

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

APOLONIA UDE KUMANIRENG

Magister Ilmu Hukum, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Corresponding Author: maylinkumanireng@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.25170/gloriajustitia.v6i2.8112>

Received: Juni 25, 2026	Revised: October 15, 2026	Accepted : October 15, 2026
EISSN: 28277821 PISSN:28094514		

ABSTRAK

Perlindungan hak pekerja merupakan bagian penting dalam hukum ketenagakerjaan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja. Secara konstitusional, perlindungan tersebut berlandaskan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pengaturan lebih lanjut terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi perlindungan hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan serta mengidentifikasi hambatan dan upaya penyelesaiannya. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja mencakup perjanjian kerja, pengupahan, waktu kerja dan istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan dari diskriminasi, serta pemutusan hubungan kerja. Namun, implementasinya masih menghadapi sejumlah hambatan, meliputi rendahnya kepatuhan sebagian pengusaha, keterbatasan pengawasan ketenagakerjaan, rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya, faktor ekonomi perusahaan, serta ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan kesadaran hukum pekerja, peningkatan kepatuhan pengusaha, dan optimalisasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mewujudkan perlindungan hak pekerja yang efektif, adil, dan memberikan kepastian hukum.

Kata Kunci: Perlindungan hak pekerja, hubungan kerja, ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan, hubungan industrial.



ABSTRACT

The protection of workers' rights is an essential component of labor law, ensuring the fulfillment of fundamental rights in employment relationships. Constitutionally, this protection is grounded in Article 27 paragraph (2) and Article 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Further provisions are stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. This study aims to analyze the implementation of workers' rights protection under labor legislation, identify implementation challenges, and examine possible solutions. It employs normative legal research using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that workers' rights protection covers employment agreements, wages, working hours and rest periods, occupational safety and health, social security, protection against discrimination, and termination of employment. However, implementation faces several obstacles, including employers' non-compliance with labor regulations, limited labor inspection capacity, workers' lack of awareness of their rights, companies' economic constraints, and unequal bargaining power between workers and employers. Therefore, strengthening labor inspection, increasing workers' legal awareness, improving employer compliance, and optimizing industrial relations dispute resolution are necessary to ensure effective and equitable protection of workers' rights and legal certainty in employment relationships.

Keywords: *Protection of workers' rights, employment relationship, employment, labor law, industrial relations.*



A. LATAR BELAKANG

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi keberlangsungan suatu usaha. Kata ketenagakerjaan itu sendiri memiliki definisi, yaitu kejadian atau kenyataan dimana seseorang yang biasanya disebut pekerja, bekerja pada orang lain yang disebut sebagai pengusaha, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan (bekerja pada orang lain).¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam konteks ketenagakerjaan sebagaimana telah diuraikan, tenaga kerja sebagai subjek dalam bidang ketenagakerjaan pada umumnya akan terlibat dalam suatu hubungan hukum dengan pihak yang mempekerjakannya. Hubungan hukum tersebut dikenal sebagai hubungan kerja yang lahir karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Melalui hubungan kerja tersebut terbentuk seperangkat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Oleh sebab itu, hubungan kerja memiliki kedudukan yang sangat penting dalam hukum ketenagakerjaan karena menjadi dasar bagi pelaksanaan

¹ Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.



perlindungan hukum terhadap pekerja serta penegakan hak-hak yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.²

Hubungan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika ketenagakerjaan dalam suatu negara. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari hubungan tersebut kemudian timbul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedudukan hubungan kerja sangat strategis dalam memastikan hak dan kewajiban para pihak karena didalamnya terdapat hak-hak yang diinginkan oleh para pihak melalui kesepakatan atau melalui perjanjian baku yang ada.

Konsep hubungan kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari beberapa model antara lain berupa perjanjian kerja, konsep hubungan hukumnya jelas antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang harus memenuhi syarat terpenuhinya unsur pekerjaan, perintah dan upah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, hubungan kerja tidak selalu berlangsung dalam kondisi yang seimbang. Pekerja pada umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, terutama jika dilihat dari aspek ekonomi, akses terhadap informasi, serta kekuatan tawar-menawar dalam menentukan syarat kerja. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan berbagai persoalan, khususnya ketika tidak diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai dari negara.³

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap seluruh warga negaranya, termasuk pekerja. Prinsip negara kesejahteraan menempatkan negara tidak hanya sebagai pembentuk aturan, tetapi juga sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam memastikan terpenuhinya hak-hak dasar warga negara, termasuk hak pekerja dalam hubungan kerja. Secara umum, ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya, hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat

² Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128.

³ Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12-17.



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. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja menjadi bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional.⁴

Secara normatif, pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia telah cukup berkembang. Hal ini dapat dilihat dari keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta berbagai peraturan pelaksanaannya. Regulasi tersebut pada dasarnya telah mengatur berbagai aspek penting, mulai dari pengupahan, waktu kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, hingga mekanisme pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi, keberadaan pengaturan yang cukup komprehensif tersebut tidak selalu sejalan dengan pelaksanaannya di lapangan. Dalam kenyataan, masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja, seperti pembayaran upah di bawah ketentuan minimum, keterlambatan pembayaran upah, pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedur, hingga belum optimalnya pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif (*das sollen*) dengan kondisi faktual (*das sein*) dalam praktik hubungan kerja. Di samping itu, efektivitas perlindungan pekerja juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain. Keterbatasan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, rendahnya tingkat pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, serta posisi tawar pekerja yang relatif lemah dalam hubungan industrial menjadi beberapa faktor yang turut mempengaruhi belum optimalnya perlindungan tersebut. Dalam kondisi tertentu, pekerja bahkan berada dalam situasi yang tidak memungkinkan untuk memperjuangkan haknya karena adanya kekhawatiran terhadap keberlangsungan hubungan kerja.⁵

⁴ Ibid, hlm 14

⁵ Agus, D. (2019). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(1), 1-25.



Kajian mengenai perlindungan hak pekerja bukan merupakan topik yang sama sekali baru dalam literatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sejumlah peneliti telah menelaah persoalan ini dari berbagai sudut pandang, mulai dari ruang lingkup norma perlindungan, perlindungan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pemenuhan hak atas upah, perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja, hingga peran serikat pekerja dan hubungan industrial. Penelusuran terhadap penelitian terdahulu dalam naskah ini dilakukan untuk memetakan apa yang telah dikaji oleh peneliti sebelumnya, mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*), serta menegaskan posisi dan kontribusi penelitian ini di antara kajian-kajian yang telah ada. Pemetaan tersebut dikelompokkan ke dalam empat kecenderungan kajian sebagaimana diuraikan berikut ini.

Kelompok pertama adalah penelitian yang berfokus pada konsep dan ruang lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja secara umum. Sinaga dan Zaluchu (2017) mengkaji perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.⁶ Agus (2019) menelaah ruang lingkup pengaturan perlindungan buruh/pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan Pedju (2016) membahas pemenuhan perlindungan hak pekerja menurut undang-undang yang sama.⁷ Nurcahyo (2021) memperluas pembahasan dengan menelaah perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia.⁸ Penelitian-penelitian tersebut memberikan fondasi konseptual yang penting bagi pemahaman mengenai perlindungan pekerja. Namun demikian, seluruh penelitian tersebut dipublikasikan sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga pembaruan kerangka normatif yang terjadi setelahnya belum menjadi bagian dari analisis mereka.

Kelompok kedua adalah penelitian yang menitikberatkan pada perlindungan pekerja dalam bentuk hubungan kerja tertentu, terutama pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Sari, Budiarta, dan Arini (2020) serta Putra, Budiarta, dan Arini (2020)

⁶ Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.

⁷ Agus, D. (2019). *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(1), 1-25; Pedju, R. (2016). *Lex Et Societatis*, 4(8), sebagaimana dalam daftar pustaka.

⁸ Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.



mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu.⁹ Kajian serupa dilakukan oleh Sari (2025) yang menelaah implementasi peraturan ketenagakerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan kontrak, serta Ningsih (2019) yang meneliti implementasi undang-undang ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja di perseroan terbatas.¹⁰ Kelompok penelitian ini berkontribusi dalam menunjukkan bahwa status hubungan kerja sangat menentukan tingkat perlindungan yang diterima pekerja. Akan tetapi, cakupan analisisnya terbatas pada aspek perjanjian kerja dan belum memetakan perlindungan hak pekerja secara menyeluruh, mulai dari upah, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, hingga pemutusan hubungan kerja.

Kelompok ketiga adalah penelitian yang menelaah hak-hak spesifik pekerja atau kelompok pekerja tertentu, baik dengan pendekatan kasus maupun dengan lokus wilayah tertentu. Mustakim (2025) mengkaji implementasi hak atas upah pekerja oleh perusahaan, sedangkan Zaidan dan kawan-kawan (2026) meneliti implementasi perlindungan hak normatif pekerja dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja di Provinsi Bengkulu.¹¹ Budiiswanti, Wantu, dan Mantali (2023) menyoroti implementasi serta kendala praktis perlindungan hukum pekerja perempuan dalam konteks pemutusan hubungan kerja, dan Trixie dan kawan-kawan (2023) menganalisis implementasi hak para pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui kasus PT Livatech Elektronik Indonesia.¹² Kekuatan kelompok penelitian ini terletak pada kedalaman analisis atas satu hak, satu kelompok pekerja, atau satu kasus. Di sisi lain, karakter kajian yang spesifik menyebabkan hasilnya tidak dapat serta-merta digeneralisasi sebagai gambaran perlindungan hak pekerja secara nasional.

Kelompok keempat adalah penelitian yang menyoroti hambatan, tantangan, dan aspek kelembagaan hubungan industrial. Anindya dan Damayanti (2024) membahas perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja di Indonesia beserta tantangan dan solusinya.

⁹ Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128; Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12-17.

¹⁰ Sari, J. H. (2025). *Justici*, 18(2), 42-52; Yuliana Ningsih Yuli, A. (2019). *Jurnal Yuridis*, sebagaimana dalam daftar pustaka.

¹¹ Mustakim, M. (2025). *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(4), 2029-2036; Zaidan, D., dkk. (2026). *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 5(6), 1091-1098.

¹² Budiiswanti, S. R., Wantu, F. M., & Mantali, A. R. Y. (2023). *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(9); Trixie, I., dkk. (2023). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000-2008.



Kurniawan (2025) menelaah peran dan kendala serikat dalam melindungi tenaga kerja di industri, dan Sari (2025) mengkaji peran hubungan industrial dalam mengurangi konflik tenaga kerja.¹³ Kelompok penelitian ini sangat relevan dengan rumusan masalah kedua dalam naskah ini karena menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh substansi peraturan, tetapi juga oleh kelembagaan serta relasi antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha.

Berdasarkan pemetaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi yang berharga, tetapi terdapat tiga celah yang masih dapat diisi. *Pertama*, sebagian besar kajian terfokus pada satu aspek hak atau satu jenis hubungan kerja sehingga gambaran yang utuh mengenai bentuk-bentuk perlindungan sepanjang siklus hubungan kerja belum banyak disajikan dalam satu kerangka analisis. *Kedua*, analisis mengenai bentuk perlindungan normatif dan analisis mengenai hambatan pelaksanaannya cenderung dibahas secara terpisah, padahal kedua hal tersebut saling berkaitan dalam menjelaskan kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*. *Ketiga*, perkembangan regulasi terbaru, yaitu berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, dan proses pembentukan undang-undang ketenagakerjaan yang baru, belum menjadi bagian integral dari kajian-kajian tersebut.

Dengan demikian, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada tiga hal. *Pertama*, penelitian ini menyajikan analisis perlindungan hak pekerja secara menyeluruh pada tiga tahap hubungan kerja, yaitu sebelum, selama, dan berakhirnya hubungan kerja. *Kedua*, penelitian ini mengintegrasikan analisis bentuk perlindungan normatif dengan analisis hambatan dan upaya penyelesaiannya dalam satu kerangka teoretis, yaitu teori perlindungan hukum dan teori efektivitas penegakan hukum. *Ketiga*, penelitian ini memasukkan perkembangan regulasi terbaru, termasuk perintah Mahkamah Konstitusi untuk membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru, sehingga analisis yang disajikan tetap relevan dengan kondisi hukum ketenagakerjaan terkini.

¹³ Anindya, S. E., & Damayanti, R. (2024). *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 572-579; Kurniawan, A. S. (2025). *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 12-19; Sari, I. (2025). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(2), 295-308.



Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa meskipun secara normatif perlindungan hak pekerja telah diatur dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, kajian mengenai implementasi perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja menjadi penting untuk melihat sejauh mana efektivitas aturan yang ada dalam memberikan perlindungan, sekaligus mengidentifikasi hambatan yang muncul dalam praktiknya dan upaya untuk mengatasinya.

B. PEMBAHASAN

a. Implementasi Perlindungan Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Perlindungan hak pekerja merupakan salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja. Perlindungan tersebut pada hakikatnya merupakan bentuk campur tangan negara untuk menciptakan keseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan kerja, pekerja sering kali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha karena ketergantungan pekerja terhadap pekerjaan dan upah sebagai sumber penghidupan. Oleh karena itu, negara melalui berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berupaya memberikan jaminan hukum agar hak-hak pekerja tetap terlindungi dan tidak mengalami perlakuan yang merugikan.¹⁴

Dalam perspektif teori hukum, perlindungan hukum dapat dipahami melalui klasifikasi yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa atau pelanggaran melalui pengaturan norma yang jelas, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan

¹⁴ Zaidan, D., Machfudz, M. A. S., Habibie, M. Z., & Wulandari, W. (2026). Implementasi Perlindungan Hak Normatif Pekerja Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Provinsi Bengkulu. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 5(6), 1091-1098.



menyelesaikan sengketa yang telah terjadi, antara lain melalui sanksi dan mekanisme peradilan.¹⁵ Dalam konteks hukum perburuhan, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ke dalam tiga jenis, yaitu perlindungan ekonomis yang berkaitan dengan upah dan penghasilan, perlindungan sosial yang berkaitan dengan kesehatan kerja, jaminan sosial, dan kebebasan berserikat, serta perlindungan teknis yang berkaitan dengan keselamatan kerja.¹⁶ Kedua kerangka tersebut digunakan dalam pembahasan ini untuk membaca bentuk-bentuk perlindungan hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, sekaligus untuk menilai sejauh mana perlindungan tersebut bekerja secara preventif maupun represif.

Secara konstitusional, perlindungan terhadap pekerja memperoleh landasan hukum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian dari hak konstitusional warga negara yang wajib diwujudkan oleh negara melalui pembentukan regulasi dan pengawasan terhadap pelaksanaannya.

Landasan konstitusional perlindungan pekerja tidak berhenti pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pasal 1 ayat (3) menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga setiap hubungan hukum, termasuk hubungan kerja, harus berjalan di bawah kendali hukum. Pasal 28E ayat (3) menjamin kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat yang menjadi dasar konstitusional pembentukan serikat pekerja. Pasal 28H ayat (3) menjamin hak atas jaminan sosial, sedangkan Pasal 28I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia merupakan

¹⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987).

¹⁶ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1983).



tanggung jawab negara, terutama pemerintah.¹⁷ Rangkaian ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak pekerja diposisikan sebagai bagian dari hak asasi manusia, bukan sekadar hak kontraktual yang lahir dari perjanjian kerja.¹⁸

Pada tingkat undang-undang, tujuan pembangunan ketenagakerjaan secara tegas mencakup pemberian perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menegaskan asas kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi bagi setiap tenaga kerja dan pekerja.¹⁹ Dari sisi hukum internasional, Indonesia telah meratifikasi delapan konvensi dasar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yang mencakup kebebasan berserikat, penghapusan kerja paksa, penghapusan pekerja anak, serta penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan, sehingga standar perlindungan pekerja di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari norma internasional tersebut.²⁰

Implementasi perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja selanjutnya diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Peraturan tersebut mengatur berbagai bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja, mulai dari tahap sebelum hubungan kerja berlangsung, selama hubungan kerja berjalan, hingga berakhirnya hubungan kerja.²¹

¹⁷ Pasal 1 ayat (3), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28H ayat (3), dan Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁸ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993).

¹⁹ Pasal 4, Pasal 5, dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Konvensi-konvensi dasar ILO yang telah diratifikasi Indonesia antara lain Konvensi No. 87 (kebebasan berserikat), No. 98 (hak berorganisasi dan berunding bersama), No. 100 (kesetaraan upah), dan No. 111 (diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan).

²¹ Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000-2008.



Perlu dicatat bahwa kerangka normatif perlindungan pekerja di Indonesia mengalami dinamika yang cukup panjang dalam beberapa tahun terakhir. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pertama kali mengalami perubahan substansial melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Mahkamah Konstitusi kemudian menyatakan undang-undang tersebut inkonstitusional bersyarat dalam Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020.²² Pemerintah menindaklanjutinya dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Substansi ketenagakerjaan dalam undang-undang tersebut dijabarkan lebih lanjut antara lain melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang jaminan kehilangan pekerjaan.²³

Dinamika tersebut belum berakhir. Melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang dibacakan pada 31 Oktober 2024, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan memerintahkan pembentuk undang-undang untuk membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan terpisah dari undang-undang cipta kerja dalam jangka waktu paling lama dua tahun, dengan melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja.²⁴ Menurut pemberitaan yang tersedia, Rancangan Undang-Undang tentang Pelindungan Ketenagakerjaan telah disetujui sebagai usul inisiatif DPR pada 27 Agustus 2026 dan selanjutnya akan dibahas bersama pemerintah.²⁵ Dengan

²² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 (dibacakan 25 November 2021).

²³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

²⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 (dibacakan 31 Oktober 2024).

²⁵ ANTARA. (2026, 15 Mei). DPR targetkan RUU Ketenagakerjaan selesai 2026 sesuai putusan MK. <https://jogja.antaranews.com/berita/828799/dpr-targetkan-ruu-ketenagakerjaan-selesai-2026-sesuai-putusan-mk>; IQPlus. (2026, 27 Agustus). RUU Perlindungan Ketenagakerjaan disetujui jadi usul inisiatif DPR.



demikian, pembahasan dalam naskah ini didasarkan pada ketentuan yang berlaku pada saat naskah disusun, dan tetap perlu mencermati perkembangan pembentukan undang-undang ketenagakerjaan yang baru.

Salah satu bentuk implementasi perlindungan hak pekerja diwujudkan melalui pengaturan mengenai perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Dalam praktiknya, perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak tanpa adanya paksaan serta tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Pengaturan mengenai perjanjian kerja bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha sehingga masing-masing pihak memahami hak serta kewajibannya sejak awal hubungan kerja dimulai.

Secara lebih rinci, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dan sah apabila memenuhi empat syarat, yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.²⁶ Ketentuan ini menunjukkan bahwa asas kebebasan berkontrak dalam hukum perdata dibatasi oleh norma hukum ketenagakerjaan yang bersifat melindungi pihak yang lebih lemah.²⁷ Artinya, klausul dalam perjanjian kerja yang menghilangkan hak-hak normatif pekerja, seperti upah minimum, jaminan sosial, atau waktu istirahat, tidak memiliki kekuatan mengikat meskipun telah disetujui oleh pekerja.

Perlindungan melalui perjanjian kerja juga tampak pada pengaturan jenis perjanjian kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu dan dibatasi jangka waktunya, serta pekerja berhak atas uang kompensasi pada saat berakhirnya perjanjian kerja.²⁸ Pembatasan ini penting untuk

²⁶ Pasal 51, Pasal 52 ayat (1), dan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014).

²⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, ketentuan mengenai jangka waktu dan uang kompensasi PKWT.



mencegah penggunaan PKWT secara berlebihan yang dapat menghilangkan kepastian kerja. Pada sisi lain, pengaturan alih daya (*outsourcing*) menegaskan bahwa perlindungan pekerja, upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.²⁹ Hak dan kewajiban para pihak selanjutnya dijabarkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, yang seluruhnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Penentuan ada tidaknya hubungan kerja juga memiliki konsekuensi langsung terhadap perlindungan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Apabila ketiga unsur tersebut terpenuhi, hak-hak normatif pekerja melekat pada hubungan tersebut, meskipun para pihak menyebutnya sebagai hubungan kemitraan, pekerja lepas, atau dengan istilah lain. Prinsip ini sejalan dengan standar ILO yang menekankan bahwa penentuan hubungan kerja harus berpedoman pada fakta pelaksanaan pekerjaan, bukan pada penamaan yang diberikan para pihak dalam perjanjian. Dengan prinsip tersebut, hukum ketenagakerjaan mencegah praktik penyamaran hubungan kerja yang bertujuan menghindari kewajiban pengusaha untuk membayar upah minimum, mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial, dan memenuhi hak-hak lainnya.

Selain perlindungan melalui perjanjian kerja, implementasi perlindungan hak pekerja juga diwujudkan melalui pemenuhan hak atas upah yang layak. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hukum ketenagakerjaan, pengusaha diwajibkan membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak diperkenankan memberikan upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Ketentuan tersebut merupakan bentuk perlindungan

²⁹ Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.



ekonomi yang bertujuan menjamin pekerja memperoleh penghasilan yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya.³⁰ Perlindungan terhadap pekerja juga diwujudkan melalui pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat. Ketentuan mengenai jam kerja dimaksudkan untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja yang dapat merugikan kondisi fisik maupun mental pekerja. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan telah menetapkan batas maksimal jam kerja serta memberikan hak kepada pekerja untuk memperoleh waktu istirahat harian, istirahat mingguan, cuti tahunan, dan hak-hak lainnya yang berkaitan dengan pemulihan kondisi pekerja. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan pekerja tidak hanya berorientasi pada aspek ekonomi, tetapi juga pada aspek kemanusiaan dan kesejahteraan.

Pada aspek pengupahan, undang-undang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, bahwa hak atas upah timbul pada saat terjadinya hubungan kerja, dan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Penetapan upah minimum menjadi instrumen utama perlindungan ekonomis, dan pelaksanaannya dijabarkan dalam peraturan pemerintah tentang pengupahan.³¹ Perlindungan upah tidak berhenti pada besaran upah, melainkan juga mencakup kepastian waktu pembayaran, upah lembur, serta pembayaran upah pada kondisi tertentu. Pengaturan ini menunjukkan bahwa upah tidak dipandang semata-mata sebagai harga dari pekerjaan, tetapi sebagai sumber kehidupan pekerja dan keluarganya.

Mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, undang-undang menetapkan waktu kerja paling lama tujuh jam sehari dan 40 jam seminggu untuk enam hari kerja dalam seminggu, atau delapan jam sehari dan 40 jam seminggu untuk lima hari kerja dalam seminggu. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan dengan

³⁰ Pedju, R. (2016). Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*, 4(8).

³¹ Pasal 88, Pasal 88A, Pasal 88C, dan Pasal 88E Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.



persetujuan pekerja dan wajib dibayar upah lembur. Pekerja juga berhak atas istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, dan cuti tahunan setelah bekerja secara terus-menerus selama dua belas bulan.³² Pengaturan tersebut merupakan perlindungan sosial sekaligus kesehatan kerja karena membatasi eksploitasi tenaga pekerja dan menjamin waktu pemulihan.

Di samping perlindungan yang bersifat umum, hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan khusus bagi kelompok pekerja yang rentan. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali untuk pekerjaan ringan dengan syarat tertentu. Pekerja perempuan memperoleh perlindungan berupa pembatasan kerja malam bagi perempuan tertentu, hak istirahat pada saat haid, serta cuti hamil dan melahirkan. Pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya, dan undang-undang tentang penyandang disabilitas mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas dalam persentase tertentu dari jumlah pekerjanya.³³ Perlindungan khusus tersebut merupakan penerapan prinsip bahwa kesetaraan tidak selalu berarti perlakuan yang identik, melainkan perlakuan yang memperhatikan kebutuhan kelompok yang lebih rentan.

Lebih lanjut, implementasi perlindungan hak pekerja tercermin dalam pengaturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perlindungan tenaga kerja karena berkaitan langsung dengan keamanan, kesehatan, dan produktivitas pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Pengusaha memiliki kewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, memberikan perlengkapan kerja yang memadai, serta menerapkan standar keselamatan sesuai dengan jenis pekerjaan

³² Pasal 77, Pasal 78, dan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

³³ Pasal 67, Pasal 68, Pasal 76, Pasal 81, dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.



yang dilakukan. Dengan adanya perlindungan tersebut, risiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja diharapkan dapat diminimalkan.³⁴

Pada ranah keselamatan dan kesehatan kerja, setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Undang-undang tentang keselamatan kerja juga memberikan hak kepada pekerja untuk menyatakan keberatan melakukan pekerjaan apabila syarat keselamatan dan kesehatan kerja diragukan. Perusahaan yang memenuhi kriteria tertentu, misalnya jumlah pekerja tertentu atau tingkat potensi bahaya yang tinggi, diwajibkan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.³⁵ Dengan demikian, perlindungan teknis tidak hanya berupa kewajiban menyediakan alat pelindung diri, tetapi juga kewajiban membangun sistem pengelolaan risiko kerja secara terencana dan berkelanjutan.

Perlindungan hak pekerja tidak dapat dibebankan pada pengusaha semata. Negara memiliki tiga fungsi yang saling berkaitan, yaitu fungsi regulasi melalui pembentukan peraturan, fungsi pengawasan melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan, dan fungsi penegakan melalui sanksi serta fasilitasi penyelesaian perselisihan. Selain itu, undang-undang membuka ruang partisipasi para pemangku kepentingan melalui lembaga kerja sama tripartit yang beranggotakan unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja, serta melalui dewan pengupahan yang memberikan saran dan pertimbangan dalam perumusan kebijakan pengupahan.³⁶ Keberadaan lembaga-lembaga tersebut menunjukkan bahwa model perlindungan yang dianut adalah model kolaboratif, yaitu

³⁴ Yuliana Ningsih Yuli, A. (2019). Implementasi undang-undang ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja di Perseroan Terbatas (PT). *Jurnal Yuridis*.

³⁵ Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

³⁶ Pasal 98 dan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



perlindungan yang diwujudkan melalui sinergi tiga pihak dalam hubungan industrial dan bukan sekadar perintah satu arah dari negara kepada pengusaha.

Perlindungan hak pekerja juga diwujudkan melalui penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Program ini bertujuan memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko sosial yang dapat dialami pekerja selama maupun setelah hubungan kerja berlangsung. Melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, pekerja memperoleh perlindungan berupa jaminan kecelakaan

kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, serta berbagai bentuk perlindungan sosial lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Keberadaan jaminan sosial menunjukkan bahwa perlindungan pekerja tidak hanya berfokus pada masa produktif, tetapi juga memberikan jaminan terhadap keberlangsungan kehidupan pekerja dan keluarganya.

Jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Program yang diselenggarakan meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun, ditambah jaminan kehilangan pekerjaan yang diatur kemudian melalui peraturan pelaksana undang-undang cipta kerja. Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta, dan pelanggaran atas kewajiban tersebut dapat dikenai sanksi administratif.³⁷ Kepesertaan wajib ini menunjukkan bahwa perlindungan jaminan sosial bukan pilihan yang bergantung pada kemurahan pengusaha, melainkan kewajiban hukum yang pelaksanaannya dapat diawasi dan ditegakkan.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, pekerja juga memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Prinsip non-diskriminasi merupakan salah satu prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang

³⁷ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; Pasal 15 dan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.



menempatkan seluruh pekerja pada kedudukan yang setara tanpa membedakan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik, maupun latar belakang lainnya. Penerapan prinsip tersebut bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menghormati hak asasi manusia.

Prinsip non-diskriminasi dan kebebasan berserikat saling terkait erat. Undang-undang menjamin bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Setiap pekerja juga berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, dan tindakan menghalang-halangi hak tersebut, misalnya melalui pemutusan hubungan kerja, mutasi, atau intimidasi, dilarang oleh undang-undang tentang serikat pekerja.³⁸ Kebebasan berserikat penting karena menjadi sarana bagi pekerja untuk memperkuat posisi tawar secara kolektif, sehingga ketidakseimbangan kedudukan yang menjadi dasar lahirnya hukum perburuhan dapat dikurangi.

Perlindungan terhadap pekerja juga mencakup perlindungan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pada prinsipnya, pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir yang hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak memperoleh hak-hak normatif sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk kompensasi dan hak-hak lainnya yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja. Pengaturan tersebut bertujuan untuk mencegah tindakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang yang dapat merugikan pekerja.³⁹

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) menunjukkan karakter perlindungan yang bertingkat. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan

³⁸ Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111.

³⁹ Sari, J. H. (2025). Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Kontrak. *Justici*, 18(2), 42-52.



pemerintah diwajibkan mengupayakan agar PHK tidak terjadi. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasannya harus diberitahukan kepada pekerja, dan apabila pekerja menolak, penyelesaiannya ditempuh melalui perundingan bipartit dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-undang juga melarang PHK karena alasan tertentu, antara lain pekerja berhalangan karena sakit dalam batas waktu tertentu, menjalankan ibadah, menikah, hamil, melahirkan, membentuk atau menjadi pengurus serikat pekerja, atau mengadakan pengusaha kepada pihak berwajib. PHK yang dilakukan karena alasan yang dilarang tersebut batal demi hukum, dan dalam hal PHK terjadi pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.⁴⁰

Gambar 1 merangkum keseluruhan bentuk perlindungan hak pekerja yang telah diuraikan pada tiga tahap hubungan kerja, beserta pembagian perlindungan preventif dan represif. Sementara itu, Tabel 2 merangkum hak pekerja yang dilindungi, kewajiban pengusaha atau negara, serta dasar hukum utama dari masing-masing bentuk perlindungan.

Aspek Perlindungan	Hak Pekerja yang Dilindungi	Kewajiban Pengusaha/Negara	Dasar Hukum Utama
Perjanjian kerja	Kepastian status dan isi hubungan kerja; hak atas uang kompensasi pada PKWT	Membuat perjanjian kerja sesuai syarat sah dan tidak bertentangan dengan peraturan	Pasal 51, 52, 54 UU 13/2003; PP 35/2021
Pengupahan	Upah layak, upah minimum, upah lembur, kepastian pembayaran	Membayar upah tepat waktu dan tidak di bawah upah minimum; menetapkan struktur dan skala upah	Pasal 88 dst. UU 13/2003 jo. UU 6/2023; PP 36/2021
Waktu kerja dan istirahat	Batas jam kerja, istirahat harian dan mingguan, cuti tahunan	Mematuhi batas waktu kerja; membayar upah lembur	Pasal 77-79 UU 13/2003 jo. UU 6/2023; PP 35/2021

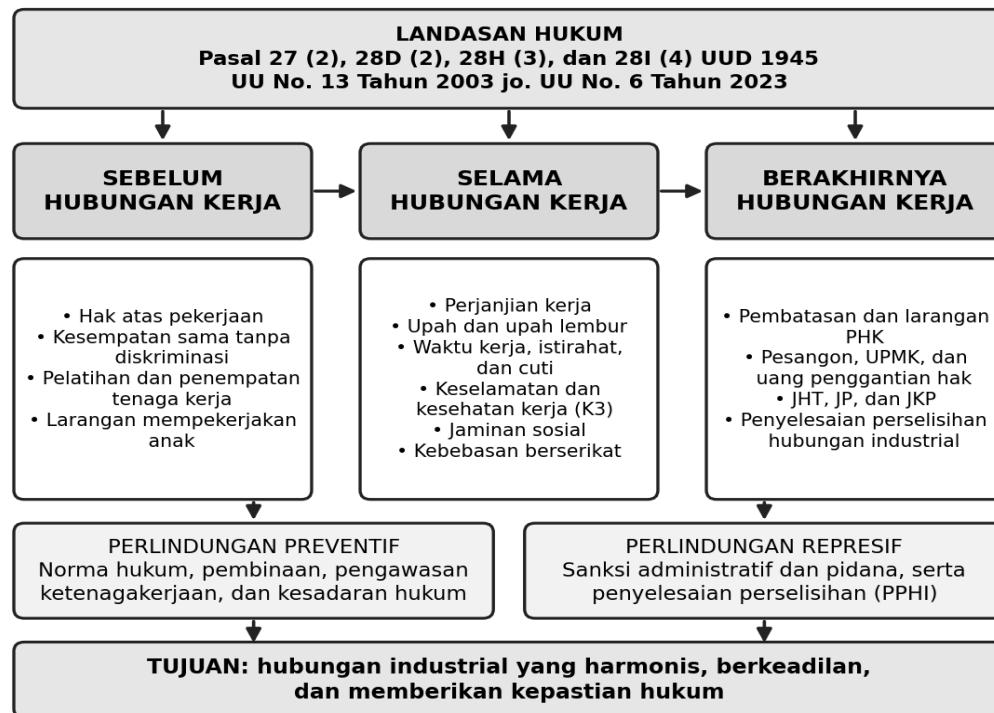
⁴⁰ Pasal 151, Pasal 153, dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.



Aspek Perlindungan	Hak Pekerja yang Dilindungi	Kewajiban Pengusaha/Negara	Dasar Hukum Utama
Keselamatan dan kesehatan kerja	Lingkungan kerja aman dan sehat; hak menyatakan keberatan atas pekerjaan berbahaya	Menyediakan alat pelindung dan menerapkan SMK3	Pasal 86-87 UU 13/2003; UU 1/1970; PP 50/2012
Jaminan sosial	Jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, pensiun, kehilangan pekerjaan	Mendaftarkan pekerja dan membayar iuran; negara menyelenggarakan dan mengawasi	UU 40/2004; UU 24/2011; PP 37/2021
Non-diskriminasi dan kebebasan berserikat	Perlakuan sama; hak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja	Tidak mendiskriminasi dan tidak menghalangi kegiatan serikat	Pasal 5, 6, 104 UU 13/2003; UU 21/2000
Perlindungan kelompok khusus	Perlindungan anak, pekerja perempuan, dan penyandang disabilitas	Memenuhi ketentuan perlindungan khusus dan menyediakan aksesibilitas	Pasal 67, 68, 76, 81, 82 UU 13/2003; UU 8/2016
Pemutusan hubungan kerja	Perlindungan dari PHK sewenang-wenang; pesangon, UPMK, dan penggantian hak	Mengupayakan PHK tidak terjadi; mengikuti prosedur dan membayar hak	Pasal 151, 153, 156 UU 13/2003 jo. UU 6/2023; PP 35/2021

Tabel 01. Bentuk Perlindungan Hak Pekerja, Kewajiban Pihak Terkait, dan Dasar Hukum





Gambar 1. Kerangka Perlindungan Hak Pekerja pada Tiga Tahap Hubungan Kerja

Dengan demikian, implementasi perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja pada dasarnya telah memperoleh landasan hukum yang cukup komprehensif melalui berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari kepastian hubungan kerja, perlindungan upah, pengaturan waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan dari tindakan diskriminatif, hingga perlindungan dalam hal pemutusan hubungan kerja. Keseluruhan bentuk perlindungan tersebut merupakan manifestasi tanggung jawab negara dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan menjunjung tinggi harkat serta martabat pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia.

Meskipun perlindungan normatif tersebut tergolong lengkap, perlu dicatat bahwa substansi sebagian ketentuan setelah Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan

perdebatan. Sebagian kalangan, terutama serikat pekerja, menilai bahwa pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, dan pesangon dalam rezim Cipta Kerja cenderung mengurangi kepastian kerja dan tingkat perlindungan dibandingkan pengaturan sebelumnya. Sebaliknya, pembentuk undang-undang berargumen bahwa fleksibilitas hubungan kerja diperlukan untuk mendorong investasi dan perluasan kesempatan kerja. Perdebatan ini menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja selalu menuntut keseimbangan antara kepastian perlindungan bagi pekerja dan keberlangsungan usaha. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pada dasarnya merupakan koreksi konstitusional yang membuka ruang untuk menata ulang keseimbangan tersebut dalam undang-undang ketenagakerjaan yang baru.

a. Hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan Hak Pekerja dan Upaya Penyelesaiannya

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur berbagai bentuk perlindungan terhadap pekerja secara cukup komprehensif, namun dalam pelaksanaan praktiknya masih menghadapi berbagai hambatan. Keberadaan norma hukum yang memberikan jaminan perlindungan tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kepatuhan dalam implementasinya. Dalam banyak kasus, masih ditemukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif dengan realitas yang terjadi di lapangan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas perlindungan hak pekerja tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan, pengawasan, serta kesadaran hukum para pihak dalam hubungan kerja.⁴¹

Untuk menjelaskan kesenjangan antara ketentuan normatif dan praktik, naskah ini menggunakan dua kerangka teori efektivitas hukum. Soerjono Soekanto menyebutkan lima faktor yang memengaruhi penegakan hukum, yaitu faktor

⁴¹ Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.



hukumnya sendiri, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor masyarakat, dan faktor kebudayaan.⁴² Lawrence M. Friedman memandang sistem hukum sebagai kesatuan tiga unsur, yaitu substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum.⁴³ Jika kedua kerangka tersebut dipadukan, hambatan perlindungan hak pekerja dapat dipetakan ke dalam tiga kelompok: hambatan substansi (kejelasan dan konsistensi norma), hambatan struktur (pengawasan dan penegakan oleh aparat serta kelembagaan penyelesaian sengketa), dan hambatan budaya hukum (kepatuhan pengusaha, kesadaran hukum pekerja, serta relasi kuasa dalam hubungan kerja).

Salah satu hambatan yang sering ditemukan dalam pelaksanaan perlindungan hak pekerja adalah rendahnya tingkat kepatuhan sebagian pengusaha terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam praktik hubungan kerja, masih terdapat perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi hak-hak normatif pekerja, seperti pemberian upah yang tidak sesuai ketentuan, tidak didaftarkanya pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, maupun tidak dipenuhinya hak cuti dan waktu istirahat. Tindakan tersebut pada dasarnya tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum yang menjadi tujuan utama hukum ketenagakerjaan. Hambatan berikutnya berkaitan dengan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan.⁴⁴ Pengawasan merupakan instrumen penting dalam memastikan bahwa setiap ketentuan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif. Namun demikian, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan, luasnya wilayah pengawasan, serta tingginya jumlah perusahaan yang harus diawasi sering menjadi kendala dalam pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut. Akibatnya, berbagai pelanggaran ketenagakerjaan tidak dapat terdeteksi secara optimal sehingga berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja dalam jangka waktu yang cukup lama.

⁴² Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008).

⁴³ Lawrence M. Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective* (New York: Russell Sage Foundation, 1975).

⁴⁴ Mustakim, M. (2025). Implementasi Hak Atas Upah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(4), 2029-2036.



Dari sisi struktur hukum, pengawasan ketenagakerjaan memiliki landasan yang jelas dalam undang-undang, yaitu dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi, dan secara internasional berakar pada standar pengawasan ketenagakerjaan ILO yang telah diberlakukan di Indonesia.⁴⁵ Namun, perubahan pembagian kewenangan melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menempatkan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi. Pengaturan tersebut sering dipandang menimbulkan tantangan keterjangkauan dan koordinasi, terutama bagi daerah dengan jumlah perusahaan yang banyak dan wilayah yang luas. Selain itu, pengawasan dalam praktik cenderung bersifat reaktif, yaitu bergerak setelah ada pengaduan, sehingga pelanggaran yang tidak dilaporkan, terutama oleh pekerja yang takut kehilangan pekerjaan, berpotensi tidak terdeteksi.

Persoalan kepatuhan pengusaha tidak dapat dilepaskan dari cara penegakan hukum dijalankan. Dalam praktik, pengawasan umumnya diawali dengan pembinaan dan pemberian peringatan tertulis agar pelanggaran diperbaiki, dan penindakan melalui sanksi administratif maupun pidana ditempuh apabila pelanggaran tetap berlanjut. Pendekatan bertahap ini memiliki sisi positif karena memberi kesempatan bagi perusahaan untuk memperbaiki diri, terutama usaha kecil yang belum memahami kewajibannya. Namun, apabila tidak diikuti dengan penindakan yang tegas dan konsisten terhadap pelanggaran yang disengaja, pendekatan pembinaan berpotensi dipersepsikan sebagai tidak adanya konsekuensi nyata sehingga tidak mendorong perubahan perilaku. Karena itu, keseimbangan antara fungsi pembinaan dan fungsi penindakan menjadi kunci efektivitas pengawasan ketenagakerjaan.

Selain faktor pengawasan, rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya juga menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum. Tidak semua pekerja memiliki pengetahuan yang memadai mengenai hak-hak yang

⁴⁵ Pasal 176 sampai dengan Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan; Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah; Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.



dijamin oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kurangnya pemahaman tersebut menyebabkan pekerja sering kali tidak menyadari adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau enggan memperjuangkan haknya karena khawatir kehilangan pekerjaan. Dalam kondisi demikian, posisi pekerja menjadi semakin rentan karena ketidakseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak diimbangi dengan kemampuan pekerja untuk melakukan perlindungan terhadap dirinya sendiri melalui mekanisme hukum yang tersedia.⁴⁶ Selain itu, faktor ekonomi juga sering menjadi penyebab munculnya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Dalam situasi tertentu, khususnya ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan, pemenuhan hak pekerja kerap dianggap sebagai beban yang dapat mengurangi kemampuan perusahaan untuk mempertahankan usahanya. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan pembayaran upah, pengurangan hak-hak pekerja, hingga terjadinya pemutusan hubungan kerja. Meskipun alasan ekonomi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kebijakan perusahaan, pelaksanaannya tetap harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak mengabaikan hak-hak pekerja yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Hambatan lainnya adalah masih adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Secara sosiologis, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah karena ketergantungannya terhadap pekerjaan sebagai sumber penghasilan utama. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pekerja memilih untuk menerima berbagai bentuk pelanggaran hak daripada menghadapi risiko kehilangan pekerjaan. Ketidakseimbangan posisi tawar ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya dapat diwujudkan secara optimal.⁴⁷

⁴⁶ Kurniawan, A. S. (2025). Peran Dan Kendala Serikat Dalam Melindungi Tenaga Kerja Di Industri. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 12-19.

⁴⁷ Budiiswanti, S. R., Wantu, F. M., & Mantali, A. R. Y. (2023). Tinjauan Hukum Implementasi Serta Kendala Praktis Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(9).



Hambatan lain berkaitan dengan lemahnya mekanisme representasi kolektif pekerja di tingkat perusahaan. Undang-undang telah menyediakan sejumlah sarana, yaitu serikat pekerja, lembaga kerja sama bipartit pada perusahaan yang memenuhi jumlah pekerja tertentu, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.⁴⁸ Namun, tidak semua perusahaan memiliki serikat pekerja, dan di perusahaan tanpa serikat pekerja, peraturan perusahaan pada dasarnya disusun oleh pengusaha dengan masukan dari wakil pekerja sehingga posisi tawar pekerja tetap lemah dibandingkan perjanjian kerja bersama yang dirundingkan secara setara. Kajian mengenai peran dan kendala serikat dalam melindungi tenaga kerja menunjukkan bahwa kemampuan serikat untuk menjalankan fungsi perlindungan sangat dipengaruhi oleh kapasitas organisasi dan relasinya dengan pengusaha.⁴⁹ Di samping itu, proporsi pekerja informal yang relatif besar dalam struktur ketenagakerjaan nasional menyebabkan banyak pekerja berada di luar jangkauan perlindungan hubungan kerja formal sehingga mereka sulit memperoleh perlindungan norma ketenagakerjaan.

Dalam konteks penyelesaian hambatan tersebut, diperlukan berbagai upaya yang melibatkan pemerintah, pengusaha, maupun pekerja sebagai pelaku utama hubungan industrial. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan. Penguatan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan jumlah dan kualitas pengawas ketenagakerjaan, optimalisasi mekanisme pengawasan berbasis teknologi, serta peningkatan koordinasi antara instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan. Pengawasan yang efektif akan mendorong tingkat kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan hukum serta memberikan perlindungan yang lebih optimal bagi pekerja. Selain penguatan pengawasan, peningkatan kesadaran hukum pekerja juga perlu menjadi perhatian. Upaya ini dapat dilakukan melalui sosialisasi peraturan ketenagakerjaan, penyuluhan hukum, serta pemberian akses informasi yang mudah mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Dengan meningkatnya

⁴⁸ Pasal 106, Pasal 108, dan Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

⁴⁹ Kurniawan, A. S. (2025). Peran Dan Kendala Serikat Dalam Melindungi Tenaga Kerja Di Industri. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 12-19.



pemahaman hukum, pekerja diharapkan mampu mengenali bentuk-bentuk pelanggaran yang terjadi serta memanfaatkan mekanisme penyelesaian sengketa yang telah disediakan oleh peraturan perundang-undangan.⁵⁰

Penguatan pengawasan juga dapat dilakukan melalui pemanfaatan sistem pelaporan dan data ketenagakerjaan. Kewajiban perusahaan untuk melaporkan keadaan ketenagakerjaannya kepada instansi yang berwenang melalui wajib lapor ketenagakerjaan dapat dioptimalkan melalui sistem digital yang terintegrasi dengan data kepesertaan jaminan sosial dan data pengupahan. Integrasi data memungkinkan pengawasan berbasis risiko, yaitu pengawas memprioritaskan perusahaan yang menunjukkan indikasi ketidakpatuhan, sehingga keterbatasan jumlah pengawas dapat diimbangi dengan efisiensi kerja. Upaya ini sejalan dengan gagasan bahwa penguatan perlindungan hak pekerja memerlukan solusi yang bersifat sistemik, sebagaimana ditekankan dalam kajian mengenai tantangan dan solusi perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja di Indonesia.⁵¹

Peningkatan kesadaran hukum pekerja perlu disertai dengan akses terhadap bantuan hukum. Pekerja yang telah memahami haknya tetap menghadapi kendala biaya dan keterbatasan pengetahuan prosedural ketika harus menempuh jalur penyelesaian sengketa. Karena itu, pemanfaatan layanan bantuan hukum yang diatur dalam undang-undang tentang bantuan hukum, pendampingan oleh serikat pekerja, serta konsultasi pada instansi ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari upaya memastikan bahwa hak yang diatur dalam norma dapat benar-benar diperjuangkan.⁵² Pendidikan hukum bagi pekerja juga sebaiknya dilakukan sejak tahap sebelum bekerja, misalnya melalui pelatihan kerja dan pendidikan vokasi, sehingga calon pekerja telah mengenali hak dan kewajibannya sebelum memasuki hubungan kerja.

⁵⁰ Anindya, S. E., & Damayanti, R. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja di Indonesia: Tantangan dan solusi. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 572-579.

⁵¹ Anindya, S. E., & Damayanti, R. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja di Indonesia: Tantangan dan solusi. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 572-579.

⁵² Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.



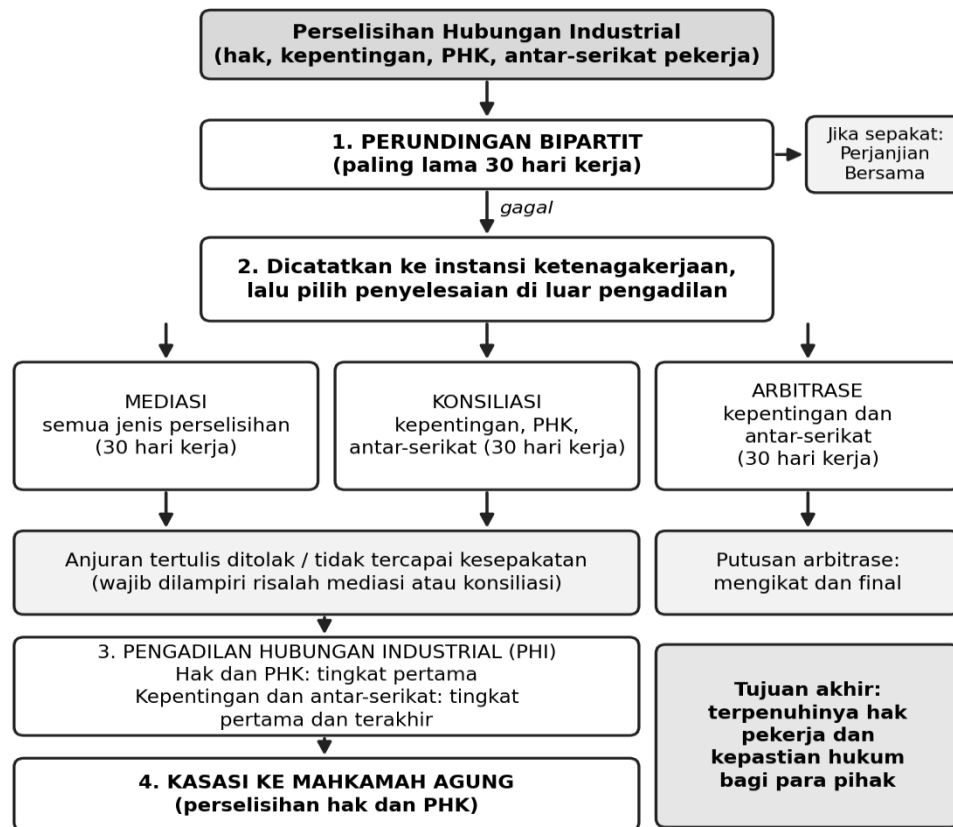
Dari sisi pengusaha, diperlukan adanya peningkatan komitmen dalam menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial yang adil dan berkeadilan. Kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan tidak seharusnya dipandang sebagai beban perusahaan, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab hukum dan sosial dalam menjalankan kegiatan usaha. Pemenuhan hak-hak pekerja secara konsisten dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial. Upaya penyelesaian juga dapat dilakukan melalui optimalisasi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peraturan perundang-undangan telah menyediakan berbagai sarana penyelesaian sengketa, baik melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme tersebut harus dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kepastian hukum serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja yang mengalami pelanggaran.⁵³

Secara normatif, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang membedakan empat jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar-serikat pekerja. Penyelesaian dimulai dengan perundingan bipartit yang harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja. Apabila gagal, perselisihan dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan dan dapat diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, yang masing-masing memiliki batas waktu 30 hari kerja. Apabila penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial atas perselisihan hak dan PHK dapat dimohonkan kasasi kepada Mahkamah Agung, sedangkan putusan atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar-serikat pekerja bersifat final pada tingkat pertama.⁵⁴ Alur penyelesaian tersebut ditunjukkan pada Gambar 2.

⁵³ Sari, I. (2025). MEWUJUDKAN Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(2), 295-308.

⁵⁴ Pasal 3, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 40, Pasal 56, Pasal 83, dan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.





Gambar 2. Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Meskipun mekanisme tersebut telah disusun secara berjenjang dan memiliki batas waktu, dalam praktik pekerja sering menghadapi kendala berupa durasi proses yang panjang dari tingkat bipartit hingga kasasi, biaya yang harus ditanggung, serta kesulitan pelaksanaan putusan. Kendala ini menunjukkan bahwa keberadaan mekanisme penyelesaian sengketa belum otomatis berarti terjaminnya akses terhadap keadilan. Oleh karena itu, optimalisasi penyelesaian perselisihan perlu dimulai dari tahap awal, yaitu penguatan perundingan bipartit dan peran mediator hubungan industrial, sehingga sebagian besar perselisihan dapat diselesaikan secara damai sebelum berkembang menjadi sengketa di pengadilan.

Dari sisi substansi hukum, upaya jangka menengah yang paling mendasar adalah pembaruan peraturan perundang-undangan sebagaimana diperintahkan Mahkamah Konstitusi. Pembentukan undang-undang ketenagakerjaan yang baru memberikan kesempatan untuk memperbaiki norma-norma yang menimbulkan ketidakpastian, menyelaraskan berbagai peraturan pelaksana, serta memastikan keterlibatan bermakna serikat pekerja dalam proses pembentukannya. Di samping itu, penguatan sanksi, baik administratif maupun pidana, perlu dijalankan secara konsisten agar kepatuhan pengusaha tidak hanya bergantung pada kesadaran sukarela. Kombinasi pembaruan norma, penguatan struktur pengawasan dan peradilan, serta pembangunan budaya hukum inilah yang diperlukan agar perlindungan hak pekerja tidak berhenti pada tataran *das sollen*.

Pada sisi lain, faktor ekonomi perusahaan perlu dipahami secara proporsional. Tidak semua pelanggaran bersumber dari itikad tidak baik; sebagian usaha mikro dan kecil menghadapi keterbatasan modal dan pengetahuan administratif untuk memenuhi seluruh kewajiban ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan sendiri mengakui hal ini dengan menerapkan kewajiban pendaftaran jaminan sosial secara bertahap sesuai dengan jenis dan skala usaha.⁵⁵ Oleh karena itu, upaya penyelesaian bagi kelompok usaha ini sebaiknya mengedepankan pendampingan, pemberian informasi, dan kepatuhan bertahap, sementara penegakan sanksi secara tegas difokuskan pada perusahaan yang mampu tetapi sengaja tidak memenuhi kewajibannya. Pembedaan perlakuan ini tidak berarti mengurangi hak pekerja, tetapi mengarahkan sumber daya penegakan hukum agar lebih efektif dan berkeadilan.

Keseluruhan hambatan beserta faktor penyebab dan upaya penyelesaiannya diringkas pada Tabel 3 dengan menggunakan kerangka efektivitas hukum yang telah diuraikan sebelumnya.

⁵⁵ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.



Unsur Sistem Hukum	Hambatan	Faktor Penyebab	Upaya Penyelesaian
Substansi hukum	Perubahan dan tumpang tindih norma; perdebatan atas ketentuan PKWT, alih daya, dan PHK	Perubahan regulasi berulang; putusan MK yang menuntut penataan ulang	Pembentukan UU ketenagakerjaan baru dengan partisipasi bermakna serikat pekerja; harmonisasi peraturan pelaksana
Struktur hukum	Keterbatasan jumlah dan jangkauan pengawas; pengawasan reaktif	Pembagian kewenangan pusat-provinsi-daerah; luasnya wilayah dan banyaknya perusahaan	Penambahan dan peningkatan kompetensi pengawas; pengawasan berbasis risiko dan data terintegrasi
Struktur hukum	Proses penyelesaian perselisihan yang panjang dan sulit dieksekusi	Berjenjangnya tahapan; biaya; kesulitan pelaksanaan putusan	Penguatan bipartit dan mediasi; percepatan proses; efektivitas eksekusi putusan
Budaya hukum	Rendahnya kepatuhan sebagian pengusaha	Orientasi biaya; lemahnya sanksi yang dirasakan; kondisi ekonomi perusahaan	Penegakan sanksi administratif dan pidana; pembinaan dan insentif kepatuhan
Budaya hukum	Rendahnya pemahaman dan keberanian pekerja memperjuangkan hak	Keterbatasan informasi dan akses bantuan hukum; kekhawatiran kehilangan pekerjaan	Sosialisasi dan penyuluhan hukum; bantuan hukum; pendampingan serikat pekerja
Budaya hukum	Ketidakseimbangan posisi tawar pekerja dan pengusaha	Ketergantungan ekonomi pekerja; lemahnya representasi kolektif; besarnya sektor informal	Penguatan serikat pekerja, PKB, dan LKS bipartit; perluasan jangkauan perlindungan bagi pekerja informal

Tabel 2. Pemetaan Hambatan, Faktor Penyebab, dan Upaya Penyelesaian Perlindungan Hak Pekerja



Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hak pekerja tidak hanya bersumber dari aspek hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor pengawasan, kesadaran hukum, kondisi ekonomi, serta ketidakseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, penyelesaiannya memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui penguatan pengawasan, peningkatan kesadaran hukum, kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan, serta optimalisasi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya sinergi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja, tujuan perlindungan hak pekerja sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diharapkan dapat terwujud secara lebih efektif.

C. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja di Indonesia secara normatif telah memperoleh landasan hukum yang cukup kuat dan komprehensif. Berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan pekerja sejak tahap sebelum hubungan kerja, selama hubungan kerja, hingga berakhirnya hubungan kerja. Bentuk perlindungan tersebut meliputi pengaturan perjanjian kerja, pengupahan, waktu kerja dan waktu istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan dari diskriminasi, serta perlindungan dalam hal pemutusan hubungan kerja.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai hambatan yang menyebabkan perlindungan hak pekerja belum berjalan secara optimal. Hambatan tersebut antara lain rendahnya kepatuhan sebagian pengusaha terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan, keterbatasan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, faktor kondisi ekonomi perusahaan, serta adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dengan implementasi di lapangan. Dengan hal tersebut, diperlukan adanya upaya yang bersifat komprehensif untuk mengoptimalkan perlindungan hak pekerja. Upaya tersebut dapat



dilakukan melalui penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan edukasi dan kesadaran hukum pekerja, peningkatan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta optimalisasi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, diharapkan perlindungan hak pekerja dapat terlaksana secara lebih efektif sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja.

Apabila dianalisis dengan kerangka teori perlindungan hukum dan efektivitas hukum, kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* dalam perlindungan hak pekerja tidak bersumber dari satu faktor tunggal. Dari sisi substansi, perlindungan preventif telah tersedia dalam bentuk norma yang lengkap, tetapi dinamika perubahan regulasi menimbulkan ketidakpastian. Dari sisi struktur, pengawasan dan mekanisme penyelesaian perselisihan sebagai perlindungan represif masih menghadapi keterbatasan kapasitas dan akses. Dari sisi budaya hukum, kepatuhan pengusaha, kesadaran hukum pekerja, dan relasi kuasa dalam hubungan kerja memengaruhi sejauh mana norma tersebut dijalankan. Karena ketiga unsur ini saling memengaruhi, upaya optimalisasi perlindungan hak pekerja harus dilakukan secara simultan dan tidak dapat bertumpu pada perbaikan satu unsur saja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Ibu Dr. iur. Asmin Fransiska, S.H., LL.M., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, atas dukungan yang diberikan dalam proses penulisan artikel ini. Penulis turut menyampaikan apresiasi kepada Ibu Ninin Ernawati, S.H., M.H., selaku *Journal Manager* Jurnal Gloria Justitia, serta kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis berharap artikel ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan berkontribusi bagi pengembangan ilmu hukum.



Kontribusi Penulis

Konseptualisasi, Metodologi, Validasi, Analisis Formal, Penulisan Naskah Awal sampai akhir:
Apolonia Ude Kumanireng

Pendanaan

Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Pernyataan Komite Etik

Tidak tersedia.

Pernyataan Persetujuan Setelah Penjelasan

Tidak tersedia.

Pernyataan Ketersediaan Data

Tidak tersedia.

Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini.

Pernyataan Penggunaan Kecerdasan Buatan Generatif

Dalam proses penyusunan artikel ilmiah ini, penulis menggunakan ChatGPT untuk membantu menyusun naskah awal, menyempurnakan redaksi akademik, dan meningkatkan kejelasan argumentasi. Penulis juga menggunakan Grammarly untuk memperbaiki tata bahasa, keterbacaan, dan kualitas bahasa secara keseluruhan. Setelah menggunakan perangkat tersebut, penulis menelaah, merevisi, dan memvalidasi seluruh isi naskah secara cermat guna memastikan keakuratan dan koherensi tulisan. Penulis bertanggung jawab penuh atas seluruh isi publikasi ini.



Pernyataan Etika Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan metode studi kepustakaan dengan menganalisis bahan hukum yang relevan. Penelitian ini tidak melibatkan partisipan manusia, hewan, wawancara, atau survei sehingga tidak memerlukan persetujuan etik penelitian yang melibatkan subjek manusia atau hewan.

Akses Terbuka

©2026. Hak cipta dilindungi dan tetap berada pada penulis, sepanjang tidak ditentukan lain berdasarkan perjanjian publikasi. Artikel ini tersedia secara terbuka untuk dibaca dan diakses bagi kepentingan pendidikan, penelitian, dan pengembangan ilmu pengetahuan. Penggunaan dan pengutipan artikel wajib menghormati hak cipta, mencantumkan nama penulis, serta menyebutkan sumber publikasi secara tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.



DAFTAR PUSTAKA

- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Nurchayyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.
- Sari, J. H. (2025). Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Kontrak. *Justici*, 18(2), 42-52.
- Yuliana ningsih Yuli, A. (2019). Implementasi undang-undang ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja di Perseroan Terbatas (PT). *Jurnal Yuridis*.
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128.
- Agus, D. (2019). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(1), 1-25.
- Pedju, R. (2016). Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*, 4(8).
- Mustakim, M. (2025). Implementasi Hak Atas Upah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(4), 2029-2036.
- Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12-17.
- Anindya, S. E., & Damayanti, R. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja di Indonesia: Tantangan dan solusi. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 572-579.



- Kurniawan, A. S. (2025). Peran Dan Kendala Serikat Dalam Melindungi Tenaga Kerja Di Industri. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 12-19.
- Sari, I. (2025). MEWUJUDKAN Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(2), 295-308.
- Zaidan, D., Machfudz, M. A. S., Habibie, M. Z., & Wulandari, W. (2026). Implementasi Perlindungan Hak Normatif Pekerja Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Di Provinsi Bengkulu. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 5(6), 1091-1098.
- Budiiswanti, S. R., Wantu, F. M., & Mantali, A. R. Y. (2023). Tinjauan Hukum Implementasi Serta Kendala Praktis Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(9).
- Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000-2008.
- ANTARA. (2026, 15 Mei). DPR targetkan RUU Ketenagakerjaan selesai 2026 sesuai putusan MK. <https://jogja.antaranews.com/berita/828799/dpr-targetkan-ruu-ketenagakerjaan-selesai-2026-sesuai-putusan-mk>.
- Asikin, Z., dkk. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- IQPlus. (2026, 27 Agustus). RUU Perlindungan Ketenagakerjaan disetujui jadi usul inisiatif DPR. <https://bcasekuritas.co.id/latest-news/news/ruu-perlindungan-ketenagakerjaan-disetujui-jadi-usul-inisiatif-dpr>
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.



- Marzuki, P. M. (2014). *Penelitian Hukum* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.
- Soekanto, S. (2008). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soepomo, I. (1983). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai Pengupahan yang Sama bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.



Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

