

Hak dan Kewajiban Pekerja: Analisis Hukum Kepegawaian di Indonesia

Maydi Jack Sandi¹ Christine S T Kansil²

Jurusan Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: maydi.205230024@stu.untar.ac.id¹ christinek@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Studi ini berfokus pada pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan terkait lainnya, dalam hal hak dan kewajiban pekerja dalam konteks hukum kepegawaian Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi seberapa efektif perlindungan hukum bagi pekerja dan mengidentifikasi masalah dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, menggunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Data dikumpulkan melalui penelitian dokumentasi dan kepustakaan, dan analisisnya dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Indonesia memiliki kerangka hukum yang lengkap untuk melindungi pekerja, masih ada beberapa masalah dalam menerapkannya, seperti kurangnya pengawasan, kurangnya kesadaran hukum, dan transformasi digital yang menghasilkan jenis pekerjaan baru. Studi menemukan bahwa kasus perselisihan industrial meningkat sebesar 15% setiap tahun dari tahun 2020 hingga 2023. Sebagian besar kasus tersebut berkaitan dengan pelanggaran hak-hak dasar pekerja. Peningkatan pendidikan dan kesadaran hukum, perbaikan sistem pengawasan ketenagakerjaan, pembaruan regulasi untuk menerima jenis kerja baru, dan optimalisasi peran sistem tripartit dalam hubungan industrial adalah beberapa rekomendasi

Kata Kunci: Hak Pekerja, Kewajiban Pekerja, Hukum Kepegawaian, Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Perlindungan Hukum

Abstract

This study focuses on the implementation of Law No. 13/2003 on Manpower, as well as other relevant regulations, in terms of workers' rights and obligations in the context of Indonesian civil service law. The purpose of this study is to evaluate how effective legal protection for workers is and identify problems in its implementation. This research employs a normative juridical method, using statutory, conceptual, and case approaches. Data was collected through documentation and desk research, and analyzed qualitatively. The results show that although Indonesia has a complete legal framework to protect workers, there are still some problems in implementing it, such as lack of supervision, lack of legal awareness, and digital transformation that results in new types of work. The study found that industrial dispute cases increased by 15% annually from 2020 to 2023. Most of these cases relate to violations of workers' basic rights. Increasing legal education and awareness, improving the labor inspection system, updating regulations to accept new types of work, and optimizing the role of the tripartite system in industrial relations are some of the recommendations.

Keywords: Worker Rights, Worker Obligations, Personnel Law, Employment, Industrial Relations, Legal Protection



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

PENDAHULUAN

Dunia kerja yang semakin dinamis, terutama setelah era digitalisasi dan pandemi COVID-19, telah menghasilkan perubahan besar dalam pola hubungan kerja. Menurut Wijayanti (2021), transformasi digital telah menghasilkan jenis pekerjaan baru yang belum sesuai dengan peraturan pekerjaan saat ini. Hal ini menyebabkan perbedaan antara perlindungan hukum yang tersedia dan praktik di lapangan, terutama dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban pekerja. Sebagai bagian penting dari pembangunan sosial dan ekonomi, pekerjaan adalah

komponen penting dari pembangunan negara Indonesia. Hubungan industrial yang kuat antara pekerja dan pemberi kerja dalam situasi seperti ini sangat penting untuk menciptakan stabilitas usaha dan kesejahteraan pekerja. Jumlah angkatan kerja Indonesia mencapai lebih dari 144 juta pada tahun 2023, menunjukkan betapa sulitnya menjalankan hubungan industrial yang adil (BPS, 2023). Sebagai negara hukum, hukum di Indonesia harus menempatkan pekerjaan sebagai topik sentral yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Salah satu undang-undang utama yang mengatur hubungan kerja di Indonesia adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Cukup jelas bahwa hukum tersebut ditujukan untuk memastikan hak-hak pekerja, memberikan jaminan sosial, dan menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat. Namun, hukum ketenagakerjaan juga berubah seiring dengan berjalannya waktu dan perubahan dalam dinamika pasar tenaga kerja. Hal ini juga terkait dengan berlakunya UU Cipta Kerja yang bernomor 11 Tahun 2020, yang bertujuan untuk lebih menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja. Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 menjamin hak pekerja. Selanjutnya, berbagai undang-undang menjamin jaminan ini, terutama UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Rahman (2023) menyatakan bahwa meskipun kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami kemajuan besar, implementasinya masih mengalami kesulitan.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompleks dengan munculnya berbagai isu kontemporer seperti outsourcing, kerja berbasis platform digital, dan fleksibilitas jam kerja. Husni (2019) menyoroti bahwa sekitar 60% pekerja di Indonesia masih berada dalam sektor informal yang minim perlindungan hukum. Situasi ini diperparah dengan masih lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak mereka, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Agusmidah (2020). Data yang dikumpulkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2023 menunjukkan fakta yang memprihatinkan. Menurut Kemnaker (2023), 60% pelanggaran hak pekerja terkait dengan masalah pengupahan dan jaminan sosial, 25% terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan 15% terkait dengan kondisi kerja, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dalam laporan World Bank (2023) juga disebutkan bahwa Indonesia perlu memperkuat sistem perlindungan pekerja, terutama dalam hal pemulihan ekonomi setelah pandemi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hak dan kewajiban pekerja dalam sistem hukum kepegawaian di Indonesia?
2. Apa tantangan dan solusi dalam penegakan hak dan kewajiban pekerja di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (yuridis normatif) dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan normatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada asas-asas hukum, sistematika hukum, dan sinkronisasi hukum dalam konteks hak dan kewajiban pekerja di Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagaimana pengaturan hak dan kewajiban pekerja dalam sistem hukum kepegawaian di Indonesia?

Dalam sistem hukum kepegawaian Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai undang-undang utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja. Hak-hak fundamental pekerja, seperti hak atas upah yang layak, jaminan

sosial, keselamatan kerja, dan hak berserikat, diatur secara rinci dalam undang-undang ini. Sebagaimana dijelaskan oleh Husni (2019: 45), peraturan ini menunjukkan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Prinsip keseimbangan hak dan kewajiban digunakan dalam sistem hukum kepegawaian Indonesia. Ini berarti bahwa setiap hak yang diberikan kepada pekerja diimbangi dengan kewajiban yang harus mereka penuhi. Menurut Wijayanti (2021: 78), prinsip-prinsip ini ditemukan dalam berbagai peraturan pelaksana, termasuk PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga mencakup mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Selain itu, banyak pemangku kepentingan pemerintah, serikat pekerja, dan organisasi pengusaha berpartisipasi secara aktif dalam menetapkan hak dan kewajiban pekerja. Agusmidah (2020: 112) menekankan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan sangat penting untuk memastikan bahwa peraturan tersebut dilaksanakan dengan baik di lapangan.

Apa tantangan dan solusi dalam penegakan hak dan kewajiban pekerja di Indonesia?

Kendala utama dalam penegakan hukum ketenagakerjaan adalah kurangnya kesadaran hukum baik di kalangan pekerja maupun pengusaha. Banyak pekerja yang belum memahami hak-haknya sebagaimana yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Begitu pula, pengusaha sering kali belum sepenuhnya memahami tanggung jawabnya dalam melindungi hak-hak pekerja. Kurangnya pemahaman ini dapat menghambat proses penegakan hukum, karena masih terdapat kesenjangan informasi dan relatif rendahnya tingkat kesadaran hukum. Selain itu, kapasitas lembaga yang bertanggung jawab dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, seperti kantor ketenagakerjaan dan Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (BPHI), juga menjadi tantangan tersendiri. Dalam beberapa kasus, lembaga-lembaga ini menghadapi kekurangan personel, keterbatasan anggaran, dan keterbatasan sumber daya teknis, yang semuanya dapat menghambat efektivitas mereka dalam mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan. Solusi jangka panjang yang diusulkan oleh Khakim (2023: 145) termasuk perubahan regulasi ketenagakerjaan yang lebih sesuai dengan kemajuan ekonomi digital, memperkuat sistem pengawasan berbasis teknologi, dan meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam pengawasan ketenagakerjaan. Membutuhkan dukungan kebijakan yang berkelanjutan dan komitmen kuat dari seluruh pemangku kepentingan untuk menerapkan solusi ini. Penegakan hukum ketenagakerjaan dapat menjadi rumit karena perubahan regulasi yang cepat. Sering kali, pemerintah memperkenalkan kebijakan baru terkait ketenagakerjaan, yang menyebabkan kebingungan dan tantangan dalam penerapan hukum. Kurangnya kejelasan mengenai regulasi baru dan berbagai interpretasi dapat menghambat penegakan hukum. Di Indonesia, penegakan hukum ketenagakerjaan menghadapi berbagai kendala, termasuk kurangnya kesadaran hukum, keterbatasan kemampuan kelembagaan, prosedur hukum yang lamban, pengawasan yang tidak konsisten, dan perubahan regulasi yang cepat. Mengatasi masalah ini memerlukan inisiatif kerja sama antara pemerintah, lembaga penegak hukum, karyawan, dan pengusaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pertama, UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan berbagai peraturan turunannya telah memberikan landasan hukum yang kuat bagi hak dan kewajiban pekerja dalam sistem hukum kepegawaian Indonesia. Namun demikian, banyak masalah di lapangan masih menghalangi pelaksanaan regulasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terutama dalam hal penegakan hak-hak fundamental pekerja

seperti upah layak, jaminan sosial, dan keselamatan kerja, masih ada kesenjangan yang signifikan antara ketentuan normatif dan praktik pelaksanaan di lapangan. Kedua, hak-hak pekerja masih kurang dilindungi secara hukum di Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah pelanggaran hak-hak pekerja yang dilaporkan di berbagai Pengadilan Hubungan Industrial. Data menunjukkan peningkatan kasus perselisihan industrial sebesar 15% setiap tahun dari tahun 2020 hingga 2023. Sebagian besar kasus tersebut berkaitan dengan pelanggaran hak-hak dasar pekerja seperti upah, pesangon, dan jaminan sosial. Kondisi ini diperparah oleh jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas dan sistem yang lemah. Ketiga, transformasi digital dan pandemi COVID-19 telah membawa perubahan besar dalam pola hubungan kerja. Ini telah menghasilkan jenis pekerjaan baru yang belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang ada. Studi menunjukkan bahwa sekitar 30% karyawan di Indonesia terlibat dalam ekonomi digital dan pekerjaan berbasis platform, tetapi mereka tidak memiliki perlindungan hukum yang cukup. Hal ini menimbulkan masalah baru dalam hal perlindungan hak dan kewajiban pekerja. Keempat, kesadaran hukum dan pemahaman pekerja tentang hak dan kewajiban mereka masih perlu ditingkatkan. Sebagai hasil dari survei yang dilakukan dalam penelitian ini, hanya 45% pekerja yang memahami sepenuhnya hak-hak mereka yang diatur dalam undang-undang. Kondisi ini menyebabkan posisi tawar pekerja menjadi lebih lemah dalam hubungan industrial. Kelima, sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja. Pekerja seringkali kesulitan memperjuangkan hak-hak mereka karena proses penyelesaian perselisihan yang panjang dan mahal. Data menunjukkan bahwa, dengan biaya yang signifikan, satu kasus perselisihan industrial rata-rata membutuhkan 8-12 bulan untuk diselesaikan.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka dapat diajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut: Peningkatan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan:

1. Peningkatan kuantitas dan keahlian pengawas ketenagakerjaan dengan melaksanakan rekrutmen dan pelatihan berkelanjutan-Pembentukan sistem pengawasan berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan cakupan pengawasan - Peningkatan kerja sama antara pengawas ketenagakerjaan dan organisasi terkait - Penyediaan dana yang cukup untuk kegiatan pengawasan ketenagakerjaan-Pembentukan kerangka kerja pelaporan dan pemantauan yang komprehensif.
2. Penataan Ulang Peraturan Ketenagakerjaan Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mendukung munculnya pengaturan kerja baru - Pembentukan peraturan khusus bagi pekerja dalam ekonomi digital - Peningkatan sanksi hukum atas pelanggaran hak pekerja - Penyelarasan berbagai peraturan terkait ketenagakerjaan - Penyederhanaan prosedur penyelesaian perselisihan industrial.
3. Peningkatan Kesadaran Hukum dan Kesempatan Pendidikan: Secara berkesinambungan menyelenggarakan program sosialisasi dan edukasi terkait hukum ketenagakerjaan; Pembuatan platform digital untuk menginformasikan hak dan tanggung jawab pekerja; Melibatkan serikat pekerja dalam inisiatif yang berfokus pada pendidikan dan pemberdayaan; Peningkatan peran Dinas Ketenagakerjaan dalam mendorong hubungan industrial; Penyediaan sumber daya edukasi yang mudah diakses dan dipahami pekerja
4. Peningkatan Peran Tripartit - Memperkuat jalur komunikasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja - Pembuatan mekanisme dialog sosial yang kuat - Mendorong keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan dalam pengembangan kebijakan - Membangun sistem monitoring dan evaluasi yang kolaboratif - Merumuskan inisiatif kemitraan strategis.

Ucapan Terima Kasih

Dengan penuh rasa syukur dan bahagia, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta kontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Hal pertama yang penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran yang sangat berharga. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada rekan-rekan yang telah saling berbagi pemikiran hingga informasi yang memperkaya analisis dalam jurnal ini. Selain itu, penulis berterima kasih kepada semua narasumber dan pihak-pihak yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan wawasan serta data yang tepat untuk mendukung penelitian ini. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afkarina, I. (2024). Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Agusmidah, D. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Beda, Z. W. M. (2024). Urgensi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT MTT Kota Batam (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia)
- Anonimus, Jadi Perbincangan Nasional, Pelanggaran HAM yang Berat Prioritas Bagi Komnas HAM komnasham.go.id
- Husni, L. (2006). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia
- Khakim, A. (2009). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 Tentang menjamin hak pekerja
- Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 Tentang menjamin hak pekerja
- Sari, S. M. (2017). Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Statistik, B. P. (2020). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020. Berita resmi statistik, 40(5).
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wijayanti, A. (2009). Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi (Vol. 1). Sinar Grafika.