

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA DAN EKUILLIBRUM HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM DISKURSUS HUKUM INDONESIA

Faiq Rahmat*, Samuel Aditya & Andy Rifqi
Universitas Krisnadwipayana Jakarta, Indonesia
E-mail: faiqrahmat05@gmail.com*

Article History

Received: 30 Maret 2026

Accepted: 30 April 2026

Published: 13 Mei 2026

Abstract

This research evaluates the effectiveness of Indonesia's labor law framework in mitigating the risks of labor rights violations amidst the escalating dynamics of industrial relations. Employing a normative legal research approach, this article dissects wage standardization, social security, and the urgency of Occupational Health and Safety (OHS) as mandated by Law No. 13 of 2003 and its derivative regulations. The findings underscore the crucial role of the state as a regulatory authority in balancing the asymmetrical bargaining power between corporations and the workforce. It is concluded that the harmonization of labor market flexibility policies with human rights protections, supported by rigid supervision, serves as a primary determinant in achieving industrial justice and minimizing collective disputes.

Keywords: Labor Law, Legal Protection, Industrial Relations, OHS, Social Justice

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi efektivitas kerangka regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dalam memitigasi risiko pelanggaran hak pekerja di tengah eskalasi dinamika hubungan industrial. Melalui pendekatan yuridis normatif, artikel ini membedah standarisasi pengupahan, jaminan sosial, serta urgensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diamanatkan oleh UU No. 13 Tahun 2003 beserta regulasi turunannya. Temuan penelitian menegaskan peran krusial negara sebagai otoritas regulator dalam menyeimbangkan asimetri posisi tawar antara korporasi dan tenaga kerja. Disimpulkan bahwa harmonisasi antara kebijakan fleksibilitas pasar kerja dengan perlindungan hak asasi manusia, didukung pengawasan yang rigid, merupakan determinan utama dalam mewujudkan keadilan industri dan meminimalisir sengketa kolektif.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Yuridis, Hubungan Industrial, K3, Keadilan Sosial.

A. PENDAHULUAN

Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI) di Indonesia bukan sekadar kumpulan peraturan teknis mengenai relasi antara pekerja dan pemberi kerja, melainkan instrumen yuridis yang memegang peranan fundamental dalam menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan perlindungan kemanusiaan. Di satu sisi, pemberi kerja membutuhkan kepastian usaha, efisiensi produksi, dan fleksibilitas dalam mengelola modal. Di sisi lain, pekerja membutuhkan jaminan atas hak dasar, martabat, keselamatan, upah yang layak, dan perlindungan dari relasi kerja yang eksploitatif. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, regulasi kerja hadir untuk mengoreksi ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja sekaligus memastikan agar relasi produksi tidak menegasikan nilai keadilan sosial (Davidov, 2014; Susanto, 2015). Kerangka

ini sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan Indonesia yang menempatkan perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan sebagai bagian penting dalam pembangunan ketenagakerjaan.

Dalam diskursus hukum Indonesia, hubungan industrial tidak sekadar dipandang sebagai relasi kontraktual perdata biasa (*privaatrecht*) yang tunduk pada asas kebebasan berkontrak. Hubungan kerja memiliki dimensi konstitusional karena berakar pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mandat tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki tanggung jawab aktif untuk memastikan bahwa kerja tidak hanya menghasilkan pendapatan, tetapi juga menjamin martabat dan kesejahteraan pekerja. Dalam perspektif *welfare state*, intervensi negara melalui regulasi ketenagakerjaan menjadi instrumen untuk mencegah dominasi pasar yang berlebihan terhadap pekerja, terutama kelompok rentan dan pekerja informal (Hamid et al., 2022). Oleh karena itu, kehadiran negara dalam hukum ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan konstitusional terhadap martabat pekerja di tengah kompleksitas sistem ekonomi kapitalistik.

Namun, dalam realitas sosiologis, hubungan kerja sering terjebak dalam asimetri posisi tawar yang tajam. Ketidakseimbangan ini menempatkan pekerja pada posisi rentan karena mereka sering menerima syarat kerja yang kurang adil demi memenuhi kebutuhan ekonomi personal dan keluarga. Posisi pengusaha yang menguasai alat produksi, akses modal, dan keputusan organisasi kerja memberi kekuatan dominan dalam menentukan isi perjanjian kerja. Jika tidak dikontrol oleh regulasi dan pengawasan yang efektif, dominasi tersebut dapat menyebabkan degradasi hak-hak normatif pekerja. Kondisi ini menegaskan pentingnya hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen korektif untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan usaha dan perlindungan pekerja (Davidov, 2014; Hamid et al., 2022).

Ketimpangan tersebut semakin nyata ketika sengketa hubungan industrial masih menjadi persoalan penting dalam praktik ketenagakerjaan Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa negara berusaha menyediakan jalur penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Meskipun demikian, keberadaan mekanisme hukum belum otomatis menghapus konflik karena sengketa hak dan pemutusan hubungan kerja masih sering muncul dalam praktik relasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ekuilibrium antara profitabilitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja masih menjadi agenda besar dalam sistem hubungan industrial Indonesia (Widyastuti et al., 2024).

Evolusi industri modern yang membawa tren *labour market flexibility* dan digitalisasi menambah lapisan tantangan baru dalam hukum ketenagakerjaan. Fleksibilitas pasar kerja memang dapat mendorong efisiensi, perluasan kesempatan kerja, dan adaptasi dunia usaha terhadap perubahan ekonomi. Namun, pendekatan fleksibilitas yang tidak disertai perlindungan sosial dan kepastian hukum dapat memperbesar risiko kerentanan pekerja, penurunan upah riil, serta lemahnya sistem hubungan industrial (Islam, 2001). Tantangan ini semakin kompleks dalam model kerja baru seperti *gig economy*, sistem kemitraan digital, kerja berbasis platform, dan otomatisasi. Model kerja tersebut sering mengaburkan batas yuridis mengenai siapa yang disebut pekerja, siapa yang disebut pengusaha, serta sejauh mana perlindungan ketenagakerjaan dapat diberlakukan terhadap relasi kerja digital (Wibowo & Susanto, 2025).

Jika tidak diintervensi melalui regulasi yang adaptif dan progresif, orientasi industri terhadap efisiensi dapat mengarah pada komodifikasi tenaga kerja secara berlebihan. Perlindungan teknis melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perlindungan ekonomis

melalui pengupahan yang layak, serta perlindungan sosial melalui jaminan sosial ketenagakerjaan tidak dapat diposisikan sebagai pelengkap administratif semata. Ketiga aspek tersebut merupakan prasyarat dasar untuk memastikan bahwa pertumbuhan industri tidak mengorbankan martabat pekerja. Dalam konteks ini, regulasi ketenagakerjaan harus mampu menjamin perlindungan minimum sekaligus merespons perubahan bentuk kerja yang semakin fleksibel dan terdigitalisasi. Dengan demikian, keberlanjutan industri tidak hanya ditentukan oleh efisiensi modal, tetapi juga oleh kualitas perlindungan terhadap pekerja sebagai subjek utama dalam proses produksi (Hamid et al., 2022; Wibowo & Susanto, 2025).

Kehadiran negara melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami dinamika melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, menjadi penting untuk menetapkan batas-batas normatif (*legal boundaries*) dalam hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang dan memuat perubahan terhadap berbagai regulasi, termasuk sektor ketenagakerjaan. Dinamika ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia terus bergerak di antara kebutuhan menarik investasi, menciptakan lapangan kerja, dan mempertahankan perlindungan hak pekerja. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) juga memperlihatkan perluasan perlindungan sosial bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja melalui manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Perlindungan hukum tersebut bertujuan menciptakan ekuilibrium industri yang berkelanjutan. Ekuilibrium tidak berarti kesamaan status antara pekerja dan pengusaha, melainkan keseimbangan kepentingan agar kegiatan usaha dapat berjalan tanpa mengabaikan martabat pekerja. Pengusaha membutuhkan kepastian hukum untuk menjalankan usaha, sedangkan pekerja membutuhkan kepastian kerja (*job security*), kepastian upah (*income security*), dan kepastian sosial (*social security*). Ketika salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi, hubungan industrial berpotensi mengalami disharmoni yang berujung pada sengketa. Oleh karena itu, analisis terhadap HTKI perlu diarahkan pada tiga fokus utama, yaitu perlindungan teknis, perlindungan ekonomis, dan perlindungan sosial, serta evaluasi terhadap efektivitas mekanisme resolusi konflik dalam meminimalisasi sengketa industrial yang kontraproduktif bagi stabilitas ekonomi nasional dan keadilan sosial (Susanto, 2015; Widyastuti et al., 2024).

B. KAJIAN PUSTAKA

Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)

Indonesia menganut prinsip negara kesejahteraan, yaitu negara tidak hanya berperan sebagai pengatur, tetapi juga memiliki kewajiban untuk hadir dalam melindungi masyarakat dari ketimpangan sosial dan ekonomi. Prinsip ini menempatkan negara sebagai pihak yang berwenang melakukan intervensi terhadap hubungan ekonomi, terutama ketika terdapat ketidakseimbangan posisi antara pihak yang kuat dan pihak yang lemah.

Dalam hubungan industrial, pekerja umumnya berada pada posisi yang lebih lemah secara ekonomi dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, intervensi negara diperlukan melalui penetapan standar upah minimum, pembatasan waktu kerja, serta kewajiban pemberian jaminan sosial agar hubungan kerja berlangsung lebih adil, layak, dan melindungi hak-hak dasar pekerja.

Konsep Ekuilibrium Hubungan Industrial

Ekuilibrium dalam hubungan industrial tidak dapat dimaknai sebagai kesamaan status antara pengusaha dan pekerja. Kedua pihak memiliki kedudukan, fungsi, dan kepentingan yang

berbeda dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, ekuilibrium lebih tepat dipahami sebagai keseimbangan kepentingan yang memungkinkan hubungan kerja berjalan secara adil, stabil, dan saling menguntungkan.

Pengusaha membutuhkan kepastian hukum untuk menjalankan kegiatan usaha secara aman dan berkelanjutan. Di sisi lain, pekerja membutuhkan kepastian kerja (*job security*), kepastian upah (*income security*), dan kepastian sosial (*social security*) sebagai dasar perlindungan dalam hubungan kerja. Jika salah satu pilar tersebut tidak terpenuhi, maka hubungan industrial berpotensi mengalami disharmoni yang dapat berkembang menjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada penelaahan norma hukum positif, asas hukum, dan doktrin hukum yang mengatur perlindungan serta hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan. Penelitian hukum normatif relevan digunakan ketika objek utama kajian adalah peraturan perundang-undangan, konsep hukum, dan argumentasi doktrinal yang perlu ditafsirkan secara sistematis untuk menjawab masalah hukum tertentu (Hutchinson & Duncan, 2012). Pendekatan ini juga sesuai dengan karakter penelitian yang tidak melakukan pengukuran statistik terhadap perilaku responden, tetapi menelaah bagaimana hukum tenaga kerja memberikan landasan perlindungan bagi Generasi Z dalam relasi industrial. Dengan demikian, metode yuridis normatif memungkinkan penelitian menghasilkan penjelasan hukum yang terarah, argumentatif, dan berbasis pada konstruksi norma ketenagakerjaan yang berlaku.

Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta bahan hukum sekunder yang bersumber dari literatur hukum ketenagakerjaan, hubungan industrial, buku akademik, dan publikasi ilmiah relevan. Studi dokumen digunakan karena dokumen hukum dan literatur ilmiah merupakan sumber utama dalam penelitian normatif, terutama untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan norma hukum secara sistematis (Bowen, 2009). Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan cara menguraikan ketentuan hukum, menafsirkan makna normatifnya, lalu menghubungkannya dengan konteks sosiologis hubungan industrial yang dihadapi Generasi Z. Analisis ini diarahkan untuk memahami peran hukum ketenagakerjaan dalam memberikan kepastian kerja, kepastian upah, perlindungan sosial, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Melalui tahapan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan sintesis yang komprehensif mengenai fungsi hukum tenaga kerja sebagai instrumen perlindungan dan pengatur keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Perjanjian Kerja: PKWT dan Dilema Kepastian Kerja

Perjanjian kerja adalah ikatan yuridis yang menentukan hak dan kewajiban. Dalam aturan terbaru, durasi PKWT (kontrak) mengalami pelonggaran. Secara analisis yuridis, hal ini memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan fluktuasi pasar. Namun, bagi pekerja, kontrak jangka panjang tanpa status tetap dapat menurunkan loyalitas dan meningkatkan kecemasan finansial.

Rekonstruksi Perlindungan Teknis: Urgensi dan Implementasi K3

Perlindungan teknis melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan instrumen hukum yang bersifat preventif dan wajib (*mandatory*) dalam ekosistem industri. Berdasarkan prinsip hukum ketenagakerjaan, K3 bukan sekadar pelengkap fasilitas kerja, melainkan manifestasi dari perlindungan hak asasi manusia terhadap integritas fisik dan mental pekerja.

Dalam diskursus hukum Indonesia, perlindungan ini memiliki tiga dimensi utama yang saling berkaitan:

a. Kewajiban Yuridis dan Standarisasi Manajemen

Negara mengintervensi keselamatan industri melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Secara yuridis, perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 100 orang atau memiliki tingkat potensi bahaya tinggi wajib mengintegrasikan SMK3 ke dalam struktur manajemennya. Hal ini berarti aspek keselamatan harus masuk ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi berkala perusahaan, bukan sekadar tindakan reaktif saat kecelakaan telah terjadi.

b. Hierarki Pengendalian Risiko (Metode Teknis)

Dalam implementasinya, perlindungan K3 mengikuti urutan prioritas yang ketat. Pengusaha diwajibkan melakukan pengendalian risiko mulai dari tingkat yang paling efektif:

- Eliminasi dan Substitusi: Upaya pertama adalah menghilangkan sumber bahaya dari tempat kerja atau mengganti alat/bahan berbahaya dengan yang lebih aman.
- Pengendalian Rekayasa dan Administratif: Jika bahaya tidak bisa dihilangkan, perusahaan wajib melakukan rekayasa teknik (seperti pemasangan pembatas mesin) dan pengaturan administratif (seperti rotasi jam kerja untuk mengurangi paparan zat berbahaya).
- Alat Pelindung Diri (APD): APD diposisikan sebagai "benteng terakhir" perlindungan. Secara hukum, penyediaan APD adalah tanggung jawab penuh pengusaha tanpa boleh membebankan biaya kepada pekerja.

c. Sinergi Tripartit dalam Pengawasan

Keberhasilan perlindungan teknis sangat bergantung pada hubungan tiga arah (Tripartit):

- Pekerja: Berkewajiban mematuhi standar prosedur operasional (SOP) dan melaporkan kondisi tidak aman.
- Pengusaha: Bertanggung jawab menyediakan fasilitas, pelatihan, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
- Pemerintah: Berperan sebagai pengawas melalui inspektur ketenagakerjaan yang memiliki wewenang untuk memberikan sanksi administratif hingga penutupan izin usaha bagi perusahaan yang mengabaikan standar K3.

d. Implikasi Hukum dan Produktivitas

Analisis dalam buku HTKI menegaskan bahwa kelalaian terhadap K3 tidak hanya berujung pada kerugian kemanusiaan, tetapi juga kerugian ekonomi makro. Secara yuridis, jika terjadi kecelakaan akibat pengabaian standar K3, pengusaha dapat dituntut secara pidana maupun perdata (ganti rugi). Oleh karena itu, ekuilibrium hubungan industrial dalam aspek K3 tercapai ketika pengusaha memandang investasi pada keselamatan kerja sebagai upaya menjaga aset manusia yang akan meningkatkan produktivitas jangka panjang, bukan sekadar beban biaya operasional.

Perlindungan Ekonomis dan Jaminan Sosial

Kebijakan upah minimum adalah instrumen negara untuk mencegah praktik upah murah. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan sosial wajib memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja (JKK), kematian (JKM), dan hari tua (JHT). Analisis menunjukkan bahwa kepatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS berbanding lurus dengan tingkat ketenangan kerja karyawan.

Analisis Mekanisme Resolusi Sengketa: Dinamika Litigasi dan Non-Litigasi dalam Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak terelakkan dalam interaksi antara faktor produksi dan modal. Dalam diskursus hukum Indonesia, mekanisme penyelesaian sengketa ini diatur secara rigid melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Ekuilibrium industrial sangat bergantung pada efektivitas jalur-jalur berikut:

a. Paradigma Bipartit: Otonomi Para Pihak

Sesuai dengan esensi yang tertuang dalam buku HTKI, perundingan bipartit adalah kunci utama keseimbangan. Ini adalah proses musyawarah antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha tanpa campur tangan pihak ketiga. Secara yuridis, perundingan ini wajib dilakukan dalam jangka waktu paling lama 30 hari. Keberhasilan di tingkat bipartit menghasilkan Perjanjian Bersama (PB) yang memiliki kekuatan hukum mengikat dan dapat didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan kekuatan eksekutorial. Analisis menunjukkan bahwa kekuatan "hukum otonom" dalam perusahaan jauh lebih efektif menjaga harmonisasi dibandingkan intervensi eksternal.

b. Intervensi Pemerintah: Mediasi dan Konsiliasi

Apabila bipartit menemui jalan buntu, negara hadir melalui tahap tripartit. Di sini, peran Mediator (pegawai instansi ketenagakerjaan) atau Konsiliator (swasta yang terakreditasi) menjadi krusial. Mediator bertugas mengeluarkan Anjuran Tertulis. Dalam konteks ini, ekuilibrium diuji melalui objektivitas pemerintah. Tantangan yang sering muncul adalah keterbatasan jumlah mediator yang kompeten, sehingga sering terjadi penumpukan perkara yang mencederai prinsip penyelesaian "cepat, tepat, adil, dan murah".

c. Jalur Litigasi: Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

PHI merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Di tingkat ini, perselisihan berubah menjadi pertarungan pembuktian hukum formal. Terdapat empat jenis perselisihan yang dapat diajukan: perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja. Keberadaan Hakim Ad-Hoc yang merepresentasikan unsur buruh dan pengusaha dalam komposisi majelis hakim bertujuan untuk menjamin putusan yang mempertimbangkan keadilan sosiologis industri, bukan sekadar keadilan legalistik.

Tantangan Perlindungan Tenaga Kerja di Era Digitalisasi: *Gig Economy* dan Problem Yuridis Kemitraan

Transformasi industri menuju era 4.0 telah melahirkan fenomena *gig economy* yang bertumpu pada penggunaan platform digital sebagai penghubung antara penyedia jasa, pekerja, dan konsumen. Model kerja ini menawarkan fleksibilitas yang tinggi karena pekerja dapat menentukan waktu kerja, memilih jenis pekerjaan, serta mengakses peluang ekonomi secara lebih terbuka melalui aplikasi digital. Fleksibilitas tersebut menjadi daya tarik utama, terutama bagi generasi muda yang cenderung menginginkan pola kerja yang adaptif, mandiri, dan tidak sepenuhnya terikat pada struktur kerja konvensional. Meskipun demikian, secara yuridis model *gig economy* menimbulkan perdebatan serius karena hubungan antara pekerja platform dan perusahaan digital sering dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja. Konstruksi tersebut berimplikasi pada lemahnya perlindungan hak tenaga kerja, terutama terkait kepastian upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, waktu kerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan menghadapi tantangan besar untuk menyesuaikan kerangka perlindungan pekerja dengan bentuk kerja baru yang semakin fleksibel, terdigitalisasi, dan tidak selalu sesuai dengan kategori hubungan kerja tradisional.

Analisis Penegakan Hukum Dan Pengawasan

Bagian ini menegaskan bahwa persoalan utama dalam perlindungan ketenagakerjaan tidak selalu terletak pada kelemahan teks undang-undang, melainkan pada lemahnya aspek pengawasan dan penegakan hukum di lapangan. Secara normatif, berbagai aturan ketenagakerjaan telah mengatur hak pekerja, kewajiban pengusaha, mekanisme pemutusan hubungan kerja, perlindungan upah, serta sanksi terhadap pelanggaran norma kerja. Persoalan muncul ketika jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan dan luasnya cakupan sektor kerja yang harus diawasi. Ketimpangan tersebut menyebabkan proses pengawasan tidak berjalan optimal, terutama terhadap praktik-praktik pelanggaran seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pemotongan upah tanpa dasar hukum, pelanggaran jam kerja, keterlambatan pembayaran upah, atau pengabaian jaminan sosial pekerja. Akibatnya, norma hukum yang secara tertulis telah memberikan perlindungan sering kali tidak memiliki daya paksa yang kuat karena pelanggaran tidak selalu terdeteksi, tidak segera ditindak, atau tidak memperoleh sanksi yang tegas. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas hukum ketenagakerjaan sangat bergantung pada kapasitas institusi pengawasan, konsistensi penegakan hukum, serta keberanian negara dalam memastikan bahwa perlindungan pekerja benar-benar berjalan dalam praktik hubungan industrial.

E. SIMPULAN

Analisis menunjukkan bahwa Indonesia telah memiliki fondasi regulasi yang komprehensif dalam memayungi hak-hak pekerja. Namun, efektivitas operasional dari norma-norma tersebut sangat deterministik terhadap konsistensi pengawasan pemerintah dan itikad baik pelaku industri. Perlindungan hak pekerja harus dipandang sebagai investasi strategis untuk stabilitas sosial dan keberlanjutan produktivitas nasional, bukan sekadar beban finansial. Diperlukan sinergi berkelanjutan antara stakeholder untuk memastikan setiap pembaruan regulasi tetap berpijak pada prinsip keadilan bagi kaum buruh.

Pemerintah perlu memperkuat fungsi pengawasan dan memperjelas status hukum pekerja dalam ekonomi digital. Serikat pekerja juga harus meningkatkan daya tawar melalui dialog kolektif yang edukatif.

REFERENSI

- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Davidov, G. (2014). Setting labour law's coverage: Between universalism and selectivity. *Oxford Journal of Legal Studies*, 34(3), 543–566. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqu003>
- Endrawati, E. A., & Kaemirawati, D. T. (2024). *Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI)*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Hamid, A., Aldila, M. R., & Intan, A. M. (2022). The urgency of labor law for informal sector workers in the welfare state concept: An evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 528–541. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.2036>
- Hutchinson, T., & Duncan, N. (2012). Defining and describing what we do: Doctrinal legal research. *Deakin Law Review*, 17(1), 83–119. <https://doi.org/10.21153/dlr2012vol17no1art70>
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Islam, I. (2001). Beyond labour market flexibility: Issues and options for post-crisis Indonesia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 6(3), 305–334. <https://doi.org/10.1080/13547860120097377>
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

- Republik Indonesia. (1970). Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013/uu-no-13-tahun-2003>
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40452/uu-no-2-tahun-2004>
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161919/pp-no-37-tahun-2021>
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>
- Susanto, E. A. (2015). Labour rights protection in industrial relations issues: Perlindungan hak tenaga kerja dalam masalah hubungan industrial. *Rechtsidee*, 2(2), 109–120. <https://doi.org/10.21070/jihr.v2i2.78>
- Wibowo, S. G., & Susanto, F. (2025). Legal protection for gig workers in the digital economy: A critical review of labor relations in Indonesia. *The Easta Journal Law and Human Rights*, 3(3), 231–240. <https://doi.org/10.58812/eslhr.v3i03.705>
- Widyastuti, T. V., Soponyono, E., Hamzani, A. I., Bawono, B. T., & Mashdurohatun, A. (2024). Industrial relations dispute resolution model in Indonesia. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 323–334. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i2.8116>