan peran hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, khususnya pekerja/buruh. Hukum berfungsi untuk memberikan perlindungan serta mengatur interaksi sosial dan menyelesaikan masalah yang timbul di masyarakat. Selain perlindungan terhadap pekerja/buruh, pemerintah juga harus fokus pada pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan manusia Indonesia secara menyeluruh, yang mencakup kesejahteraan, keadilan, dan kemakmuran masyarakat Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan melibatkan banyak dimensi dan memerlukan kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh untuk dilaksanakan secara terpadu. Soepomo membagi perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomi, yang mencakup penghasilan yang cukup untuk tenaga kerja, termasuk ketika mereka tidak mampu bekerja atas kehendaknya.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2024) h. 133

- b. Perlindungan sosial, berupa jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yang berfokus pada keamanan dan keselamatan kerja.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh wajib menerapkan perlindungan ini dengan serius, terutama dalam hal pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Hal ini dapat diwujudkan melalui jaminan sosial yang bersifat dasar dan umum, yang sejalan dengan asas kekeluargaan dan gotong royong yang tercermin dalam Pancasila dan telah ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang Ketenagakerjaan secara substansial mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh melalui berbagai pasal yang mengatur hal-hal terkait kesejahteraan mereka.

1. **Pasal 4 huruf (c):** salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja guna mencapai kesejahteraan;
2. **Pasal 5:** setiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan yang setara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
3. **Pasal 6:** setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
4. **Pasal 11:** setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja;
5. **Pasal 12 ayat 3:** setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan yang setara untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;
6. **Pasal 31:** setiap tenaga kerja berhak untuk memilih, mendapatkan, atau beralih pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri;
7. **Pasal 86 ayat 1:** setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat, martabat manusia serta nilai-nilai agama;
8. **Pasal 88 ayat 1:** setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
9. **Pasal 99 ayat 1:** setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja;
10. **Pasal 104 ayat 1:** setiap tenaga kerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh atau tenaga kerja.

Analisis Peran Hukum Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Buruh/Pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam undang-undang tersebut, hubungan kerja diatur melalui berbagai bentuk perjanjian seperti Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT), Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan Perjanjian Pemborongan⁶ Secara yuridis, Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan bahwa hukum Indonesia telah menjamin perlindungan bagi setiap tenaga kerja untuk mendapatkan hak yang sama dan kesempatan yang setara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, atau pandangan politik, termasuk perlakuan yang setara terhadap penyandang disabilitas. Pasal 6 mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja tanpa diskriminasi. Ruang

⁶ Nursahid, Fajar. (2006). "Praktik Kedermaaan Sosial BUMN: Analisis Terhadap Kedermaan PT. Krakatau Steel, PT. Pertamina dan PT. Telekomunikasi Indonesia". Jurnal Galang. 1(2): 5.

lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan terbagi dalam empat aspek:

1. Perlindungan terkait upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
2. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum dalam pembentukan dan keanggotaan serikat pekerja/buruh;
4. Perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.

Hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa aspek penting yang berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta adil. Salah satunya adalah hak asasi pekerja yang meliputi hak untuk mendapatkan upah yang adil, jam kerja yang wajar, cuti, dan perlindungan dari diskriminasi. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk standar penggunaan alat pelindung diri untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya di tempat kerja. Pemutusan hubungan kerja juga diatur dengan ketentuan yang jelas, meliputi prosedur pemutusan kontrak serta hak-hak pekerja yang terlibat dalam pemutusan tersebut. Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan mengatur tentang upah dan tunjangan, dengan adanya regulasi mengenai upah minimum, tunjangan, dan pembayaran lembur untuk memastikan pekerja mendapatkan kompensasi yang layak sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan yang berlaku.

Peran hukum ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja/buruh menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perubahan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pemerintah telah melaksanakan berbagai reformasi untuk memperkuat perlindungan pekerja, termasuk revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan pada tahun 2020. Perubahan tersebut mencakup sejumlah hak pekerja, seperti upah, cuti, dan keselamatan kerja. Selain itu, regulasi ketenagakerjaan juga diperbarui untuk menyesuaikan dengan dinamika pasar dan perkembangan teknologi. Meskipun demikian, masih ada tantangan, terutama dalam hal implementasi dan pengawasan kebijakan di berbagai sektor industri. Selain revisi undang-undang, upaya juga dilakukan untuk meningkatkan dialog antara buruh dan pengusaha melalui pembentukan Dewan Pengupahan Nasional dan pengaturan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Pemberdayaan serikat pekerja menjadi perhatian utama, dengan fokus pada peningkatan kesadaran akan hak-hak pekerja dan penguatan peran serikat sebagai mitra dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan. Meskipun langkah-langkah ini positif, evaluasi dan penyesuaian kebijakan tetap diperlukan untuk menghadapi dinamika ekonomi yang terus berkembang dan tuntutan pekerja yang semakin kompleks. Selain itu, terdapat upaya untuk memperkuat perlindungan pekerja migran melalui revisi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Langkah ini mencerminkan kesadaran terhadap tantangan yang dihadapi pekerja migran dan upaya untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Namun, dalam proses reformasi ini, beberapa isu masih membutuhkan perhatian lebih, seperti implementasi kebijakan yang konsisten di seluruh wilayah Indonesia agar perlindungan dapat dirasakan secara merata, serta peningkatan pemahaman dan kesadaran masyarakat mengenai hak-hak ketenagakerjaan untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas perlindungan pekerja.

Sebelum adanya reformasi, hukum ketenagakerjaan di Indonesia didominasi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setelah reformasi politik tahun 1998, undang-undang tersebut direvisi, dan pada tahun 2004, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disahkan untuk



menyesuaikan dengan perkembangan sosial-ekonomi⁷. Reformasi hukum ketenagakerjaan mencakup beberapa perubahan penting, seperti peningkatan hak pekerja, perlindungan bagi pekerja kontrak, dan penguatan peran serikat pekerja. Perlindungan hak pekerja semakin diperjelas melalui regulasi yang lebih terperinci, termasuk ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dan pengaturan upah. Selain itu, pengaturan mengenai pekerja kontrak juga diperbarui untuk memberikan perlindungan yang lebih jelas. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perubahan signifikan sejak kemerdekaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 1950 menjadi undang-undang pertama yang mengatur hubungan kerja, pengupahan, dan perlindungan tenaga kerja. Perubahan besar terjadi pada tahun 2003 dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mencakup hak dan kewajiban pekerja, pengaturan hubungan industrial, dan pembentukan serikat pekerja. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengatur tentang pengupahan pekerja, mencakup pengupahan minimum dan faktor yang mempengaruhi penetapan upah.

Salah satu perubahan besar lainnya adalah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) pada tahun 2020, yang mengubah berbagai peraturan, termasuk di sektor ketenagakerjaan. Tujuan dari UU ini adalah untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja baru. Beberapa poin penting dalam UU ini meliputi penyederhanaan prosedur izin investasi, fleksibilitas dalam pengaturan upah dan jam kerja, perubahan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta penghapusan atau perubahan beberapa peraturan yang menghambat pertumbuhan investasi dan lapangan kerja⁸. Perlindungan tenaga kerja di Indonesia terdiri dari tiga jenis utama yang saling terkait, yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomi. Perlindungan sosial berfokus pada upaya untuk memastikan bahwa pekerja dapat menikmati kehidupan yang layak, mencakup hak-hak dasar yang meliputi jaminan kesehatan, serta perlindungan terhadap kondisi sosial pekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa pekerja tidak akan mengalami kondisi kemiskinan atau ketidakamanan sosial yang dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka. Perlindungan sosial ini sering kali dikaitkan dengan jaminan sosial dan fasilitas kesehatan pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

Perlindungan teknis, di sisi lain, lebih berfokus pada keselamatan kerja. Jenis perlindungan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja terlindung dari bahaya kecelakaan kerja yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka di tempat kerja. Ini mencakup penyediaan alat pelindung diri, peralatan yang aman, serta prosedur kerja yang benar yang menghindari potensi kecelakaan dan cedera. Perlindungan teknis ini sangat penting, terutama bagi pekerja yang bekerja di sektor-sektor yang memiliki risiko tinggi seperti industri manufaktur, konstruksi, dan pertambangan. Perlindungan ekonomi berkaitan dengan upaya memberikan upah yang layak bagi pekerja. Dalam konteks ini, yang dimaksud adalah perlindungan yang memastikan bahwa pekerja menerima gaji yang sesuai dengan kontribusinya dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Jaminan upah ini sering kali tercakup dalam norma jaminan sosial, yang memberikan pekerja akses terhadap hak-hak ekonomi mereka, termasuk pembayaran upah yang adil, tunjangan, dan hak-hak ekonomi lainnya. Namun, dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terjadi perubahan yang cukup signifikan yang mengubah pola perlindungan terhadap pekerja. Salah satu perubahannya adalah diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja pada tahun 2020, yang menciptakan sebuah kerangka hukum baru dalam bidang ketenagakerjaan. UU ini dikenal

⁷ Badaruddin, "Corporate Social Responsibility: Tinjauan Konseptual dan Implementasi", Makalah disampaikan dalam rangka Focused Group Discussion (FGD) CSR Berbasis HAM oleh Sub Komisi Ekosob Komnas HAM, tanggal 19 April 2007 di Garuda Plaza Hotel Medan, p. 2.

⁸ Omnibus Law Disahkan, Begini Respons Pengusaha <https://mediaindonesia.com/ekonomi/350398/omnibus-lawdisahkan-begini-respons-pengusaha>



sebagai omnibus law, yang mengubah banyak regulasi yang ada, termasuk tata cara penerbitan izin investasi, fleksibilitas dalam penentuan gaji, serta mekanisme penyelesaian perselisihan industrial. Salah satu tujuan utama dari diterbitkannya UU Cipta Kerja adalah untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik dan membuka lebih banyak lapangan kerja. Namun, perubahan ini juga menimbulkan pro dan kontra di masyarakat, terutama terkait dengan dampaknya terhadap hak-hak pekerja.

Salah satu perubahan yang paling banyak dibicarakan adalah amandemen terhadap Pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya, perjanjian kerja waktu tertentu memiliki batasan waktu paling lama dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan satu tahun. Namun, dalam UU Cipta Kerja, ketentuan ini diubah sehingga perjanjian kerja tidak lagi memiliki batasan waktu dan bisa diperpanjang tanpa batasan waktu. Perubahan ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, namun di sisi lain, hal ini menciptakan ketidakpastian bagi pekerja karena status mereka tidak lagi jelas. Pekerja yang sebelumnya memiliki kepastian untuk diangkat menjadi pekerja tetap setelah periode kontrak selesai kini bisa terus terjebak dalam status pekerja kontrak tanpa adanya jaminan kepastian pekerjaan. Ini tentu saja merugikan pekerja karena mereka bisa terjebak dalam kondisi kerja yang tidak pasti tanpa hak-hak yang jelas⁹. Selain itu, perubahan terkait dengan aturan tentang hak istirahat panjang yang sebelumnya diwajibkan dalam UU Ketenagakerjaan, kini hanya diberikan jika diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Hal ini berarti bahwa pemberian hak istirahat panjang yang sebelumnya menjadi hak pekerja kini menjadi opsional dan tergantung pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Ini mengurangi perlindungan terhadap pekerja dalam hal hak-hak dasar yang sebelumnya sudah diatur dalam undang-undang, yang dapat merugikan kesejahteraan pekerja.

Perubahan-perubahan yang ada dalam UU Cipta Kerja ini menunjukkan adanya upaya deregulasi, di mana pemerintah berupaya untuk mengurangi ketatnya regulasi yang ada di sektor ketenagakerjaan, dengan alasan untuk mendukung iklim investasi. Namun, deregulasi ini mengarah pada pengurangan pengawasan negara terhadap hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang bisa mengarah pada ketimpangan antara kedua pihak. Mengingat posisi tawar pekerja yang umumnya lebih lemah dibandingkan pengusaha, perubahan ini membuka potensi bagi pengusaha untuk memanfaatkan ketidaksetaraan tersebut, yang berisiko merugikan hak-hak pekerja. Perubahan lain yang cukup kontroversial adalah terkait dengan pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebelumnya, disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah melalui proses yang jelas dan setelah mendapatkan keputusan dari instansi yang berwenang. Namun, dalam UU Cipta Kerja, pasal tersebut diubah sehingga pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak setelah memberikan pemberitahuan kepada pekerja atau serikat pekerja. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bahwa pengusaha bisa melakukan PHK secara sewenang-wenang tanpa harus melalui proses perundingan yang fair dengan pekerja, terutama mengingat ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja.

Dalam pasal-pasal berikutnya, meskipun diharapkan adanya penyelesaian melalui mekanisme bipartit, kenyataannya, pekerja sering kali tidak memiliki kekuatan atau posisi tawar yang cukup untuk menolak PHK, apalagi untuk melawan keputusan pengusaha. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan pekerja kehilangan pekerjaan tanpa adanya perlindungan yang memadai. Potensi pengusaha untuk bertindak sewenang-wenang dalam hal ini lebih besar, terutama ketika perundingan tidak berhasil dan pengusaha dapat melanjutkan

⁹ Khoe, Fenny Natalia. (2013). "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 2(1): 3

proses PHK dengan keputusan sepihak¹⁰. Secara keseluruhan, perubahan-perubahan yang terjadi dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini menunjukkan bahwa orientasi kebijakan lebih mengutamakan aspek bisnis dan investasi, sementara perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi lebih terabaikan. Meskipun tujuan utama dari omnibus law ini adalah untuk menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan investasi, dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja cukup besar. Mengingat ketimpangan yang ada dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, perubahan ini berpotensi merugikan pekerja, yang akan semakin sulit untuk mendapatkan perlindungan hukum yang adil dalam hubungan kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pengusaha untuk memastikan bahwa regulasi ketenagakerjaan tidak hanya mengutamakan aspek ekonomi dan bisnis, tetapi juga memberikan perlindungan yang memadai bagi hak-hak pekerja, agar tercipta keseimbangan yang adil dalam dunia kerja di Indonesia.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum dalam sektor ketenagakerjaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Regulasi yang ada harus memastikan adanya keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan hak-hak pekerja, serta memberikan jaminan yang adil dalam berbagai aspek, seperti upah yang layak, keselamatan kerja, dan kesejahteraan sosial pekerja. Perlindungan hukum yang efektif dapat tercipta melalui undang-undang yang tidak hanya memberikan ruang bagi perkembangan ekonomi dan investasi, tetapi juga melindungi hak pekerja dari potensi eksploitasi atau ketidakadilan dalam hubungan kerja. Penting bagi pemerintah untuk terus memperhatikan dampak perubahan regulasi ketenagakerjaan, seperti dalam UU Cipta Kerja, yang meskipun bertujuan untuk memperbaiki iklim investasi, harus tetap menjamin hak-hak dasar pekerja, seperti perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, jaminan kesehatan, serta ketentuan kontrak yang adil. Tanpa perlindungan yang memadai, pekerja dapat terjebak dalam posisi yang lebih rentan, mengurangi kualitas hidup mereka dan menghambat tercapainya kesejahteraan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin. "Corporate Social Responsibility: Tinjauan Konseptual dan Implementasi." Makalah disampaikan dalam rangka Focused Group Discussion (FGD) CSR Berbasis HAM oleh Sub Komisi Ekosob Komnas HAM, 19 April 2007, Garuda Plaza Hotel Medan.
- Hadjon, Philipus M. "Penentuan Batas Konsentrasi PCBs Pada Minyak Tranformator Dengan Metode Analytical Hierarchy Process." In *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*, Peradaban, 2007.
- Juniarso, Ridwan, & Sudrajat, Achmad Sodik. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*.
- Khoe, Fenny Natalia. "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 2013.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2024.
- Nursahid, Fajar. "Praktik Kedermawaan Sosial BUMN: Analisis Terhadap Kedermaan PT. Krakatau Steel, PT. Pertamina dan PT. Telekomunikasi Indonesia." *Jurnal Galang*, 1(2), 2006.

¹⁰ Juniarso, Ridwan dan Sudrajat, Achmad Sodik. (2012). *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Bandung: Penerbit Nuansa, p. 25



- Suharto, Edi. "Corporate Social Responsibility: What is and Benefits for Corporate." Seminar CSR, Strategi, Management and Leadership, Aryaduta Hotel Jakarta, 13-14 Februari 2008.
- Syamsuddin, Mochamad Syaafi. "Pesangon, Jasa dan Ganti Rugi." Penelitian yang diterbitkan oleh Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2001.
- Zainal, Aiskin, & Wahab, Agusfian. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019