

**HAK-HAK PEKERJA DAN PROBLEMATIKANYA DALAM
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarja Strata (S-1) Ilmu Hukum

Program Kekhususan Perdata



Diajukan Oleh:

MUHAMAD IBRAHIM

NIM:30302200166

PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

SEMARANG

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

**HAK-HAK PEKERJA DAN PROBLEMATIKANYA DALAM
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA**



Dosen Pembimbing

Dr. Hl. Ira Alla Macranl, S.H., M.H.

NIDN:0602057803

HALAMAN PENGESAHAN

**HAK-HAK PEKERJA DAN PROBLEMATIKANYA DALAM
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA**

Diarsipkan dan disusun oleh:

MUHAMAD IBRAHIM
NIM:30302200166

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal, 19 November 2025
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji
Ketua,

Dr. Hj. Sri Kusriyah, SH.M.Hum
NIDN: 0615076202

Anggota I

Dr. M. Rizal Bagaskoro, S.H. M.H
NIDN: 0604069701

Anggota II

Dr. Hj. Ira Alia Maerani, SH, MH
NIDN: 0602057803

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)

Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H
NIDN: 06-2004-6701

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

مُ وَاسْتَغْفِرُ لَهُمْ فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ رَحْمَةٌ مِنَ اللَّهِ لَكُنْتُمْ أَفْوَاحًا ۚ فَلَوْ كُنْتُمْ فَظًا غَلِيظَ الْقُلُوبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
فِي الْأَمْرِ إِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ وَشَاوِرْهُمْ

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauh dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal.”

(Q.S Al-Imran: 159)

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Almarhumah Ibu Ribut Riana, sosok penuh kasih yang selalu menjadi sumber semangat dan doa dalam setiap langkah penulis.
2. Ayahanda Ahmad Satori, atas kasih sayang, dukungan, dan nasihat yang tiada henti.
3. Kakanda Muhamad. Febri Rinanda, atas perhatian dan motivasi yang selalu menguatkan.
4. Sahabat Bayu Fathul Ilmi, yang senantiasa memberi semangat dan menemani dalam suka dan duka selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Dosen Pembimbing Dr. Hj. Ira Alia Maerani, S.H., M.H., atas bimbingan, kesabaran, dan ilmu berharga yang telah diberikan dengan penuh ketulusan.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Ibrahim

NIM : 30302200166

Program Studi : S-1 Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Hak-hak pekerja dan problematikanya dalam hubungan industrial di Indonesia”** benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bebas dari peniruan hasil karya orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat atau bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 11 November 2025

Yang menyatakan



Muhamad Ibrahim
NIM: 30302200166

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Ibrahim

NIM : 30302200166

Program Studi : S-1 Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul: **“Hak-hak pekerja dan problematikanya dalam hubungan industrial di Indonesia”** dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung, serta memberikan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terdapat pelanggaran Hak Cipta atau plagiarisme dalam Karya Ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi.

Semarang, 11 November 2025

Yang menyatakan



Muhamad Ibrahim
NIM: 30302200166

ABSTRAK

Hak-hak pekerja merupakan elemen fundamental dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Dalam praktiknya, dinamika hubungan industrial di Indonesia sering kali menghadapi tantangan serius, terutama setelah diberlakukannya *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja* dan *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*. Regulasi tersebut memunculkan perubahan paradigma dari sistem hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif menuju fleksibilitas pasar kerja. Kondisi ini menimbulkan problematika baru berupa *ketidakpastian hukum (legal uncertainty)* yang berdampak terhadap perlindungan hak-hak pekerja, khususnya mereka yang berstatus kontrak dan *outsourcing*.

Penelitian ini menggunakan metode *pendekatan yuridis normatif* dengan spesifikasi *deskriptif analitis*. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data sekunder, meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *studi kepustakaan (library research)*, sedangkan analisis data dilakukan secara *deskriptif kualitatif*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan hak-hak pekerja pasca lahirnya *Undang-Undang Cipta Kerja* mengalami pergeseran orientasi yang signifikan. Meskipun pemerintah berupaya menyeimbangkan kepentingan investasi dan perlindungan sosial, implementasi di lapangan menunjukkan lemahnya kepastian hukum bagi pekerja. *Putusan Mahkamah Konstitusi* memang mengembalikan sebagian prinsip perlindungan pekerja, namun masa transisi regulasi justru menimbulkan kekosongan norma yang berdampak pada ketidakstabilan hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan *rekonstruksi hukum ketenagakerjaan* yang berlandaskan nilai *Keadilan Sosial Pancasila* dan prinsip *keadilan ('adl)* dalam hukum Islam agar tercipta sistem hubungan industrial yang lebih adil, manusiawi, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Hubungan Industrial, Ketidakpastian Hukum, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

Workers' rights are a fundamental element in maintaining balance within industrial relations among employers, workers, and the government. In practice, industrial relations in Indonesia often face serious challenges, especially after the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023. These regulations have shifted the paradigm of labor law from a protective system toward labor market flexibility. This condition has created new problems in the form of legal uncertainty, which affects the protection of workers' rights, particularly those under contract and outsourcing arrangements.

This study employs a normative juridical approach with a descriptive-analytical specification. The data used are qualitative, sourced from secondary materials consisting of primary, secondary, and tertiary legal sources. Data collection was conducted through library research, while data analysis was carried out using descriptive qualitative methods.

The results indicate that the regulation of workers' rights following the enactment of the Job Creation Law has experienced a significant shift in orientation. Although the government strives to balance investment interests and social protection, practical implementation reveals weak legal certainty for workers. The Constitutional Court's Decision has restored some protective principles for workers; however, the regulatory transition period has created a normative vacuum that destabilizes employment relations. Therefore, a reconstruction of labor law based on the values of Pancasila's Social Justice and the Islamic principle of 'adl (justice) is necessary to establish a fair, humane, and sustainable industrial relations system.

Keywords: Industrial Relations, Legal Protection, Legal Uncertainty, Workers' Rights

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam. Dengan limpahan rahmat, taufik, dan karunia-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hak-Hak Pekerja dan Problematikanya dalam Hubungan Industrial di Indonesia.” Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan umat, yang syafaatnya selalu dinantikan di hari akhir kelak.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, sekaligus sebagai bentuk tanggung jawab akademik penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari doa, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum

Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Dr. Muhammad Ngazis, S.H., M.H, selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dr. Hj. Ira Alia Maerani, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan berharga hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan ilmu, nasihat, dan wawasan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas bantuan dan pelayanan yang tulus selama penulis menempuh studi.
9. Ayahanda Ahmad Satori dan Almarhumah Ibunda Ribut Riana, atas semua dukungan yang menjadi kekuatan terbesar penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi civitas akademika maupun masyarakat luas.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	17
C. Tujuan Penelitian	17
D. Manfaat Penelitian	18
E. Terminologi.....	19
1. Hak Pekerja	19
2. Problematika	20
3. Hubungan Industrial.....	20
F. Metode Penelitian.....	21

1. Metode Pendekatan	21
2. Spesifikasi Penelitian	21
3. Jenis dan Sumber Data	23
4. Metode Pengumpulan Data	26
5. Metode Analisis Data	26
G. Sistematika Penulisan	27
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	29
A. Konsep Hubungan Industrial	29
1. Pengertian dan Dimensi Hubungan Industrial	29
2. Para Pelaku dalam Hubungan Industrial	31
3. Tujuan dan Landasan Filosofis Hubungan Industrial	32
B. Teori Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja.....	34
1. Dasar Filosofis dan Normatif Perlindungan Hukum.....	34
2. Tiga Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Soepomo.....	35
3. Dimensi Preventif dan Represif dalam Perlindungan Hukum	37
C. Relevansi Nilai Keadilan Sosial dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional	38
D. Keadilan Sosial dalam Perspektif Hukum Islam.....	41
1. Prinsip Keadilan (<i>'Adl</i>) dan Keseimbangan (<i>Tawazun</i>)	41
2. Prinsip Kemanusiaan (Menghargai Pekerja).....	41

3. Larangan Eksploitasi	42
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Pengaturan Hak-Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi.....	44
1. Pergeseran Paradigma: Fleksibilitas vs. Perlindungan.....	44
2. Intervensi Yudisial: Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023	46
3. Problematika Hukum: Ketidakpastian pada Masa Transisi	47
B. Kendala Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dan Upaya Penyelesaiannya	48
1. Kendala Empiris Pemenuhan Hak Pekerja	48
2. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	50
3. Solusi Rekonstruksi Hukum.....	52
BAB IV PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	57
A. Buku	57
B. Peraturan Perundang-Undangan.....	58
C. Jurnal	59
D. Internet	60
E. Kamus	62

F. Al-Qur'an dan Hadist.....	62
------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Relasi industri di Indonesia kini mencapai tahap kritis, di mana muncul dilema fundamental dalam konteks pembangunan ekonomi kontemporer. Pada satu aspek, pemerintah berkewajiban mendorong peningkatan ekonomi, menarik modal asing, dan memperkuat kompetitivitas bangsa di arena internasional. Kondisi ini mengharuskan tersedianya pasar kerja yang lebih adaptif, produktif, dan responsif terhadap fluktuasi ekonomi. Tetapi di aspek lainnya, negara juga memiliki tanggung jawab konstitusional serta etis untuk menegakkan keadilan sosial, terutama dalam melindungi hak dan kesejahteraan buruh yang secara posisional memiliki bargaining power yang lebih lemah. Konflik antara kebutuhan ekonomi dan dedikasi pada keadilan sosial itulah yang menjadi inti dari berbagai dinamika dan diskusi dalam kerangka hukum perburuhan di Indonesia.

Konsep relasi industri, seperti yang diuraikan oleh para pakar hukum, secara mendasar adalah sebuah kerangka interaksi yang mencakup tiga aktor pokok, yakni tenaga kerja atau buruh bersama dengan organisasi serikatnya, pengusaha beserta asosiasinya, serta pemerintah yang bertugas sebagai pengatur dan penengah untuk menjamin keseimbangan kepentingan antara kedua belah pihak tersebut.¹

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 48.

Keseimbangan hubungan antara ketiga aktor tersebut merupakan faktor penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, stabil, dan berkeadilan. Akan tetapi, dalam kenyataannya, keseimbangan tersebut kerap terpengaruh oleh dominasi kepentingan ekonomi yang mendorong arah kebijakan dan regulasi menjadi lebih berpihak pada investasi, sehingga aspek perlindungan terhadap pekerja cenderung terabaikan. Dinamika semacam ini sebenarnya bukan hal yang baru. Sejarah perburuhan di Indonesia yang berakar sejak masa kolonial, ketika pekerja diperlakukan layaknya budak, menunjukkan adanya perjalanan panjang menuju pengakuan dan perlindungan hak-hak buruh.² Setelah Indonesia merdeka, pemerintah mulai membangun kerangka hukum secara bertahap untuk memperbaiki kondisi para pekerja dengan memberikan jaminan kesejahteraan, kebebasan dalam berserikat, serta perlindungan dari tindakan sewenang-wenang.³ Namun, dalam beberapa dekade terakhir, khususnya sejak munculnya arus globalisasi dan liberalisasi ekonomi, arah kebijakan ketenagakerjaan kembali mengalami pergeseran yang menimbulkan perdebatan serius mengenai masa depan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia.

Secara normatif, kerangka hukum Indonesia dibangun di atas fondasi yang kokoh untuk melindungi hak-hak pekerja. Landasan ideal atau das sollen ini bersumber dari nilai-nilai filosofis, amanat konstitusional, hingga instrumen legislasi yang secara spesifik dirancang untuk menempatkan

² Zainal Asikin, et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 45.

³ Gita F. Lingga dan Tauvik Muhamad (ed.), *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011), hlm. 14.

pekerja sebagai subjek hukum yang harus dilindungi. Fondasi filosofis utama adalah Pancasila, khususnya sila kelima, "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia." Sila ini berfungsi sebagai norma dasar negara (*staatsfundamentálnorm*) yang mengarahkan bahwa seluruh tatanan hukum dan kebijakan publik, termasuk di bidang ketenagakerjaan, harus berorientasi pada penciptaan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh lapisan masyarakat, tanpa terkecuali. Perlindungan terhadap pekerja bukanlah sekadar kewajiban hukum-positif, melainkan sebuah imperatif moral dan filosofis yang mengakar dalam ideologi bangsa. Sebagaimana dikemukakan oleh salah satu dosen fakultas hukum unissula yaitu Ira Alia Maerani, penegakan hukum dan perumusan kebijakan di Indonesia harus senantiasa direaktualisasi berdasarkan nilai-nilai Pancasila untuk memastikan bahwa hukum tidak tercerabut dari akar keadilannya.⁴ Dengan demikian, setiap regulasi yang mendegradasi perlindungan pekerja pada hakikatnya bertentangan dengan cita-cita keadilan sosial yang menjadi dasar negara.

Amanat filosofis ini kemudian diterjemahkan ke dalam norma konstitusional yang mengikat. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) secara tegas menyatakan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Norma ini bukan sekadar pengakuan pasif atas sebuah hak, melainkan membebankan kewajiban

⁴ Ira Alia Maerani, "Implementasi Ide Keseimbangan Dalam Pembangunan Hukum Pidana Indonesia Berbasis Nilai-Nilai Pancasila," Jurnal Pembaharuan Hukum II, no. 2 (Mei - Agustus 2015), hlm. 329.

positif kepada negara (*positive obligation*) untuk secara aktif menciptakan kondisi dan perangkat hukum yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengakses pekerjaan yang layak. Kelayakan tersebut tidak hanya dimaknai sebagai ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga mencakup jaminan atas upah yang adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, kepastian kerja, serta perlindungan sosial.

Puncak realisasi dari *das sollen* (hukum yang diidealkan) melalui undang-undang sebelum masa reformasi besar tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Aturan ini dianggap sebagai landasan normatif utama yang melindungi hak-hak pekerja di Indonesia. Undang-undang tersebut secara komprehensif menguraikan prinsip-prinsip perlindungan bagi tenaga kerja, yang menunjukkan karakter fundamental hukum ketenagakerjaan yang bersifat melindungi. Berdasarkan pandangan Zainal Asikin, sasaran utama hukum ketenagakerjaan adalah membangun keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan dengan memberikan perlindungan kepada pekerja agar tidak dikuasai oleh pengaruh pengusaha.⁵

UU Ketenagakerjaan mewujudkan tujuannya lewat regulasi yang menekankan urgensi jaminan atas hak-hak fundamental pekerja. Hak-hak ini mencakup perlakuan adil tanpa diskriminasi, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta perolehan upah layak yang sesuai dengan standar

⁵ Asikin, Z., et al., loc. cit.

kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya.⁶ Selain itu, undang-undang ini juga mengatur secara tegas pembatasan terhadap praktik kerja fleksibel, seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sistem alih daya, dengan tujuan mencegah eksploitasi tenaga kerja serta memastikan adanya kepastian hubungan kerja. Di samping itu, perlindungan terhadap pekerja juga diwujudkan melalui ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang bersifat ketat dan hanya dapat dilakukan atas dasar alasan tertentu yang dibenarkan oleh hukum, disertai kewajiban pengusaha untuk memberikan pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya sebagai bentuk jaring pengaman sosial bagi pekerja. Perlindungan serupa juga diberikan kepada kelompok pekerja yang tergolong rentan, termasuk pekerja perempuan yang memperoleh hak khusus seperti cuti haid dan cuti melahirkan, serta pekerja anak yang dilindungi dari bentuk pekerjaan yang dapat menghambat tumbuh kembangnya.⁷

Berlawanan dengan landasan ideal yang telah dijabarkan sebelumnya, kondisi empiris atau *das sein* dalam hubungan industrial di Indonesia memperlihatkan dinamika yang jauh lebih kompleks dan tidak selalu sejalan dengan cita-cita perlindungan pekerja. Situasi tersebut tercermin melalui terjadinya perubahan regulasi secara masif, munculnya berbagai putusan yudisial yang membentuk konfigurasi hukum baru, serta munculnya paradoks sosial dan ekonomi yang mewarnai kehidupan ketenagakerjaan di kawasan industri nasional. Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* ini

⁶ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps. 88 ayat (1).

⁷ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps. 76 dan Ps. 81.

merupakan problematika klasik dalam penegakan hukum di Indonesia, termasuk dalam isu upah minimum yang secara normatif diancam sanksi pidana namun dalam praktiknya masih sering dilanggar.⁸

Transformasi signifikan yang membentuk arah dan kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia terjadi melalui penerbitan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja, yang kemudian diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (yang selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja). Peraturan ini dirancang untuk menyederhanakan prosedur, meminimalkan administrasi berlebih, serta meningkatkan atraksi investasi guna memperkuat lingkungan bisnis di skala nasional. Meski demikian, langkah tersebut juga menimbulkan pergeseran substansial pada berbagai undang-undang bidang tertentu, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di sektor ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja memperkenalkan perubahan pandangan dengan mengadopsi gagasan fleksibilitas pasar kerja (*labor market flexibility*). Langkah ini secara umum dinilai telah menggeser fokus hukum perburuhan, dari pendekatan yang semula bersifat melindungi (protektif) menuju penekanan lebih besar pada aspek ekonomi.

Perubahan mendasar yang muncul dari regulasi ini antara lain berkaitan dengan praktik alih daya atau *outsourcing*, di mana UU Cipta Kerja menghapus batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan sebagaimana sebelumnya diatur dalam Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003.

⁸ Sekar Tresna Raras Tywi, Ira Alia Maerani, dan Arpangi, "Law Enforcement against Entrepreneurs who Conduct Criminal Acts to Pay Wages Under the Minimum Wage," Jurnal Daulat Hukum, Vol. 4, No. 1 (Maret 2021), hlm. 32.

Akibatnya, seluruh jenis pekerjaan, termasuk yang bersifat inti (*core business*), berpotensi untuk dialihkan kepada pihak ketiga, sehingga menimbulkan risiko meningkatnya praktik kerja tidak tetap dan berkurangnya kepastian hubungan kerja bagi pekerja. Selain itu, fleksibilisasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga diperluas melalui penghapusan batasan waktu maksimal dan perpanjangan kontrak yang sebelumnya diatur secara eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003. Pengaturan lebih lanjut diserahkan kepada Peraturan Pemerintah, yang menimbulkan kekhawatiran akan munculnya kondisi kerja tidak tetap yang berkepanjangan tanpa kepastian status sebagai pekerja tetap.

Di sisi lain, UU Cipta Kerja juga melakukan perubahan terhadap ketentuan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan mengubah formula perhitungan pesangon dan menghapus beberapa komponen penting seperti uang penggantian hak sebesar 15% dari total pesangon dan penghargaan masa kerja.⁹ Kebijakan ini meskipun bertujuan mengurangi beban pengusaha, pada praktiknya mengurangi jaminan finansial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Lebih lanjut, alasan-alasan yang memperbolehkan PHK juga diperluas, termasuk dengan menambahkan dasar efisiensi guna mencegah kerugian perusahaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.¹⁰ Ketentuan ini memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada pengusaha dalam

⁹ Fajar Pebrianto, "MK Kabulkan Uji Materi UU Cipta Kerja, Ini 6 Poin Penting Putusannya," *Tempo.co*, 31 Oktober 2024, diakses 8 Oktober 2025, <https://www.tempo.co/ekonomi/mk-kabulkan-uji-materi-uu-cipta-kerja-ini-6-poin-penting-putusannya-1162298>.

¹⁰ *Ibid.*

melakukan PHK dan secara tidak langsung meningkatkan kerentanan posisi pekerja dalam hubungan industrial.

Secara keseluruhan, UU Cipta Kerja menandai pergeseran mendasar dari sistem hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada perlindungan menuju sistem yang lebih fleksibel dan akomodatif terhadap mekanisme pasar. Pergeseran ini, meskipun diklaim untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, menimbulkan konsekuensi terhadap menurunnya standar perlindungan hak-hak pekerja dan memperkuat fenomena prekarisasi tenaga kerja di Indonesia.

Gelombang protes terhadap pasal-pasal di bagian ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja pada akhirnya bermuara pada pengajuan uji materiil (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi (MK). Klimaks dari rangkaian proses ini terwujud dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang diumumkan pada tanggal 31 Oktober 2024.¹¹ Putusan ini menjadi titik penting dalam dinamika hukum ketenagakerjaan Indonesia karena tidak hanya mengoreksi sejumlah ketentuan yang dianggap bermasalah dalam UU Cipta Kerja, tetapi juga membentuk konfigurasi hukum baru yang menuntut penyesuaian di tingkat implementasi.

Dalam putusannya, MK mengabulkan sebagian besar permohonan yang diajukan oleh Partai Buruh bersama sejumlah serikat pekerja.¹² Salah satu bagian penting dari putusan tersebut adalah pengaturan kembali terkait

¹¹ Kompas.com, "MK Kabulkan Sebagian Gugatan Uji Materil UU Cipta Kerja atau Omnibus Law," YouTube video, 31 Oktober 2024, diakses 8 Oktober 2025, <https://www.youtube.com/watch?v=3F4aYSHmRoQ>.

¹² Fajar Pebrianto, op. cit.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). MK menilai bahwa penghapusan batas waktu PKWT dalam UU Cipta Kerja bertentangan dengan konstitusi, sehingga perlu diberikan pemaknaan baru bahwa jangka waktu PKWT, termasuk perpanjangannya, tidak boleh melebihi lima tahun.¹³ Pertimbangan utama MK berlandaskan pada posisi tawar pekerja yang relatif lemah, sehingga negara memiliki kewajiban untuk memberikan kepastian hukum melalui pengaturan yang jelas dalam undang-undang, bukan hanya melalui peraturan turunan.

Selain itu, MK juga mempertegas kembali pembatasan terhadap praktik alih daya atau *outsourcing* dengan mengembalikan prinsip sebagaimana yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Mahkamah menegaskan bahwa *outsourcing* hanya dapat diterapkan pada jenis pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama perusahaan, seperti jasa kebersihan, keamanan, dan katering.¹⁴ MK juga mewajibkan agar ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan diatur secara eksplisit dalam undang-undang, sementara rincian teknisnya ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Di samping itu, MK melakukan koreksi terhadap ketentuan mengenai uang pesangon dengan mengembalikan sebagian formula perhitungannya agar mendekati ketentuan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.¹⁵

¹³ Ibid.

¹⁴ Irfan Kamil dan Dani Prabowo, "MK: Aturan "Outsourcing" Harus Diatur dalam UU, Jenis Pekerjaan Diatur Menteri," Kompas.com, 31 Oktober 2024, diakses 8 Oktober 2025, <https://nasional.kompas.com/read/2024/10/31/16244141/mk-aturan-outsourcing-harus-diatur-dalam-uu-jenis-pekerjaan-diatur-menteri>.

¹⁵ Fajar Pebrianto, op. cit.

Secara lebih mendasar, MK juga memerintahkan pemerintah dan DPR untuk menyusun undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan berdiri terpisah dari UU Cipta Kerja dalam jangka waktu paling lama dua tahun. Proses pembentukan undang-undang tersebut diwajibkan melibatkan partisipasi publik yang bermakna, termasuk dari unsur serikat pekerja. Putusan ini memang disambut sebagai kemenangan bagi kalangan buruh, namun di sisi lain juga menimbulkan persoalan baru berupa kekosongan hukum dalam masa transisi. Kondisi ini terjadi karena sifat putusan MK yang bersifat korektif tanpa sekaligus menetapkan norma baru yang dapat langsung diterapkan. Akibatnya, muncul ketidakpastian mengenai dasar hukum yang berlaku di lapangan, misalnya terkait aturan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan sebelum dikeluarkannya peraturan baru oleh Menteri Ketenagakerjaan.

Selama masa penyusunan undang-undang ketenagakerjaan yang baru, pihak-pihak dalam hubungan industrial dihadapkan pada situasi hukum yang tidak sepenuhnya stabil. Rezim hukum yang berlaku terdiri atas campuran antara ketentuan yang masih bersumber dari UU Cipta Kerja, norma-norma yang telah dikoreksi oleh MK, serta semangat perlindungan pekerja yang diwarisi dari UU No. 13 Tahun 2003. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) yang berpotensi menimbulkan kerentanan baru bagi pekerja dan membuka peluang terjadinya perselisihan industrial akibat ketimpangan kekuatan antara pengusaha dan tenaga kerja.¹⁶

¹⁶ Sarah Juwahir, "Tinjauan Pengaturan Jenis Pekerjaan Outsourcing Pasca Pengesahan Undang-

Kesenjangan antara cita ideal dan realitas perlindungan tenaga kerja tampak dengan jelas pada kondisi dua wilayah yang menjadi pusat utama industri manufaktur di Indonesia, yakni Kabupaten Karawang dan Kabupaten Bekasi. Kedua daerah tersebut menjadi lokasi berdirinya ribuan perusahaan berskala multinasional maupun domestik, menyerap investasi dalam jumlah besar, serta berperan penting sebagai penggerak ekonomi regional dan nasional. Meskipun demikian, di balik reputasinya sebagai kawasan industri strategis, Karawang dan Bekasi menyimpan paradoks yang mencolok. Aktivitas industri yang begitu masif ternyata tidak diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja yang signifikan maupun pemerataan kesejahteraan bagi masyarakat setempat. Sebaliknya, kedua wilayah ini justru mencatatkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang relatif tinggi dibandingkan rata-rata nasional.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada Agustus 2024 TPT di Kabupaten Karawang mencapai 8,04%.¹⁷ Meskipun angka tersebut mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, posisinya masih jauh di atas rata-rata nasional. Dari total angkatan kerja sekitar 1,25 juta orang, masih terdapat sebagian besar penduduk usia produktif yang belum terserap dalam dunia kerja, meskipun mereka berada di kawasan dengan aktivitas industri yang sangat tinggi.¹⁸ Kondisi yang tidak kalah memprihatinkan juga terlihat di Kabupaten Bekasi, di mana pada tahun

Undang Cipta Kerja dan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023" (Tesis, Universitas Gadjah Mada, 2025), hlm. 37

¹⁷ Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Agustus 2024, Berita Resmi Statistik No. 3/12/3215/Th. III, 5 Desember 2024, hlm. 1.

¹⁸ Ibid

2024 TPT tercatat sebesar 8,82%, salah satu yang tertinggi di Provinsi Jawa Barat.¹⁹ Dari total angkatan kerja sekitar 1,6 juta orang, lebih dari 140 ribu di antaranya merupakan penganggur terbuka.²⁰ Fenomena ini menunjukkan ironi mendalam, sebab daerah dengan konsentrasi industri padat karya justru dihadapkan pada persoalan pengangguran yang kronis dan berkepanjangan.

Paradoks tersebut mencerminkan adanya persoalan struktural dalam sistem hubungan industrial yang berlaku. Dominasi praktik kerja fleksibel, seperti penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan sistem alih daya (*outsourcing*), diduga menjadi salah satu faktor penyebab utama. Pola kerja semacam ini melahirkan pasar tenaga kerja yang tidak stabil dan berisiko tinggi, di mana pekerja dapat dengan mudah direkrut ketika permintaan meningkat dan diberhentikan ketika kondisi ekonomi menurun, tanpa adanya jaminan kesinambungan pekerjaan. Dampaknya, pertumbuhan industri yang semestinya mampu menciptakan lapangan kerja yang layak (*decent work*) justru melahirkan ketidakpastian kerja dan memperkuat kondisi prekariat. Realitas di Karawang dan Bekasi dengan demikian menggambarkan kegagalan sistemik dalam mengonversi pertumbuhan ekonomi industri menjadi kesejahteraan yang berkelanjutan bagi tenaga kerja lokal.

Fenomena prekarisasi ini terkonfirmasi dalam berbagai studi kasus di lapangan. Salah satu contoh paling ikonik adalah perjuangan pekerja

¹⁹ Pemerintah Provinsi Jawa Barat, "Dashboard Tingkat Pengangguran Terbuka," Statistik Jabarprov, diakses 8 Oktober 2025, <https://statistik.jabarprov.go.id/dashboard/pengangguran>.

²⁰ Newsroom Diskominfoantik, "Disnaker Kabupaten Bekasi Perluas Strategi Turunkan Pengangguran," Pemerintah Kabupaten Bekasi, 26 Februari 2025, <https://bekasikab.go.id/disnaker-kabupaten-bekasi-perluas-strategi-turunkan-pengangguran>.

pencatat meteran listrik (yang tergabung dalam AP2ML) di lingkungan PT PLN. Terdapat laporan di mana para pekerja ini telah bekerja selama 10 hingga 25 tahun, namun statusnya tetap sebagai buruh *outsourcing*.²¹ Setiap 2-5 tahun, mereka harus menandatangani kontrak baru dengan vendor yang berbeda, yang mengakibatkan masa kerja mereka kembali dihitung dari nol tahun dan mereka kehilangan hak atas pesangon. Kasus semacam ini menjadi representasi nyata dari problematika yang diteliti, di mana hak normatif pekerja atas kepastian kerja terhambat oleh praktik di lapangan, yang pada akhirnya memaksa pekerja menempuh jalur gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mencari keadilan.

Permasalahan terkait ketidakpastian kerja serta tingginya tingkat pengangguran di wilayah Karawang dan Bekasi tidak dapat dianggap sebagai suatu anomali, melainkan mencerminkan kecenderungan yang lebih luas dalam konteks ketenagakerjaan nasional. Data mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) menunjukkan bahwa kerentanan terhadap kehilangan pekerjaan merupakan persoalan yang bersifat struktural dan meluas di berbagai sektor ekonomi di Indonesia.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), sepanjang periode Januari hingga Desember 2024 tercatat sebanyak 77.965 tenaga kerja di Indonesia mengalami PHK.²² Angka

²¹ Serbuk Indonesia, "Pak Jokowi, Yang Pinter-Pinter Itu Pegawai PLN Outsourcing, Bukan yang Itu!," Serbuk Indonesia, 23 Agustus 2019, diakses 8 Oktober 2025, <https://www.serbukindonesia.org/2019/08/pak-jokowi-yang-pinter-pinter-itu.html>.

²² Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Tenaga Kerja ter-PHK Tahun 2024," Satu Data Ketenagakerjaan, diakses 8 Oktober 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342>.

tersebut, yang kemungkinan hanya mencerminkan laporan resmi dan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi riil di lapangan, mengindikasikan rapuhnya stabilitas pasar tenaga kerja nasional. Gelombang PHK tersebut tidak hanya menimpa sektor manufaktur, tetapi juga menjalar ke berbagai bidang lain seperti administrasi, sumber daya manusia, pemasaran, dan bahkan teknologi informasi.²³ Kondisi ini menunjukkan bahwa kerentanan kerja atau *job insecurity* tidak lagi terbatas pada pekerja sektor industri padat karya, melainkan telah meluas hingga ke pekerja profesional di sektor kerah putih (*white-collar jobs*).

Fenomena ini memperkuat pandangan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang terlalu menekankan fleksibilitas pasar kerja tanpa diimbangi dengan jaminan perlindungan sosial yang memadai berpotensi menimbulkan ketidakstabilan yang sistemik. Akibatnya, jutaan pekerja di berbagai lapisan ekonomi menghadapi ancaman terhadap keamanan pekerjaan dan kesejahteraan keluarga mereka.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara *das sollen* dan *das sein* dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Kesenjangan ini menjadi akar dari problematika hukum yang mendasari urgensi penelitian ini.

Secara normatif, *das sollen* atau landasan ideal hukum ketenagakerjaan di Indonesia menekankan pentingnya pemberian perlindungan yang komprehensif bagi pekerja. Prinsip ini bersumber dari nilai-nilai keadilan

²³ Fadhly Fauzi Rachman, "10 Pekerjaan yang Paling Banyak Kena PHK di Indonesia," *detikFinance*, 7 Juli 2025, diakses 8 Oktober 2025, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7999462/10-pekerjaan-yang-paling-banyak-kena-phk-di-indonesia>.

sosial yang menjadi inti Pancasila, dijamin oleh konstitusi melalui hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam UUD 1945, serta diatur secara sistematis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Rangka hukum tersebut menegaskan peran negara sebagai pelindung utama pekerja dari risiko eksploitasi dan ketidakadilan dalam hubungan kerja, sekaligus menempatkan hukum sebagai sarana untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi dengan perlindungan sosial.

Sementara itu, *das sein* atau realitas yang terjadi di lapangan menunjukkan kondisi yang jauh lebih kompleks dan sarat ketidakpastian. Situasi tersebut terbentuk akibat beberapa faktor utama yang saling berkaitan. Pertama, munculnya disrupsi regulasi melalui penerapan Undang-Undang Cipta Kerja yang secara sistematis telah menggeser orientasi hukum ketenagakerjaan dari sifat protektif menuju sistem yang lebih fleksibel. Pergeseran ini berimplikasi pada pelebagaan praktik kerja tidak tetap melalui perluasan *outsourcing* dan PKWT, yang memperbesar potensi prekariat tenaga kerja. Kedua, pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, terjadi kekosongan hukum pada masa transisi yang belum sepenuhnya diisi oleh regulasi baru. Ketentuan penting mengenai *outsourcing* dan PKWT berada dalam posisi yang ambigu, menunggu pembentukan undang-undang dan peraturan pelaksana yang belum terealisasi. Ketiga, kondisi empiris di lapangan, seperti yang tampak di wilayah industri Karawang dan Bekasi serta data nasional

mengenai pemutusan hubungan kerja, memperlihatkan kegagalan sistem hubungan industrial dalam mengubah pertumbuhan ekonomi menjadi jaminan kesejahteraan dan stabilitas kerja bagi pekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa problematika hukum utama yang timbul dari kesenjangan tersebut adalah meningkatnya ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) dan lemahnya perlindungan hukum (*deficit of legal protection*) bagi pekerja, terutama dalam konteks hubungan kerja pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi. Ketidakpastian ini menciptakan ruang abu-abu yang rentan disalahgunakan oleh pihak yang memiliki posisi ekonomi lebih kuat, sehingga memperlemah daya tawar pekerja dan menghambat pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan mereka. Pekerja dengan status kontrak dan *outsourcing* menjadi kelompok yang paling terdampak, karena mereka harus menghadapi kondisi regulasi yang terus berubah dan belum sepenuhnya implementatif. Situasi inilah yang mendorong perlunya kajian hukum yang mendalam untuk menganalisis secara kritis perlindungan hak-hak pekerja serta tantangan yang muncul dalam dinamika hubungan industrial di Indonesia pada masa pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi.

Kesenjangan yang mencolok antara idealisme hukum dan realitas empiris, terutama dengan hadirnya UU Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi, telah menciptakan kondisi rentan bagi hak-hak pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini memegang peran penting untuk melakukan kajian hukum yang mendalam guna mengidentifikasi akar problematika, mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum, serta merumuskan

rekomendasi kebijakan demi terwujudnya hubungan industrial yang adil dan berkesinambungan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada konteks di latar belakang, penulis kemudian menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hak-hak pekerja diatur dalam hubungan industrial yang saat ini berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana kendala pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial dan bagaimana langkah penyelesaiannya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana hak-hak pekerja diatur pasca ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam pemenuhan hak-hak pekerja tersebut di dalam praktik hubungan industrial serta menganalisis langkah-langkah penyelesaiannya berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoretis, kajian ini diantisipasi mampu memberikan sumbangan penting bagi perkembangan disiplin ilmu hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam lingkup dinamika relasi industri setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Kajian ini bukan sekadar menambah khazanah literatur akademik tentang perlindungan hak-hak buruh dalam sistem hukum positif, melainkan juga menyajikan evaluasi mendalam terhadap pergeseran pandangan hukum dari pendekatan melindungi (protektif) ke arah fleksibilitas pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, temuan kajian ini diharapkan dapat memperluas wawasan teoritis terkait gagasan *legal protection* bagi pekerja, *legal uncertainty* selama periode peralihan aturan, serta signifikansi nilai keadilan sosial Pancasila dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan domestik. Pada skala yang lebih luas, kajian ini berpotensi berfungsi sebagai referensi akademik dalam studi yuridis normatif mengenai relasi industri yang adil di hadapan tekanan globalisasi ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi berbagai pihak yang terlibat dalam sistem hubungan industrial. Bagi pemerintah dan pembentuk kebijakan, hasil

penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan peraturan pelaksana yang lebih berpihak pada perlindungan pekerja serta meminimalisir celah ketidakpastian hukum pasca Putusan Mahkamah Konstitusi.

Bagi perusahaan dan pelaku usaha, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam memahami tanggung jawab hukum terhadap pekerja, terutama terkait pelaksanaan sistem kerja kontrak dan outsourcing agar tetap sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Bagi pekerja dan serikat buruh, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran hukum mengenai hak-hak normatif yang dijamin undang-undang, sehingga dapat memperkuat posisi tawar mereka dalam hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan industrial. Selain itu, bagi akademisi dan praktisi hukum, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengembangkan diskursus ilmiah dan kajian kritis mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia pada era pasca-UU Cipta Kerja dan reformasi hubungan industrial.berlaku.

E. Terminologi

1. Hak Pekerja

Hak Pekerja adalah hak-hak dasar yang melekat pada setiap orang dalam kapasitasnya sebagai pekerja yang wajib dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh pengusaha serta negara.²⁴ Dalam konteks hukum

²⁴ Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Ps. 1 Ayat (1)

positif Indonesia, hak pekerja merujuk pada serangkaian hak normatif yang diatur secara spesifik dalam peraturan perundang-undangan, meliputi hak untuk memperoleh upah yang memenuhi penghidupan yang layak,²⁵ hak atas jaminan sosial, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.²⁶

2. Problematika

Secara leksikal, problematika diartikan sebagai "hal-hal yang menjadi masalah" atau permasalahan.²⁷ Dalam konteks penelitian hukum, istilah ini digunakan untuk merujuk pada keseluruhan kesenjangan, tantangan, dan benturan norma yang terjadi antara peraturan hukum yang bersifat ideal (*das sollen*) dengan implementasinya di dalam praktik sosial (*das sein*).²⁸ Dengan demikian, problematika dalam skripsi ini adalah berbagai persoalan nyata di lapangan yang menghambat terwujudnya pemenuhan hak-hak pekerja secara efektif.

3. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial didefinisikan secara yuridis sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses

jo. Ps. 38.

²⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps. 88 Ayat (1).

²⁶ Secara berurutan, hak-hak tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; Pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

²⁷ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, "Problematika," dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring, diakses 8 Oktober 2025, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/problematika>.

²⁸ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum (Jakarta: UI Press, 2008), hlm. 5.

produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.²⁹ Sistem ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila yang bertujuan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, di mana kepentingan pekerja dan pengusaha dapat berjalan selaras demi kelangsungan usaha dan kesejahteraan bersama.³⁰

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Kajian ini menerapkan pendekatan yuridis normatif, yakni studi hukum yang didasarkan pada telaah pustaka dengan menganalisis prinsip, norma, dan ketentuan hukum yang efektif. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum normatif dilakukan melalui pengkajian bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk mengidentifikasi aturan hukum yang berkaitan dengan topik yang diselidiki.³¹ Oleh karena itu, kajian ini lebih fokus pada evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta literatur akademik yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan sesuai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yakni penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh,

²⁹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps. 1 Angka 16.

³⁰ Indonesia, Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bagian Umum.

³¹ Soerjono Soekanto, op. cit., hlm. 51.

sistematis, dan faktual mengenai perlindungan hak-hak pekerja dalam sistem hubungan industrial di Indonesia, serta menganalisis problematika hukum yang timbul dalam penerapannya. Penelitian deskriptif analitis tidak hanya mendeskripsikan ketentuan hukum yang berlaku, tetapi juga menelaah sejauh mana norma-norma hukum tersebut diimplementasikan dan apakah penerapannya telah sesuai dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk memberikan gambaran objektif terkait situasi ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini difokuskan pada pengamatan bagaimana hak-hak utama pekerja (seperti upah layak, jaminan sosial, proteksi PHK, dan hak berserikat) diatur dan dieksekusi dalam sistem hubungan industrial. Pendekatan ini sekaligus dipakai untuk membedah dinamika hukum perburuhan menyusul lahirnya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang membawa perubahan besar pada UU No. 13 Tahun 2003. Analisis juga mencakup dampak yang dibawa oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 terhadap validitas dan operasionalisasi norma hukum ketenagakerjaan pasca-putusan tersebut.

Sementara itu, sifat analitis dari penelitian ini menunjukkan bahwa penulis tidak berhenti pada tahap deskripsi semata, melainkan juga melakukan analisis mendalam terhadap substansi hukum yang mengatur hak-hak pekerja serta efektivitas penerapannya dalam praktik hubungan

kerja. Analisis dilakukan dengan cara mengkaji hubungan antara norma hukum, asas hukum, dan doktrin hukum yang relevan, serta menghubungkannya dengan realitas sosial yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjelaskan “apa yang diatur”, tetapi juga “bagaimana ketentuan hukum tersebut dilaksanakan dan sejauh mana memberikan perlindungan yang nyata bagi pekerja”

Melalui spesifikasi penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan kejelasan mengenai kesenjangan antara hukum yang seharusnya (*das sollen*) dan hukum yang senyatanya berlaku (*das sein*), terutama dalam konteks perlindungan terhadap pekerja kontrak (PKWT) dan pekerja alih daya (*outsourcing*), yang sering kali berada pada posisi paling rentan dalam hubungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk menilai apakah perubahan regulasi ketenagakerjaan sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dan kemanusiaan yang menjadi dasar hukum nasional, serta nilai-nilai keadilan dalam perspektif hukum Islam yang menekankan pentingnya perlakuan yang adil, penghormatan terhadap martabat pekerja, dan keseimbangan hak serta kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

3. Jenis dan Sumber Data

Penulis dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dari sumber-sumber yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Data sekunder ini diperoleh melalui studi dokumen dan kajian kepustakaan, dengan mengumpulkan informasi dari peraturan perundang-undangan, buku,

literatur, pendapat para ahli hukum, artikel, serta jurnal ilmiah yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan dan praktik outsourcing. Dalam proses pengumpulan data sekunder, penulis mengakses perpustakaan, sumber resmi pemerintah, dan literatur akademis yang kredibel untuk mendapatkan pemahaman yang jelas dan mendalam mengenai topik penelitian.

Penggunaan data sekunder dalam penelitian ini memiliki kelebihan sekaligus keterbatasan. Kelebihannya adalah lebih mudah ditemukan, lebih cepat diperoleh, serta relatif hemat biaya dibandingkan dengan data primer. Namun demikian, data sekunder memerlukan ketelitian lebih lanjut untuk memeriksa keakuratan dan relevansinya, sebab data yang digunakan bisa saja sudah tidak mutakhir atau mengandung informasi yang terbatas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan sumber-sumber terpercaya dan mutakhir untuk menjaga validitas hasil penelitian.

Data sekunder dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga jenis bahan hukum, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum utama. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan meliputi:

1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Regulasi ini berfungsi sebagai payung hukum yang meninjau

secara lengkap seluk-beluk hubungan kerja. Di dalamnya, turut diatur pula mengenai berbagai tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh perusahaan terhadap para pekerjanya.

2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 (mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan PHK). Peraturan ini lebih bersifat sebagai petunjuk teknis. Secara spesifik, PP ini menguraikan aturan main terkait penggunaan tenaga alih daya (outsourcing) serta prosedur untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini dijadikan sebagai acuan hukum utama yang menetapkan mekanisme atau langkah-langkah dalam menyelesaikan sengketa yang terjadi di dunia kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yang termasuk dalam kategori bahan hukum sekunder adalah sumber-sumber yang fungsinya untuk menjelaskan dan menganalisis bahan hukum utama, sehingga lebih mudah dipahami.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan materi pendukung yang menyediakan petunjuk dan data pelengkap terkait sumber hukum primer maupun sekunder. Sumber-sumber ini mencakup hal-hal seperti kamus, ensiklopedia, dan informasi relevan lainnya yang

dapat ditemukan secara daring.

4. Metode Pengumpulan Data

Sebagai sebuah penelitian hukum normatif, data riset ini bersumber dari studi kepustakaan (*library research*) yang berfokus pada analisis bahan hukum. Peneliti mengandalkan bahan hukum primer berupa regulasi-regulasi kunci, yakni UU No. 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja), PP No. 35 Tahun 2021, dan UU No. 2 Tahun 2004. Untuk memperkaya analisis, bahan hukum sekunder yang membahas isu *outsourcing* dan perlindungan hak buruh juga ditelaah dari berbagai jurnal, artikel, serta literatur hukum lainnya.

Guna menunjang pemahaman atas konsep dan terminologi hukum, penulis turut memanfaatkan bahan hukum tersier, misalnya Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ensiklopedia hukum, dan kamus hukum. Semua data ini dikumpulkan dari perpustakaan, portal jurnal ilmiah *online* yang terpercaya, serta situs-situs resmi milik lembaga negara.

5. Metode Analisis Data

Data yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif normatif. Model analisis ini dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, peneliti melakukan inventarisasi dan klasifikasi data, dengan memilah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier sesuai relevansinya dengan rumusan masalah penelitian. Kedua, peneliti melakukan interpretasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor

35 Tahun 2021, dengan menggunakan metode penafsiran sistematis dan gramatikal agar dapat dipahami secara utuh. Ketiga, peneliti melakukan analisis komparatif dengan menghubungkan ketentuan normatif tersebut dengan fakta sosial maupun pandangan para ahli yang terdapat dalam literatur, jurnal, serta laporan penelitian, untuk menemukan kesenjangan antara *das sollen* (hukum yang seharusnya berlaku) dan *das sein* (praktik yang terjadi di lapangan). Keempat, hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk argumentasi hukum yang bersifat deskriptif-analitis, dengan penarikan kesimpulan secara deduktif, yakni dari norma umum menuju permasalahan khusus yang diteliti.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan hukum terbagi menjadi 4 (empat) Bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta terminologi kunci. Bab ini juga menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi pendekatan yuridis normatif, spesifikasi penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan landasan teori dan kerangka konseptual yang digunakan. Pembahasan mencakup konsep hubungan

industrial, teori perlindungan hukum terhadap pekerja, relevansi nilai keadilan sosial dalam sistem ketenagakerjaan, serta analisis keadilan sosial dalam perspektif hukum Islam sebagai pisau analisis tambahan.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan analisis mendalam untuk menjawab rumusan masalah. Bagian pertama membahas pengaturan hak-hak pekerja pasca-UU Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Bagian kedua menguraikan kendala empiris pemenuhan hak pekerja di lapangan (termasuk studi kasus prekarisasi dan PHK) serta menganalisis upaya penyelesaian perselisihan dan solusi rekonstruksi hukum yang diperlukan.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang menjawab secara ringkas kedua rumusan masalah dan saran-saran konstruktif yang ditujukan kepada pemerintah, pelaku usaha, pekerja/serikat pekerja, dan akademisi untuk perbaikan sistem hubungan industrial di masa depan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Hubungan Industrial

1. Pengertian dan Dimensi Hubungan Industrial

Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan industrial sebagai:

“Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”³²

Dari definisi yuridis tersebut, terlihat bahwa hubungan industrial memiliki makna yang lebih luas dari sekadar interaksi ekonomi antara pekerja dan pengusaha. Konsep ini juga mencerminkan adanya sebuah sistem sosial yang berakar pada ideologi bangsa. Di Indonesia, hal ini berarti hubungan industrial dimaknai sebagai sebuah sistem sosial-politik yang operasionalnya wajib selaras dengan nilai-nilai luhur Pancasila dan UUD 1945, khususnya prinsip kemanusiaan dan keadilan sosial.

Menurut Asri Wijayanti, hubungan industrial merupakan sistem interaksi yang mengatur pola hubungan antara tiga komponen utama, yaitu pekerja dan serikat pekerja, pengusaha beserta asosiasinya, serta pemerintah sebagai pihak yang berperan dalam regulasi dan mediasi.³³

³² Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Ps. 1 Angka 16.

³³ Asri Wijayanti, *op. cit.*, hlm. 45.

Sistem ini disusun berdasarkan asas keseimbangan, partisipasi, dan keadilan sosial dengan tujuan menciptakan keselarasan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan sosial bagi pekerja.

Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan Arifuddin Muda Harahap, yang menegaskan bahwa hubungan industrial tidak semata-mata berkaitan dengan aspek kontraktual hubungan kerja, tetapi merupakan bentuk kemitraan sosial (*social partnership*) yang mengandung tanggung jawab timbal balik antara para pihak untuk mencapai kesejahteraan bersama.³⁴ Dengan demikian, hubungan kerja dalam konteks hubungan industrial tidak dipandang sebagai hubungan subordinatif, melainkan sebagai hubungan kemitraan yang menempatkan pengusaha dan pekerja dalam posisi sejajar dalam martabat, meskipun memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda.

Sementara itu, Parlin Dony Sipayung dkk. menyatakan bahwa hubungan industrial memiliki dua dimensi yang saling berhubungan. Pertama, dimensi normatif, yaitu aspek yang diatur melalui perangkat hukum seperti peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kedua, dimensi sosial, yang mencakup interaksi manusia dalam kegiatan kerja, termasuk komunikasi, psikologi kerja, dan iklim kerja dalam

³⁴ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: UIN Sumatera Utara Press, 2020), hlm. 62.

perusahaan.³⁵ Menurut mereka, keharmonisan hubungan industrial hanya dapat terwujud apabila kedua dimensi tersebut berjalan beriringan dalam kerangka keadilan, kesetaraan, serta penghormatan terhadap martabat manusia.

2. Para Pelaku dalam Hubungan Industrial

Sesuai definisi hukumnya, sistem hubungan industrial di Indonesia melibatkan tiga aktor utama yaitu, pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Ketiga aktor ini memiliki peran dan kepentingan yang berbeda namun saling melengkapi untuk menjaga stabilitas kerja.

Pertama, pekerja atau buruh, yang aspirasinya sering disalurkan secara kolektif melalui serikat pekerja. Karena posisi tawarnya yang cenderung lebih lemah, serikat pekerja berfungsi memperjuangkan hak-hak normatif anggotanya, seperti upah layak, jaminan sosial, kepastian kerja, dan kondisi kerja yang aman.

Kedua, pengusaha dan asosiasi pengusaha bertanggung jawab sebagai penyedia lapangan kerja dan modal. Mereka memiliki kepentingan untuk menjaga keberlanjutan usaha dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Organisasi seperti Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) menjadi wadah representatif bagi pengusaha untuk menyalurkan aspirasi, membangun komunikasi, serta menjalin hubungan kerja sama dengan pemerintah dan serikat pekerja.

Ketiga, pemerintah berperan sebagai regulator, penyeimbang,

³⁵ Parlin Dony Sipayung, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 28.

sekaligus fasilitator dalam menjaga keseimbangan sistem hubungan industrial. M.N.S. Mokoginta dkk. menjelaskan bahwa peran pemerintah tidak hanya mencakup fungsi legislasi dalam pembentukan regulasi, tetapi juga pelaksanaan pengawasan (fungsi eksekutif) serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme peradilan (fungsi yudisial).³⁶ Pemerintah berkewajiban memastikan bahwa kebijakan pembangunan ekonomi dan investasi tidak mengorbankan hak-hak mendasar pekerja.

Dengan demikian, keseimbangan hubungan industrial yang harmonis dapat tercapai apabila terdapat interaksi yang dinamis, proporsional, dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

3. Tujuan dan Landasan Filosofis Hubungan Industrial

Sistem hubungan industrial di Indonesia tidak hanya berorientasi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja, melainkan juga bertujuan untuk menciptakan tatanan kerja yang berkeadilan dan menyejahterakan semua pihak yang terlibat. Junaidi dkk. menyebutkan bahwa secara historis, sistem hubungan industrial berkembang sebagai reaksi terhadap ketimpangan relasi kerja masa lampau, di mana buruh seringkali berada dalam posisi yang tereksplotasi dan kurang mendapatkan perlindungan hukum.³⁷ Oleh sebab itu, hubungan industrial modern diarahkan untuk menyeimbangkan kekuasaan (*balancing power*) antara pengusaha dan

³⁶ M.N.S. Mokoginta, dkk., *Manajemen Hubungan Industrial* (Pekalongan: PT Nasya Expanding Management, 2022), hlm. 53.

³⁷ Junaidi, dkk., *Dasar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2019), hlm. 71.

pekerja agar tercipta kondisi kerja yang adil dan manusiawi.

Sistem hubungan industrial di Indonesia memiliki keunikan yang terletak pada fondasi filosofisnya yang kokoh, yang bersumber dari nilai-nilai Pancasila serta UUD 1945.

Pertama, Pancasila, khususnya sila kelima “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”, berperan sebagai norma dasar (*staatsfundamentalnorm*) yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja agar senantiasa berorientasi pada prinsip keadilan sosial. Nilai ini menolak segala bentuk eksploitasi manusia oleh manusia dan menempatkan martabat manusia sebagai pusat kegiatan ekonomi.

Kedua, Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini mengandung mandat konstitusional bagi negara untuk tidak sekadar menyediakan lapangan kerja, tetapi juga memastikan kelayakan pekerjaan tersebut, termasuk dari segi upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja.³⁸

Dengan demikian, sistem hubungan industrial di Indonesia dirancang untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan keadilan sosial. Tujuannya bukan untuk menguntungkan salah satu pihak, melainkan untuk membangun kemitraan yang saling menguntungkan (*mutual partnership*) antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Oleh

³⁸ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ps. 27 ayat (2).

karena itu, hubungan industrial tidak dapat dipandang semata-mata sebagai hubungan kontraktual-ekonomis, tetapi sebagai pengejawantahan ideologi nasional yang menempatkan manusia serta kesejahteraannya sebagai inti dari sistem ketenagakerjaan Indonesia.

B. Teori Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

1. Dasar Filosofis dan Normatif Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum terhadap pekerja muncul dari premis bahwa dalam hubungan kerja terdapat ketimpangan posisi tawar (*inequality of bargaining power*) antara pekerja dan pengusaha. Ketimpangan ini bersifat struktural karena pekerja secara umum lebih lemah secara ekonomi dan sosial, sehingga rentan terhadap eksploitasi dan tindakan sewenang-wenang.³⁹ Dalam konteks ini, intervensi negara melalui perangkat hukum protektif menjadi perlu untuk menyeimbangkan relasi tersebut. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai pengatur pasif, melainkan sebagai instrumen aktif keadilan sosial.

Filosofi dasar dari teori ini di Indonesia bersandar pada nilai Pancasila, terutama Sila Kelima, “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia.” Nilai ini menyiratkan bahwa sistem hukum nasional, termasuk hukum ketenagakerjaan, harus diarahkan untuk menjamin kesejahteraan dan melindungi martabat manusia. Menurut Asri Wijayanti, perlindungan hukum terhadap pekerja harus dipahami dalam

³⁹ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, loc. cit.

kerangka nilai keadilan sosial, sehingga negara wajib menjamin pekerja sebagai subjek hukum yang bermartabat dan bukan sekadar objek produksi.⁴⁰

Nilai-nilai ini kemudian diterjemahkan dalam kerangka normatif konstitusional melalui UUD 1945. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,” yang mengandung kewajiban negara untuk menjamin kondisi kerja yang layak dan manusiawi.⁴¹ Sedangkan Pasal 28D ayat (1) menegaskan bahwa setiap orang berhak atas “pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum,” yang dalam ranah ketenagakerjaan menjadi pijakan bagi pekerja menuntut keadilan serta perlindungan terhadap hak mereka. Dengan demikian, teori perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia merupakan manifestasi tanggung jawab negara yang berlandaskan Pancasila dan amanah konstitusional dalam mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan.

2. Tiga Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Soepomo

Imam Soepomo mengidentifikasi tiga bentuk utama perlindungan hukum terhadap pekerja, yang hingga kini banyak dijadikan rujukan dalam teori ketenagakerjaan.⁴² Ketiga bentuk tersebut meliputi perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis.

a. Perlindungan Ekonomis

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 47.

⁴¹ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, *loc. cit.*

⁴² Arifuddin Muda Harahap, *op. cit.*, hlm. 32.

Perlindungan ini dimaksudkan agar pekerja memperoleh penghasilan yang cukup demi menjaga kehidupan layak bagi dirinya dan keluarganya. Wujud perlindungan ekonomis meliputi kebijakan upah minimum, pembayaran upah lembur, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), serta kompensasi seperti uang pesangon saat terjadi PHK.⁴³

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial bertujuan untuk menjaga kesejahteraan pekerja dari sisi kemasyarakatan. Bentuk-bentuk perlindungan tersebut mencakup regulasi jam kerja, hak cuti mingguan dan cuti tahunan, jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, perlindungan terhadap kecelakaan kerja, tunjangan pensiun, serta jaminan kematian. Selain itu, ada perlindungan khusus untuk pekerja wanita dan anak, termasuk cuti menstruasi dan cuti bersalin.⁴⁴

c. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis berorientasi pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), guna melindungi pekerja dari potensi bahaya di lingkungan kerja. Pengusaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman sesuai standar K3 yang berlaku.⁴⁵

Menurut Arifuddin Muda Harahap, ketiga bentuk perlindungan tersebut ialah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perlindungan pekerja hanya efektif jika aspek ekonomis, sosial, dan teknis

⁴³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1985), hlm. 97.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 100.

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 100.

diterapkan secara terpadu, karena ketiganya mencerminkan nilai keadilan dan kemanusiaan dalam hukum ketenagakerjaan.⁴⁶

3. Dimensi Preventif dan Represif dalam Perlindungan Hukum

Dalam implementasi nyata, teori perlindungan hukum terhadap pekerja mencakup dua dimensi utama: preventif dan represif. Manotar Tampubolon dan kolega menyatakan bahwa kedua dimensi ini saling melengkapi untuk menjamin hak pekerja secara menyeluruh.⁴⁷

Perlindungan Preventif diwujudkan melalui regulasi yang menetapkan standar minimum yang wajib ditaati pengusaha seperti ketentuan upah minimum, batas waktu kerja, standar keselamatan kerja, dan prosedur PHK. Fungsi utamanya adalah mencegah pelanggaran hak dari awal.

Perlindungan Represif diterapkan setelah terjadi pelanggaran. Bentuknya meliputi pengawasan ketenagakerjaan oleh negara serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mashudi menekankan bahwa tanpa penegakan hukum yang efektif dan prosedur penyelesaian sengketa yang cepat dan adil, perlindungan hukum bagi pekerja tidak akan bermakna. Oleh sebab itu, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) menjadi sangat penting sebagai sarana bagi pekerja untuk memperoleh pemulihan hak sehingga norma hukum dapat berfungsi nyata dalam praktik (*law in action*), bukan sekadar tertulis (*law in the books*).⁴⁸

⁴⁶ Arifuddin Muda Harahap, *op. cit.*, hlm. 35.

⁴⁷ Manotar Tampubolon, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan* (2021), hlm. 210.

⁴⁸ Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial* (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2019), hlm. 88.

Secara keseluruhan, teori perlindungan hukum terhadap pekerja menunjukkan bahwa hukum berfungsi sebagai alat rekayasa sosial (*social engineering*). Di satu pihak, hukum mencegah ketidakadilan (*preventif*), dan di sisi lain memulihkan keadilan (*represif*) ketika hak pekerja dilanggar. Keduanya selaras dengan upaya negara menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan perlindungan hak asasi manusia di dunia kerja.

C. Relevansi Nilai Keadilan Sosial dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional

Prinsip keadilan sosial merupakan landasan moral dan filosofis yang menjadi roh (*spirit*) dari sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pancasila, khususnya sila kelima, “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia,” menjadi sumber nilai yang mengarahkan penyusunan serta pelaksanaan hukum ketenagakerjaan agar berorientasi pada kesejahteraan bersama. Keadilan sosial dalam konteks ini tidak hanya diartikan sebagai kesetaraan formal dalam memperoleh pekerjaan, melainkan juga mencakup jaminan terhadap kondisi kerja yang layak, pemberian upah yang adil, serta tersedianya perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja. Abdullah Sulaiman menjelaskan bahwa keadilan sosial merupakan prinsip normatif yang mengikat negara untuk menjamin keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, dengan memposisikan pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki martabat serta hak-hak dasar yang tidak dapat

dikurangi.⁴⁹

Lebih lanjut, nilai keadilan sosial memiliki relevansi penting sebagai ukuran normatif dalam setiap proses pembaruan hukum ketenagakerjaan. Asri Wijayanti menegaskan bahwa konsep keadilan sosial harus dijadikan titik tolak dalam melakukan rekonstruksi regulasi di bidang ketenagakerjaan, di mana setiap kebijakan, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, harus dievaluasi berdasarkan sejauh mana kebijakan tersebut mampu menjamin perlindungan hak-hak pekerja.⁵⁰ Ia berpendapat bahwa paradigma hukum yang menitikberatkan pada fleksibilitas pasar kerja tanpa disertai perlindungan dan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dapat menggeser sistem hukum ketenagakerjaan dari tujuan keadilan sosial yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁵¹

Dalam tataran operasional, Junaidi, dkk. menguraikan bahwa penerapan nilai keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan mencakup dua dimensi utama, yakni keadilan distributif dan keadilan korektif.⁵² Keadilan distributif berfokus pada pembagian hasil kerja dan sumber daya secara proporsional antara pekerja dan pengusaha, termasuk melalui kebijakan pengupahan yang layak serta jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan keadilan korektif berkaitan dengan fungsi hukum untuk memperbaiki

⁴⁹ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2021), hlm. 23.

⁵⁰ Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2023), hlm. 15.

⁵¹ Ibid., hlm. 17.

⁵² Junaidi, dkk., *op. cit.*, hlm. 42.

ketimpangan atau pelanggaran hak-hak pekerja melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan serta penyelesaian sengketa hubungan industrial.⁵³ Penerapan kedua dimensi tersebut secara simultan menjadi kunci agar hukum berfungsi sebagai instrumen keadilan substantif, bukan sekadar sebagai perangkat administratif.⁵⁴

Meskipun demikian, kondisi empiris menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup tajam antara idealitas hukum (*das sollen*) dan realitas pelaksanaannya (*das sein*). Dina Susiani mengemukakan bahwa dinamika reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia kerap kali didorong oleh kepentingan efisiensi ekonomi dan peningkatan daya saing investasi, yang justru berpotensi mengabaikan aspek perlindungan terhadap pekerja.⁵⁵ Pergeseran paradigma hukum dari orientasi protektif menuju fleksibilitas pasar tenaga kerja telah memperlemah posisi tawar pekerja, yang tercermin dalam praktik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), *outsourcing* pada pekerjaan inti, serta meningkatnya pemutusan hubungan kerja secara sepihak.⁵⁶

Oleh karena itu, prinsip keadilan sosial harus dikembalikan sebagai ruh substantif dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan. Sejalan dengan pandangan Abdullah Sulaiman, ukuran keberhasilan sistem hukum ketenagakerjaan tidak hanya ditentukan oleh efisiensi ekonomi, tetapi

⁵³ Ibid., hlm. 45.

⁵⁴ Loc. cit.

⁵⁵ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Surabaya: Universitas 45 Surabaya, 2021), hlm. 30.

⁵⁶ Ibid., hlm. 34.

terutama oleh sejauh mana hukum tersebut mampu menegakkan martabat manusia pekerja sebagai perwujudan dari cita-cita keadilan sosial bangsa Indonesia.⁵⁷

D. Keadilan Sosial dalam Perspektif Hukum Islam

Sebagai institusi (UNISSULA) yang berlandaskan Islam, analisis masalah ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai Islam. Perspektif Islam memberikan landasan etis yang kuat mengenai bagaimana hubungan kerja seharusnya dijalankan, di mana problematika seperti eksploitasi dan ketidakadilan sangat bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah.

1. Prinsip Keadilan ('Adl) dan Keseimbangan (Tawazun)

Sistem kerja PKWT dan *outsourcing* yang eksploitatif dan menciptakan ketidakpastian (prekaritas) adalah bentuk kezaliman dan ketidakadilan. Hubungan industrial yang timpang, di mana pengusaha memiliki kekuatan absolut atas pekerja, melanggar prinsip keseimbangan yang dijunjung tinggi dalam Islam. Konsep ini sejalan dengan ide keseimbangan dalam Pancasila yang menjadi dasar pembangunan hukum nasional.⁵⁸

2. Prinsip Kemanusiaan (Menghargai Pekerja)

Islam memandang pekerja (*'amil*) dengan sangat mulia. Konsep ijarah (akad kerja) dalam Islam mensyaratkan kejelasan (menghindari gharar),

⁵⁷ Abdullah Sulaiman, Op. cit., hlm. 41.

⁵⁸ *Ibid.*

kerelaan (*'an taradhin minkum*), dan upah yang adil (*ujrah*). Praktik PHK sepihak dan status kerja yang tidak jelas bertentangan dengan prinsip menghargai martabat manusia. Al-Qur'an secara tegas melarang manusia mengurangi hak orang lain. "...dan janganlah kamu kurangi takaran dan timbangan manusia. Sungguh, aku melihat kamu dalam keadaan yang baik (mampu)..." (Q.S. Hud: 85).⁵⁹ Secara lebih spesifik, Islam sangat menekankan perlindungan hak atas upah. Rasulullah SAW bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (H.R. Ibnu Majah).⁶⁰ Hadits ini tidak hanya dimaknai sebagai kecepatan membayar, tetapi juga kepastian bahwa hak tersebut *pasti* dibayarkan sesuai akad. Dalam hadits Qudsi, Allah SWT bahkan berfirman akan menjadi 'musuh' bagi orang yang tidak membayar upah: "...dan seorang yang mempekerjakan seorang pekerja dan pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun dia tidak memberikan upahnya." (H.R. Bukhari).⁶¹

3. Larangan Eksploitasi

Dominasi pengusaha yang memanfaatkan tingginya angka pengangguran untuk menekan pekerja agar menerima syarat kerja yang tidak adil adalah bentuk eksploitasi (*exploitation de l'homme par l'homme*) yang dilarang keras.

Dengan demikian, rekonstruksi hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya amanat konstitusi (Pasal 27 ayat 2 UUD 1945) dan Putusan

⁵⁹ Al-Qur'an al-Karim, Q.S. Hud [11]: 85

⁶⁰ H.R. Ibnu Majah, No. 2443. (Disahihkan oleh Syaikh Al-Albani).

⁶¹ H.R. Bukhari, No. 2227.

MK, tetapi juga sejalan dengan penegakan nilai-nilai keadilan universal yang diajarkan dalam Hukum Islam, yakni mewujudkan hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan seimbang.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hak-Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi

Dalam menjawab rumusan masalah pertama, penelitian ini menemukan bahwa pengaturan hak-hak pekerja di Indonesia saat ini bersifat dinamis sekaligus kompleks. Kondisi tersebut muncul akibat adanya perubahan paradigma dalam regulasi serta meningkatnya peran intervensi yudisial yang cukup signifikan.

1. Pergeseran Paradigma: Fleksibilitas vs. Perlindungan

Temuan penelitian mengindikasikan telah terjadinya pergeseran *spirit* (ruh) pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sebelumnya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), yang berlaku sebagai *lex generalis*, sangat kental nuansa paradigmanya yang bersifat melindungi (protektif). UU ini secara ketat mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), membatasi jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan (*outsourcing*), dan memberikan formula pesangon yang relatif tinggi sebagai jaring pengaman sosial.⁶²

Namun, kehadiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja)⁶³ secara fundamental mengubah paradigma ini menjadi fleksibilitas pasar kerja (*labor market flexibility*). Pergeseran ini

⁶² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, op. cit., hlm. 52

⁶³ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, LN Tahun 2023 Nomor 41, TLN Nomor 6856.

merupakan inti dari perdebatan hukum ketenagakerjaan modern, di mana efisiensi ekonomi seringkali dipertentangkan dengan hak-hak sosial pekerja.⁶⁴ Temuan normatif utamanya adalah:

a. Fleksibilitas PKWT

UU Cipta Kerja menghapus batas waktu maksimal 3 tahun dan perpanjangan PKWT yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pengaturan lebih lanjut diserahkan kepada Peraturan Pemerintah (PP No. 35 Tahun 2021),⁶⁵ yang dalam praktiknya membuka ruang bagi status pekerja kontrak tanpa kepastian untuk menjadi pekerja tetap.

b. Perluasan Alih Daya (*Outsourcing*)

UU Cipta Kerja menghapus pembatasan *outsourcing* yang sebelumnya hanya boleh untuk pekerjaan penunjang (*non-core business*). Akibatnya, perusahaan dapat mengalihdayakan hampir semua jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan inti, kepada perusahaan alih daya.

c. Rasionalisasi Pesangon

UU Cipta Kerja mengubah formula perhitungan pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yang dalam beberapa skema mengurangi jumlah kompensasi yang diterima pekerja dibandingkan formula UU Ketenagakerjaan.

⁶⁴ Bivitri Susanti, "Negara, Hukum, dan Pembangunan: Pergeseran Paradigma dalam Omnibus Law Cipta Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 50, No. 3 (2020), hlm. 503-524.

⁶⁵ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, LN Tahun 2021 Nomor 45, TLN Nomor 6647.

2. Intervensi Yudisial: Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023

Pergeseran paradigma di atas tidak berjalan tanpa perlawanan. Hasil penting dari penelitian ini adalah temuan mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang dibacakan pada 31 Oktober 2024. Putusan ini secara signifikan mengoreksi kembali klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja.⁶⁶

Temuan hukum utama dari putusan tersebut adalah:

a. Pembatasan Kembali PKWT

MK menyatakan bahwa ketiadaan batas waktu PKWT dalam UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945. MK memberikan pemaknaan baru bahwa jangka waktu PKWT, termasuk perpanjangannya, tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun.⁶⁷

b. Pembatasan Kembali *Outsourcing*

MK mengembalikan prinsip UU Ketenagakerjaan bahwa *outsourcing* hanya dapat diterapkan pada pekerjaan penunjang. MK juga mewajibkan agar jenis pekerjaan penunjang diatur secara spesifik dalam Undang-Undang (bukan Peraturan Menteri).⁶⁸

c. Koreksi Formula Pesangon

MK mengoreksi sebagian formula pesangon agar lebih mendekati rasa keadilan bagi pekerja.

d. Mandat Legislasi

⁶⁶ Fajar Pebrianto, *op. cit.*

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Irfan Kamil dan Dani Prabowo, *op. cit.*

Mahkamah Konstitusi memerintahkan pembentuk undang-undang, yaitu Pemerintah dan DPR, untuk merancang Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru, terpisah dari UU Cipta Kerja, dalam tenggat waktu maksimal dua tahun, dengan memastikan adanya partisipasi publik yang bermakna (*meaningful participation*).⁶⁹

3. Problematika Hukum: Ketidakpastian pada Masa Transisi

Meskipun Putusan MK tersebut membawa angin segar bagi perlindungan pekerja, hasil penelitian mengidentifikasi adanya problematika hukum baru, yaitu ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) pada masa transisi.

Putusan MK bersifat korektif, namun UU Ketenagakerjaan yang baru belum terbentuk. Hal ini menciptakan kekosongan hukum (*rechtsvacuüm*) parsial. Misalnya, terkait *outsourcing*: MK melarangnya untuk pekerjaan inti, tetapi regulasi teknis (Peraturan Menteri) yang baru dan sejalan dengan putusan MK belum terbit. Kondisi ini telah dianalisis oleh akademisi sebagai salah satu dampak langsung dari putusan tersebut.⁷⁰ Ketidakpastian ini menciptakan apa yang oleh para ahli hukum disebut sebagai "risiko regulasi" (*regulatory risk*) yang bebannya paling banyak ditanggung oleh pekerja sebagai pihak dengan posisi tawar terlemah. Hal ini sejalan dengan analisis mengenai dampak Putusan MK sebelumnya (No. 91/PUU-XVIII/2020) yang juga menimbulkan

⁶⁹ Kompas.com, *op. cit.*

⁷⁰ Sarah Juwaher, *op. cit.*, hlm. 33.

ketidakpastian hukum signifikan di klaster ketenagakerjaan.⁷¹

Ketidakpastian ini menempatkan pekerja pada posisi yang rentan, karena dalam praktik di lapangan, pihak pengusaha dapat memanfaatkan ambiguitas regulasi ini. Dengan demikian, jawaban atas rumusan masalah pertama adalah Hak-hak pekerja saat ini diatur oleh gabungan (*hibrida*) antara UU Cipta Kerja, PP No. 35/2021, dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, yang menciptakan sebuah kondisi ketidakpastian hukum yang kompleks.

B. Kendala Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dan Upaya Penyelesaiannya

1. Kendala Empiris Pemenuhan Hak Pekerja

Berdasarkan analisis data sekunder (BPS, Kemnaker) dan telaah literatur, kendala utama di lapangan adalah:

a. Dominasi Kerja Fleksibel (Prekaritas)

Sebagaimana disinggung dalam Latar Belakang, data dari kawasan industri utama seperti Karawang dan Bekasi menunjukkan paradoks: investasi tinggi namun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) juga tinggi. Data BPS per Agustus 2024 mencatat TPT Karawang 8,04%⁷² dan TPT Kabupaten Bekasi tercatat 8,82% pada tahun 2024.⁷³ Ini mengindikasikan bahwa model industri tidak menyerap tenaga kerja secara permanen, melainkan menggunakan sistem PKWT dan *outsourcing* secara masif. Fenomena ini di

⁷¹ Fajri Nursyamsi, "Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 terhadap Kepastian Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Konstitusi*, Vol. 19, No. 1 (Maret 2022), hlm. 1-22.

⁷² Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, *op. cit.*

⁷³ Newsroom Diskominfoantik, *op. cit.*

dalam studi ketenagakerjaan dikenal sebagai prekarisasi (pekerja dalam kondisi rentan, tidak aman, dan tidak pasti), yang berdampak langsung pada hilangnya jaminan sosial dan kepastian masa depan pekerja.⁷⁴ Data statistik makro ini diperkuat oleh studi kasus mikro yang menjadi representasi dari problematika penelitian ini, yakni kasus pekerja pencatat meteran listrik (yang tergabung dalam AP2ML) di lingkungan PT PLN. Para pekerja ini dilaporkan telah bekerja antara 10 hingga 25 tahun dengan status *outsourcing* yang terus menerus. Praktik ini menunjukkan kendala empiris yang nyata: pekerja dipekerjakan untuk pekerjaan inti secara terus-menerus namun di bawah skema alih daya, di mana setiap 2-5 tahun kontrak diperbarui dengan vendor yang berbeda. Akibatnya, masa kerja pekerja kembali dihitung dari nol tahun dan mereka kehilangan hak atas pesangon. Kasus AP2ML ini adalah bukti konkrit dari fenomena prekarisasi dan lemahnya posisi tawar pekerja yang dihadapkan pada sistem yang eksploitatif.⁷⁵

b. Tingginya Angka PHK

Data Kemnaker per Desember 2024 mencatat 77.965 tenaga kerja mengalami PHK sepanjang tahun 2024.⁷⁶ Data ini juga didukung oleh laporan media yang menyoroti gelombang PHK bahkan di

⁷⁴ Nabiyla Risfa Izzati dan Dandy F. W, "Prekarisasi Pekerja di Era Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Sosio Yustisia*, Vol. 2, No. 2 (2022), hlm. 159-170.

⁷⁵ Serbuk Indonesia, *op. cit.*

⁷⁶ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *op. cit.*

sektor *white-collar* seperti administrasi dan teknologi informasi.⁷⁷

Kebijakan efisiensi perusahaan yang dipermudah oleh UU Cipta Kerja menjadi salah satu faktor pendorong.

c. Lemahnya Posisi Tawar Pekerja

Dalam kondisi *supply* tenaga kerja yang melimpah dan tingginya pengangguran, pekerja (terutama *non-skill*) tidak memiliki posisi tawar. Mereka dihadapkan pada pilihan "menerima kerja dengan status PKWT/outsourcing" atau "tidak bekerja sama sekali".

d. Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan

Kendala klasik namun krusial adalah lemahnya fungsi Pengawas Ketenagakerjaan (baik secara kuantitas maupun kualitas) untuk menegakkan norma-norma yang ada, bahkan norma pasca-Putusan MK.

2. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ketika hak dilanggar (misalnya, PHK sepihak, upah tidak dibayar, status kerja tidak jelas), hukum menyediakan mekanisme penyelesaian. Namun, mekanisme ini juga memiliki kendala.

Pertama, melalui Mekanisme Litigasi (Pengadilan). Jalur formal diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).⁷⁸ Secara prosedural, alur penyelesaian formal dimulai dari tahap Bipartit (perundingan antara pekerja dengan pengusaha), berlanjut ke Tripartit (melalui Mediasi, Konsiliasi, atau

⁷⁷ Fadhly Fauzi Rachman, *op. cit.*

⁷⁸ Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356.

Arbitrase di Dinas Ketenagakerjaan), dan bermuara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kendala utama dari mekanisme ini adalah prosesnya yang terkenal panjang, memakan waktu, dan berbiaya, sehingga akses terhadap keadilan (*access to justice*) menjadi sulit. Bagi pekerja harian atau kontrak yang baru di-PHK, menempuh jalur litigasi selama berbulan-bulan seringkali bukan pilihan yang realistis. Analisis terhadap praktik peradilan PHI menunjukkan bahwa pekerja seringkali menghadapi hambatan struktural dalam pembuktian, biaya perkara, dan eksekusi putusan.⁷⁹ Selain itu, ada ketimpangan sumber daya, dimana pengusaha memiliki tim hukum, sementara pekerja tidak.⁸⁰

Kedua, melalui Mekanisme Non-Litigasi (Penguatan Kolektif). Peran serikat pekerja menjadi krusial sebagai penyeimbang kekuatan (*balancing power*), sebagaimana diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.⁸¹ Melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serikat pekerja dapat menegosiasikan syarat kerja yang lebih baik (melebihi standar minimum UU). Meskipun demikian, kendala yang dihadapi adalah terjadinya fenomena pelemahan serikat pekerja (*union busting*), baik secara halus maupun terang-terangan, serta fragmentasi serikat yang membuatnya tidak solid.

⁷⁹ Abda Khairada, "Akses Keadilan Bagi Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 33, No. 1 (Februari 2021), hlm. 122-138.

⁸⁰ Zainal Asikin, et al., *op. cit.*, hlm. 55.

⁸¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, LN Tahun 2000 Nomor 131, TLN Nomor 3989.

3. Solusi Rekonstruksi Hukum

Analisis terhadap kendala di atas menyimpulkan bahwa solusi parsial (kasus per kasus di PHI) tidak akan cukup. Problematika ini bersifat struktural, sehingga solusinya juga harus struktural.

Solusi utamanya adalah rekonstruksi regulasi sebagaimana diamanatkan oleh Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023.⁸² Pembentukan UU Ketenagakerjaan yang baru harus menjadi momentum untuk:

a. Menegaskan Kembali Paradigma Perlindungan

Mengembalikan filosofi perlindungan sebagai ruh utama, dengan menempatkan pekerja bukan sebagai "faktor produksi", melainkan sebagai manusia yang bermartabat sesuai Pancasila. Hal ini sejalan dengan ide keseimbangan berbasis nilai Pancasila.⁸³

b. Memberikan Kepastian Hukum

UU yang baru harus secara tegas dan jelas (tidak ambigu) mengatur batasan PKWT dan *outsourcing* sesuai koridor Putusan MK, untuk menutup celah ketidakpastian hukum.

c. Memperkuat Pengawasan

Memberikan kewenangan dan sumber daya yang lebih besar bagi Pengawas Ketenagakerjaan, serta menerapkan sanksi yang tegas bagi pelanggaran norma.

⁸² Fajar Pebrianto, *op. cit.*

⁸³ Ira Alia Maerani, *op. cit.*

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yuridis normatif yang telah dilakukan pada Bab III terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, dapat disimpulkan dua poin utama sebagai berikut:

1. Pengaturan hak-hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 berada dalam kondisi hibrida yang diwarnai ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*). Telah terjadi pergeseran paradigma fundamental dari *protektif* (dalam UU No. 13 Tahun 2003) menjadi *fleksibel* (dalam UU Cipta Kerja). Meskipun Putusan MK telah mengoreksi sebagian paradigma fleksibilitas tersebut (dengan membatasi PKWT maksimal 5 tahun dan melarang *outsourcing* untuk pekerjaan inti), amanat pembentukan undang-undang baru menciptakan kekosongan hukum parsial di masa transisi. Akibatnya, pekerja berada dalam posisi rentan karena ambiguitas regulasi yang mengatur status, jaminan, dan perlindungan hak-hak mereka.
2. Kendala pemenuhan hak-hak pekerja di lapangan bersifat struktural dan sistemik, bukan sekadar kasuistik. Kendala utamanya adalah dominasi praktik kerja fleksibel (*prekarisasi*) melalui penggunaan masif PKWT dan *outsourcing* yang tidak terkendali, lemahnya posisi tawar pekerja akibat tingginya angka pengangguran, serta lemahnya fungsi pengawasan

ketenagakerjaan. Adapun langkah penyelesaian yang ada saat ini, baik melalui mekanisme litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maupun non-litigasi melalui serikat pekerja, belum efektif memberikan akses keadilan (*access to justice*) yang nyata bagi pekerja. Oleh karena itu, solusi fundamentalnya adalah rekonstruksi regulasi melalui pembentukan undang-undang ketenagakerjaan baru yang mengembalikan ruh perlindungan, memberikan kepastian hukum, dan memperkuat penegakan hukum, sebagaimana diamanatkan oleh Putusan MK serta sejalan dengan nilai Keadilan Sosial Pancasila dan prinsip keadilan ('*Adl*') dalam Hukum Islam.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR)
 - a. Direkomendasikan agar mandat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 segera dilaksanakan dengan memfokuskan pada penyusunan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru, yang berdiri sendiri dan terpisah dari UU Cipta Kerja.
 - b. Dalam proses penyusunannya, partisipasi publik yang bermakna (*meaningful participation*) harus dipastikan, terutama dengan melibatkan secara aktif serikat pekerja/serikat buruh dan akademisi, untuk menyerap aspirasi dan menjamin UU yang baru berorientasi pada perlindungan.
 - c. Pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan, perlu merevitalisasi dan memperkuat fungsi Pengawas Ketenagakerjaan

dengan menambah sumber daya, kewenangan, dan integritas untuk menegakkan norma hukum di masa transisi maupun di masa depan.

2. Pelaku Usaha (Pengusaha dan Asosiasi Pengusaha)

a. Diharapkan untuk mematuhi spirit dari Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 dengan tidak memanfaatkan ketidakpastian hukum di masa transisi.

b. Pengusaha hendaknya mulai menerapkan prinsip *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan etika bisnis yang sejalan dengan nilai keadilan (*'Adl*) dan keseimbangan (*Tawazun*) dengan membatasi praktik PKWT dan outsourcing hanya pada kebutuhan yang esensial, serta mengutamakan pengangkatan pekerja tetap demi kepastian kerja.

3. Pekerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

a. Dianjurkan untuk memperkuat konsolidasi dan solidaritas internal guna meningkatkan posisi tawar kolektif (*balancing power*) dalam hubungan industrial.

b. Serikat pekerja harus mengambil peran proaktif dalam mengawal dan memberikan masukan kritis terhadap proses penyusunan UU Ketenagakerjaan yang baru agar sejalan dengan kepentingan perlindungan hak-hak pekerja.

4. Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

a. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menganalisis secara empiris efektivitas implementasi norma-norma transisi pasca-Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 di berbagai sektor industri.

- b. Ketika UU Ketenagakerjaan yang baru telah disahkan, perlu dilakukan kajian yuridis untuk mengevaluasi apakah undang-undang tersebut secara substantif berhasil mengatasi problematika prekarisasi dan ketidakpastian hukum yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdullah, Sulaiman. (2021). Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Arifuddin Muda Harahap. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Medan: UIN Sumatera Utara Press.
- Asikin, Zainal, et al. (2016). Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dina Susiani. (2021). Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Surabaya: Universitas 45 Surabaya.
- Husni, Lalu. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Imam Soepomo. (1985). Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Ismaya, Samun. (2018). Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Suluh Media.
- Junaidi, et al. (2019). Dasar Hukum Ketenagakerjaan. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Manotar Tampubolon, et al. (2021). Hukum Ketenagakerjaan. Padang.
- Mashudi. (2019). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- M.N.S. Mokoginta, et al. (2022). Manajemen Hubungan Industrial. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Parlin Dony Sipayung, et al. (2021). Hukum Ketenagakerjaan. Medan:

Yayasan Kita Menulis.

Santoso, P. N., Sugeng; Busra, H.; Hernawan, Fajar. (2023). Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam). Jakarta: Prenada Media.

Satino, Surahmad; Yuli Wahyuningsih, Andriyanto Adi N.; Suherman. (2023). Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia. Jakarta: LPPM Press UPN Veteran Jakarta.

Soerjono Soekanto. (2008). Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI Press.

Suratman, H. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Syamsul, Dr.; Aprita, Dr. Serlika. (2024). Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Telaumbanua, Dalinama. (2019). Buku Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Deepublish.

Wijayanti, Asri. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijayanti, Asri. (2023). Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

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

C. Jurnal

Izzati, N. R., & Dandy F. W. (2022). Prekarisasi Pekerja di Era Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Sosio Yustisia*, 2(2), 159–170.

Juwaher, S. (2025). *Tinjauan Pengaturan Jenis Pekerjaan Outsourcing Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023*. Universitas Gadjah Mada.

<https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/255786>

Khairada, A. (2021). Akses Keadilan Bagi Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Mimbar Hukum*, 33(1), 122–138.

Maerani, Ira. Alia. (2015). Implementasi Ide Keseimbangan Dalam Pembangunan Hukum Pidana Indonesia Berbasis Nilai-Nilai

Pancasila. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, II(2), 329.

Nursyamsi, F. (2022). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 terhadap Kepastian Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Konstitusi*, 19(1), 1–22.

Susanti, B. (2020). Negara, Hukum, dan Pembangunan: Pergeseran Paradigma dalam Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(3), 503–524.

Tywi, S. T. R., Maerani, Ira. Alia., & Arpangi. (2021). *Law Enforcement against Entrepreneurs who Conduct Criminal Acts to Pay Wages Under the Minimum Wage*. *Jurnal Daulat Hukum*, 4(1), 32–41.

D. Internet

Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. (2024, 5 Desember). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Agustus 2024*. Berita Resmi Statistik No. 3/12/3215/Th. III.

Kamil, I., & Prabowo, D. (2024, 31 Oktober). *MK: Aturan "Outsourcing" Harus Diatur dalam UU, Jenis Pekerjaan Diatur Menteri*. Kompas.com.

<https://nasional.kompas.com/read/2024/10/31/16244141/mk-aturan-outsourcing-harus-diatur-dalam-uu-jenis-pekerjaan-diatur-menteri>

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025, 8 Oktober). *Tenaga Kerja ter-PHK Tahun 2024*. Satu Data Ketenagakerjaan.

Diakses 8 Oktober 2025,
<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342>

- Kompas.com. (2024, 31 Oktober). *MK Kabulkan Sebagian Gugatan Uji Materil UU Cipta Kerja atau Omnibus Law* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=3F4aYSHmRoQ>
- Newsroom Diskominfosantik. (2025, 26 Februari). *Disnaker Kabupaten Bekasi Perluas Strategi Turunkan Pengangguran*. Pemerintah Kabupaten Bekasi. <https://bekasikab.go.id/disnaker-kabupaten-bekasi-perluas-strategi-turunkan-pengangguran>
- Pebrianto, F. (2024, 31 Oktober). *MK Kabulkan Uji Materi UU Cipta Kerja, Ini 6 Poin Penting Putusannya*. Tempo.co. <https://www.tempo.co/ekonomi/mk-kabulkan-uji-materi-uu-cipta-kerja-ini-6-poin-penting-putusannya-1162298>
- Pemerintah Provinsi Jawa Barat. (2025, 8 Oktober). *Dashboard Tingkat Pengangguran Terbuka*. Statistik Jabarprov. Diakses 8 Oktober 2025, from <https://statistik.jabarprov.go.id/dashboard/pengangguran>
- Rachman, F. F. (2025, 7 Juli). *10 Pekerjaan yang Paling Banyak Kena PHK di Indonesia*. detikFinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7999462/10-pekerjaan-yang-paling-banyak-kena-phk-di-indonesia>
- Serbuk Indonesia. (2019, 23 Agustus). *Pak Jokowi, Yang Pinter-Pinter Itu Pegawai PLN Outsourcing, Bukan yang Itu!*. <https://www.serbukindonesia.org/2019/08/pak-jokowi-yang-pinter-pinter-itu.html>

E. Kamus

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). Problematika. In *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring*. Diakses 8 Oktober 2025, from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/problematika>

F. Al-Qur'an dan Hadist

Al-Qur'an al-Karim. (n.d.). *Surah Hud [11]*: 85.

Ibnu Majah. (n.d.). *Sunan Ibnu Majah*, No. 2443. Disahihkan oleh Syaikh Al-Albani.

Al-Bukhari. (n.d.). *Shahih Al-Bukhari*, No. 2227.

