

Perlindungan Hak Perkerja Dalam Sistim Hukum Ketenagakerjaan Indonesia:Analisi Hubungan Industrial Pada Era Modern

Ifan Herdiansyah¹, Alberto², Galingga Arya p³

^{1,2,3} Jurusan Teknik Mesin, Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juli 7, 2026

Revised Juli 7, 2026

Accepted Juli 8, 2026

Kata Kunci:

Hukum Ketenagakerjaan,
Perlindungan Pekerja,
Hubungan Industrial,
Hak Pekerja,
Regulasi Ketenagakerjaan

Keywords:

*Employment Law,
Worker Protection,
Industrial Relations,
Worker Rights,
Employment Regulations*

ABSTRAK

Perlindungan terhadap pekerja merupakan salah satu tujuan utama penyelenggaraan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perkembangan dunia usaha, transformasi digital, serta perubahan pola hubungan kerja menimbulkan berbagai tantangan yang memerlukan pengaturan hukum yang mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta mengkaji implementasinya dalam hubungan industrial pada era modern. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan studi kepustakaan melalui penelaahan berbagai literatur, jurnal ilmiah, serta dokumen hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengatur berbagai aspek penting, antara lain hubungan kerja, sistem pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, perlindungan terhadap pekerja perempuan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Meskipun demikian, pelaksanaan ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai hambatan, seperti rendahnya tingkat kepatuhan sebagian perusahaan, keterbatasan pengawasan ketenagakerjaan, meningkatnya penggunaan sistem kerja kontrak dan alih daya, serta berkembangnya model pekerjaan berbasis platform digital yang belum sepenuhnya terakomodasi dalam regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan kebijakan yang adaptif, penguatan fungsi pengawasan, dan peningkatan kesadaran hukum seluruh pihak guna mewujudkan hubungan industrial yang adil, produktif, dan berkelanjutan.

ABSTRACT

Protection of workers is one of the primary objectives of the implementation of labor law in Indonesia. Developments in the business world, digital transformation, and changes in employment patterns have created various challenges that require legal regulations capable of maintaining a balance between the interests of workers and employers. This study aims to analyze the role of Indonesian labor law in protecting workers' rights and examine its implementation in industrial relations in the modern era. The study uses a normative juridical method with a regulatory approach and a literature review through a review of various literature, scientific journals, and relevant legal documents. The results show that the Indonesian labor law system has regulated various important aspects, including employment relations, the stripping system, occupational safety and health, social security, protection for female workers, and mechanisms for resolving industrial relations disturbances. However, these implementing provisions still face various obstacles, such as low levels of compliance by some companies, limited labor supervision, the increasing use of work contracts and outsourcing systems, and the development of digital platform-based work models that have not been

fully accommodated in applicable regulations. Therefore, adaptive policy updates, strengthening of supervisory functions, and increasing legal awareness of all parties are needed to realize fair, productive, and sustainable industrial relations.

This is an open access article under the [CC BY](#) license



Corresponding Author:

Ifan Herdiansyah
Jurusan Teknik Mesin, Universitas Krisnadwipayana,
Jakarta, Indonesia
Email: xalberto2370011043@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan nasional karena merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan kegiatan ekonomi dan produktivitas suatu negara. [1] Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan pemberi kerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan ekonomi, tetapi juga harus menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing pihak secara adil sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Oleh sebab itu, keberadaan hukum ketenagakerjaan menjadi instrumen penting dalam menciptakan hubungan industrial yang seimbang, harmonis, dan berkeadilan [2].

Perkembangan sektor industri yang semakin pesat, disertai kemajuan teknologi informasi dan globalisasi ekonomi, telah mengubah pola hubungan kerja di Indonesia. Munculnya pekerjaan berbasis digital, sistem kerja fleksibel, serta meningkatnya penggunaan tenaga kerja kontrak dan alih daya menghadirkan tantangan baru dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja. [3] Kondisi tersebut menuntut adanya regulasi yang mampu menyesuaikan diri dengan dinamika dunia kerja tanpa mengurangi perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. [6]

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perkembangan melalui berbagai perubahan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi landasan utama dalam mengatur hubungan kerja, yang kemudian mengalami penyesuaian melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. [7] Perubahan tersebut bertujuan meningkatkan daya saing investasi dan memperluas kesempatan kerja, namun pada saat yang sama memunculkan berbagai pandangan mengenai efektivitas perlindungan hak pekerja. [5]

Dalam praktiknya masih ditemukan berbagai persoalan, seperti perselisihan hubungan industrial, pelanggaran hak atas upah, belum optimalnya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, serta belum meratanya kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan. Selain itu, perkembangan ekonomi digital juga menimbulkan persoalan mengenai status hukum pekerja platform yang belum sepenuhnya memperoleh perlindungan sebagaimana pekerja dalam hubungan kerja konvensional.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research). Data diperoleh dari:

2.1 Data Primer

1. UUD 1945
2. UU Nomor 13 Tahun 2003
3. UU Nomor 6 Tahun 2023
4. PP terkait ketenagakerjaan

2.2 Data Sekunder

1. Buku hukum ketenagakerjaan
2. Jurnal ilmiah nasional
3. Artikel akademik
4. Hasil penelitian terdahulu

Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk menjelaskan berbagai aspek hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja dapat berbentuk:

1. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau memiliki batas waktu tertentu.

2. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Digunakan untuk pekerjaan tetap tanpa batas waktu tertentu.

Keberadaan perjanjian kerja sangat penting karena menjadi dasar hak dan kewajiban masing-masing pihak.

3.2 Perlindungan Hak Pekerja

3.2.1 Hak atas Upah

Upah merupakan hak dasar pekerja yang wajib diberikan sesuai perjanjian kerja.[10]

Prinsip pengupahan meliputi:

1. Upah minimum.
2. Upah lembur.
3. Tunjangan.
4. Bonus kinerja.

Pemerintah menetapkan kebijakan upah minimum guna menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja.

3.2.2 Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan:

1. Melindungi pekerja dari kecelakaan kerja.
2. Menjaga kesehatan pekerja.
3. Meningkatkan produktivitas kerja.

Program K3 menjadi sangat penting terutama pada sektor industri manufaktur, konstruksi, pertambangan, dan energi.

3.2.3 Hak atas Jaminan Sosial

Melalui BPJS Ketenagakerjaan pekerja memperoleh:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

2. Jaminan Hari Tua (JHT).
3. Jaminan Pensiun (JP).
4. Jaminan Kematian (JKM).
5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Program tersebut membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

3.2.4 Hak atas Cuti

Pekerja berhak memperoleh:

1. Cuti tahunan.
2. Cuti sakit.
3. Cuti melahirkan.
4. Cuti karena alasan penting.

3.3 Perlindungan terhadap Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan memperoleh perlindungan khusus yang meliputi:

3.3.1 Cuti Melahirkan

Pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti sebelum dan sesudah melahirkan.

3.3.2 Perlindungan Kerja Malam

Perusahaan wajib menyediakan:

1. Transportasi.
2. Keamanan kerja.
3. Perlindungan kesehatan.

3.3.3 Perlindungan dari Diskriminasi

Setiap pekerja perempuan berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pekerjaan.

3.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

K3 merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan.

Tujuan utama K3:

1. Mengurangi kecelakaan kerja.
2. Menurunkan angka penyakit akibat kerja.
3. Menjamin lingkungan kerja yang aman.

Implementasi K3 meliputi:

1. Penggunaan APD.
2. Pelatihan keselamatan kerja.
3. Pemeriksaan kesehatan berkala.
4. Audit keselamatan kerja.

Perusahaan yang tidak menerapkan K3 dapat dikenakan sanksi administratif maupun pidana.

3.5 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.[4]

Penyebab PHK dapat berupa:

1. Efisiensi perusahaan.
2. Pelanggaran disiplin.
3. Perusahaan tutup.
4. Force majeure.

Dalam kasus PHK, pekerja berhak memperoleh:

1. Uang pesangon.

2. Uang penghargaan masa kerja.
3. Uang penggantian hak.

3.6 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena:

1. Perselisihan hak.
2. Perselisihan kepentingan.
3. Perselisihan PHK.
4. Perselisihan antar serikat pekerja.

Tahapan penyelesaian:

1. Bipartit
Perundingan antara pekerja dan pengusaha.
2. Mediasi
Melibatkan mediator dari pemerintah.
3. Konsiliasi
Dilakukan oleh konsiliator yang ditunjuk.
4. Pengadilan Hubungan Industrial
Menjadi langkah terakhir apabila penyelesaian sebelumnya gagal.

3.7 Dampak UU Cipta Kerja terhadap Ketenagakerjaan

Pemerintah menerbitkan UU Cipta Kerja untuk:

1. Menarik investasi.
2. Memperluas lapangan pekerjaan.
3. Menyederhanakan regulasi.

Dampak positif:

1. Kemudahan investasi.
 2. Peningkatan peluang kerja.
 3. Penyederhanaan perizinan usaha.
- Dampak negatif yang sering diperdebatkan:

1. Fleksibilitas tenaga kerja meningkat.
2. Perubahan sistem pesangon.
3. Kekhawatiran terhadap perlindungan pekerja.

3.8 Tantangan Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital [8][9]

Perkembangan teknologi melahirkan berbagai bentuk pekerjaan baru seperti:

1. Freelancer.
2. Driver online.
3. Content creator.
4. Pekerja platform digital.

Tantangan yang muncul:

1. Status Hubungan Kerja
Banyak pekerja digital tidak memiliki status pekerja tetap.
2. Perlindungan Sosial
Sebagian pekerja platform belum memperoleh jaminan sosial yang memadai.
3. Pengawasan
Sulitnya pengawasan terhadap pekerjaan berbasis digital.
4. Persaingan Global
Pekerja Indonesia harus bersaing dengan tenaga kerja dari berbagai negara.

3.9 Upaya Peningkatan Perlindungan Pekerja

Beberapa langkah yang dapat dilakukan:

1. Penguatan pengawasan ketenagakerjaan.
2. Peningkatan pendidikan hukum bagi pekerja.
3. Optimalisasi peran serikat pekerja.
4. Digitalisasi sistem pengawasan ketenagakerjaan.
5. Pembaruan regulasi sesuai perkembangan teknologi.

3.10 Peran Serikat Pekerja dalam Hubungan Industrial

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh pekerja untuk memperjuangkan dan melindungi hak-hak anggotanya. Keberadaan serikat pekerja memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Fungsi serikat pekerja meliputi:

1. Menyalurkan aspirasi pekerja.
2. Melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
3. Membela pekerja dalam perselisihan hubungan industrial.
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui dialog sosial.

Dengan adanya serikat pekerja yang kuat dan profesional, keseimbangan hubungan kerja dapat lebih terjaga sehingga konflik industrial dapat diminimalkan.

3.11 Pengaruh Globalisasi terhadap Hukum Ketenagakerjaan

Globalisasi telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja. Persaingan tenaga kerja tidak lagi bersifat lokal tetapi juga internasional.

Dampak globalisasi terhadap ketenagakerjaan antara lain:

1. Meningkatnya kebutuhan tenaga kerja yang kompeten.
2. Masuknya investasi asing ke Indonesia.
3. Perubahan pola kerja menjadi lebih fleksibel.
4. Tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan global tanpa mengurangi perlindungan terhadap pekerja.

3.12 Analisis Kasus Pelanggaran Hak Pekerja

Sebagai contoh, masih ditemukan kasus keterlambatan pembayaran upah, pelanggaran jam kerja, serta tidak diberikannya jaminan sosial kepada pekerja.

Faktor penyebab pelanggaran tersebut meliputi:

1. Kurangnya pengawasan ketenagakerjaan.
2. Rendahnya kesadaran hukum perusahaan.
3. Ketidaktahuan pekerja terhadap hak-haknya.

Penyelesaian dapat dilakukan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tabel 1. Ringkasan Hak-Hak Pekerja di Indonesia

No	Hak Pekerja	Dasar Hukum	Bentuk Perlindungan
1	Hak atas Upah	UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023	Upah minimum, upah lembur, tunjangan
2	Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	UU No. 1 Tahun 1970	Penyediaan APD, pelatihan K3, lingkungan kerja aman

No	Hak Pekerja	Dasar Hukum	Bentuk Perlindungan
3	Hak atas Jaminan Sosial	UU No. 24 Tahun 2011	JKK, JHT, JP, JKM, JKP
4	Hak atas Cuti	UU Ketenagakerjaan	Cuti tahunan, sakit, melahirkan
5	Hak Berserikat	UU No. 21 Tahun 2000	Membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja
6	Hak Perlindungan dari Diskriminasi	UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan	Kesempatan kerja yang sama bagi seluruh pekerja

Tabel 2. Tantangan Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital

Tantangan	Dampak
Pekerja platform digital	Status hubungan kerja tidak jelas
Freelancer	Sulit memperoleh jaminan sosial
Persaingan global	Kompetensi tenaga kerja harus meningkat
Otomatisasi industri	Berkurangnya kebutuhan tenaga kerja tertentu
Pengawasan digital	Sulit dilakukan secara langsung

4. KESIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan Indonesia memiliki peranan penting dalam menciptakan hubungan industrial yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Pengaturan mengenai upah, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, hak cuti, serta mekanisme penyelesaian perselisihan menunjukkan bahwa negara telah berupaya memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Namun demikian, efektivitas perlindungan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait kepatuhan perusahaan, pengawasan ketenagakerjaan, dan perkembangan model pekerjaan berbasis digital. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan, peningkatan literasi hukum ketenagakerjaan, serta pembaruan regulasi yang lebih adaptif terhadap perubahan dunia kerja agar perlindungan pekerja dapat terlaksana secara lebih optimal dan berkelanjutan.

REFERENSI

- [1] International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2024
- [2] Izzati, N. R. (2024). *Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, 31(2).
- [3] Prassl, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.
- [4] Santoso, I. B., & Arafat, M. R. (2024). *Changes to Criminal Provisions in the Field of Employment and Its Implications for Worker Protection Post the Job Creation Law*. Ahmad Dahlan Indonesian Law Journal.
- [5] Dewi, M. N. K., & Basir, A. (2023) *Indonesia's Omnibus Law and Protection of Labor Rights*.
- [6] Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan.
- [7] Izzati, N. R. (2024). *Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, 31(2).

- [8] Ardhany, Y., Fauzy, E., & Zubarita, F. R. (2024). *Implementation of the Right to Disconnect and Workers' Rights in Indonesia*. *Lex Renaissance*, 8(2).
- [9] Sinaga, J. P., Budiman, A., & Saefullah. (2024). *Legal Certainty in Providing Labor Protection Guarantees for Home Workers in Indonesian Labor Law*. *Journal Indonesia Law and Policy Review*, 5(3)
- [10] Kusumawati, M. P. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh*. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 216–225.