

Peran Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menjamin Hak-Hak Dasar Pekerja di Indonesia

Naisyirah Ramadhani Tuasikal¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia^{1,2}

Email: naisyirah.205230314@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta efektivitas pelaksanaannya dalam menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengaturan tersebut mencakup hak atas upah yang layak, waktu kerja yang manusiawi, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, hak berserikat, serta jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun demikian, efektivitas pelaksanaan hukum masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek penegakan hukum dan pengawasan. Studi kasus 8.300 buruh PT Freeport Indonesia menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, di mana hak pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah tidak sepenuhnya terpenuhi. Hal ini mencerminkan lemahnya implementasi hukum serta kurang optimalnya peran pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Hak Pekerja, Perlindungan Hukum

Abstract

This study aims to analyze labor law regulations in Indonesia and the effectiveness of their implementation in ensuring the fulfillment of workers' fundamental rights. Normatively, the protection of workers has been regulated through various legal instruments, ranging from the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 11 of 2020 on Job Creation. These regulations cover the right to fair wages, reasonable working hours, occupational safety and health, the right to organize, and social security protection. However, the effectiveness of these laws still faces significant challenges, particularly in terms of law enforcement and supervision. The case of 8,300 workers of PT Freeport Indonesia illustrates the gap between legal norms and practical implementation, where workers' rights during a lawful strike were not fully upheld. This situation reflects weak law enforcement and the limited role of the government in safeguarding workers' rights.

Keywords: Labor Law, Workers' Rights, 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

Hukum ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat strategis dalam menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dalam konteks negara hukum seperti Indonesia, keberadaan hukum tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengaturan, tetapi juga sebagai sarana perlindungan terhadap kelompok yang rentan dalam hubungan sosial-ekonomi, termasuk pekerja. Pekerja pada umumnya berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja, baik dari segi ekonomi, akses terhadap sumber daya, maupun kekuatan tawar dalam hubungan kerja.¹ Oleh karena itu, intervensi negara melalui regulasi ketenagakerjaan menjadi sangat penting guna menciptakan

¹ Damanik, V. A., Panjaitan, Z. T., Witra, L., Harvis, A. U., Farhan, I., & Herlambang, B. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1(2), 117-123.

keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan diharapkan mampu menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja secara optimal, seperti hak atas upah yang layak, kondisi kerja yang aman, jaminan sosial, serta kebebasan berserikat.² Secara konstitusional, perlindungan terhadap hak-hak pekerja telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sementara Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya merupakan bagian dari sistem hukum nasional, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.³

Dalam perkembangannya, pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan dan pembaruan untuk menyesuaikan dengan dinamika sosial, ekonomi, dan globalisasi. Salah satu regulasi utama yang menjadi dasar pengaturan ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan ini mengatur berbagai aspek penting dalam hubungan kerja, mulai dari perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Selain itu, terdapat pula berbagai peraturan pelaksana yang bertujuan untuk memperkuat perlindungan terhadap pekerja, seperti peraturan mengenai pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial ketenagakerjaan.⁴ Meskipun secara normatif hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur secara cukup komprehensif mengenai hak-hak dasar pekerja, namun dalam praktiknya masih sering ditemukan berbagai pelanggaran terhadap hak-hak tersebut. Fenomena seperti upah yang tidak layak, jam kerja yang melebihi ketentuan, kurangnya perlindungan keselamatan kerja, serta pembatasan terhadap kebebasan berserikat masih menjadi permasalahan yang kerap terjadi.⁵ Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan realitas di lapangan. Salah satu contoh nyata adalah kasus buruh PT Freeport Indonesia yang memperjuangkan haknya melalui mogok kerja, namun justru menghadapi tindakan yang merugikan, seperti penghentian pembayaran upah dan pencabutan jaminan sosial. Kasus tersebut menjadi refleksi bahwa efektivitas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan masih perlu ditingkatkan.⁶

Permasalahan ini tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum, antara lain lemahnya penegakan hukum, kurang optimalnya pengawasan dari pemerintah, serta rendahnya kesadaran hukum baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Di satu sisi, pemerintah sebagai regulator dan pengawas memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap ketentuan hukum dijalankan dengan baik. Namun di sisi lain, keterbatasan sumber daya dan koordinasi antar lembaga seringkali menjadi kendala dalam

²Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 734-749.

³Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652-673.

⁴Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110-132.

⁵Adinda, Y., & Akbar, J. H. (2024). Perlindungan hukum pekerja sektor informal terhadap kesesuaian upah di Indonesia. *Jurnal Dedikasi Hukum*, 4(1), 34-48.

⁶Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 251-262.

pelaksanaan pengawasan yang efektif. Selain itu, pengusaha juga seringkali lebih mengutamakan efisiensi dan keuntungan ekonomi dibandingkan dengan kepatuhan terhadap norma hukum, sementara pekerja terkadang enggan memperjuangkan haknya karena takut kehilangan pekerjaan atau menghadapi tekanan dari pihak perusahaan.⁷ Dalam konteks tersebut, peran hukum ketenagakerjaan menjadi sangat penting tidak hanya sebagai alat pengatur, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan dan pemberdayaan pekerja. Hukum harus mampu memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.⁸ Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk memperkuat sistem hukum ketenagakerjaan, baik melalui pembaruan regulasi, peningkatan kualitas penegakan hukum, maupun peningkatan kesadaran hukum di masyarakat. Selain itu, sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja juga menjadi kunci dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini akan mengkaji lebih lanjut mengenai peran hukum ketenagakerjaan dalam menjamin hak-hak dasar pekerja di Indonesia, baik dari aspek pengaturan maupun efektivitas pelaksanaannya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan pekerja, serta memberikan kontribusi dalam upaya perbaikan sistem ketenagakerjaan di Indonesia ke arah yang lebih adil dan berkeadilan sosial.⁹

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja?
2. Bagaimana efektivitas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif. Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji norma-norma hukum yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan, khususnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer seperti undang-undang, bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal, dan pendapat ahli, serta bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh kesimpulan yang sistematis dan komprehensif.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Dalam Menjamin Pemenuhan Hak-Hak Dasar Pekerja

Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja merupakan salah satu manifestasi dari komitmen negara dalam mewujudkan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik

⁷ Hamonangan, S. J., & Raharjo, R. (2025). Analisis Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 46-51.

⁸ Libra, R., & Ramadhani, D. F. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Yang Dipekerjakan Pada Instansi Pemerintah Daerah Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *ANDREW Law Journal*, 4(1), 131-147.

⁹ Subawa, I. M. O., & Apriliani, K. (2025). Perlindungan Hukum Pekerja Difabel Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Hukum Mahasiswa*, 5(02), 168-186.

Indonesia Tahun 1945.¹⁰ Dalam Pasal 27 ayat (2) ditegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sementara Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan konstitusional ini menjadi landasan filosofis sekaligus yuridis bagi pembentukan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang secara struktural sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja.¹¹ Secara normatif, pengaturan utama mengenai ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan signifikan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek penting dalam hubungan kerja, mulai dari perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, hingga pemutusan hubungan kerja. Dalam konteks pemenuhan hak-hak dasar pekerja, undang-undang ini secara eksplisit memberikan jaminan terhadap hak atas upah yang layak, waktu kerja yang manusiawi, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak untuk berserikat.¹²

Salah satu hak dasar pekerja yang diatur secara tegas adalah hak atas upah yang layak. Dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini kemudian diperkuat dengan kebijakan pengupahan minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, baik pada tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Pengaturan ini bertujuan untuk mencegah praktik eksploitasi tenaga kerja dan memastikan bahwa pekerja memperoleh kompensasi yang adil atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, pemerintah juga mengatur struktur dan skala upah sebagai bentuk perlindungan tambahan bagi pekerja agar terdapat kejelasan dan transparansi dalam sistem pengupahan.¹³ Di samping itu, hak atas waktu kerja yang layak juga menjadi bagian penting dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai batasan waktu kerja, yaitu 7 jam per hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Pengaturan ini dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pekerja, serta mencegah terjadinya kelelahan kerja yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Selain itu, pekerja juga berhak atas waktu istirahat dan cuti, termasuk cuti tahunan dan cuti khusus, yang merupakan bagian dari hak dasar yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja.¹⁴

Lebih lanjut, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga merupakan aspek fundamental dalam hukum ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai K3 bertujuan untuk menjamin bahwa pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dalam kondisi yang aman dan tidak membahayakan kesehatan. Hal ini diatur antara lain dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mewajibkan setiap pemberi kerja untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, alat pelindung diri, serta melakukan upaya pencegahan terhadap kecelakaan kerja. Dengan adanya pengaturan ini, negara berupaya

¹⁰ Junaidi, M., & Khikmah, K. (2024). Perlindungan hukum dan penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri. *Jurnal USM Law Review*, 7(1), 490-501.

¹¹ Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitriani, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 83-92.

¹² Agista, R. T., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan. *DE RECHT (Journal of Police and Law Enforcement)*, 48-60.

¹³ Kusumawati, M. P. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 216-225.

¹⁴ Kurnia, A. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alihdaya Dengan Upah Dibawah Ketentuan: Tinjauan Teori Kepastian Hukum. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 39-49.

meminimalisir risiko yang dihadapi pekerja serta memberikan jaminan perlindungan terhadap keselamatan jiwa dan kesehatan mereka. Hak dasar lainnya yang dijamin dalam hukum ketenagakerjaan adalah hak untuk berserikat dan berkumpul. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak ini sangat penting sebagai sarana bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya secara kolektif, termasuk dalam hal perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) dengan pengusaha. Dengan adanya serikat pekerja, posisi tawar pekerja menjadi lebih kuat sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih seimbang dan adil.¹⁵

Selain itu, negara juga memberikan jaminan sosial bagi pekerja melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Melalui program yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, pekerja mendapatkan perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Keberadaan jaminan sosial ini merupakan bentuk perlindungan negara terhadap risiko sosial-ekonomi yang dapat dialami pekerja selama maupun setelah masa kerja.¹⁶ Dengan demikian, pekerja tidak hanya dilindungi selama menjalankan pekerjaan, tetapi juga dalam menghadapi ketidakpastian di masa depan. Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga mencakup perlindungan terhadap kelompok pekerja rentan, seperti pekerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas. Misalnya, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur larangan mempekerjakan anak di bawah umur dengan pengecualian tertentu serta perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, seperti hak cuti hamil dan melahirkan. Selain itu, terdapat pula ketentuan yang melarang diskriminasi dalam hubungan kerja, sehingga setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa memandang jenis kelamin, agama, ras, atau kondisi lainnya.¹⁷

Dengan berbagai pengaturan tersebut, dapat dilihat bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan kerangka normatif yang cukup komprehensif dalam menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Namun demikian, keberadaan norma hukum saja tidaklah cukup apabila tidak diikuti dengan implementasi yang efektif.¹⁸ Oleh karena itu, peran pemerintah dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum menjadi sangat penting. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan adanya upaya sistematis dari negara untuk melindungi pekerja dan menjamin hak-hak dasarnya. Melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang ada, negara berusaha menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengaturan, tetapi juga sebagai sarana perlindungan dan pemberdayaan bagi pekerja dalam mencapai kesejahteraan yang lebih baik.¹⁹

¹⁵ Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, R., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1755-1764.

¹⁶ Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., & Arjuna, M. G. S. (2024). Hak pekerja di era gig economy: Perlindungan hukum bagi pekerja lepas dan kontrak. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2).

¹⁷ Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 3989-4004.

¹⁸ Hidayanto, N. J., Listiana, S. N. P., Aulia, N. N., Amoro, K. H. P. D., Zahratu, N. S., & Wati, D. S. (2024). Tantangan dan perubahan terkini dalam hukum ketenagakerjaan: Analisis terhadap dinamika peraturan dan perlindungan pekerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 971-980.

¹⁹ Wulandari, V. F. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dalam sistem pengupahan tenaga kerja PT. Citra Bangun Karya. *Sibatik Journal*, 2(1).

Efektivitas Pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Dasar Pekerja di Indonesia

Efektivitas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja di Indonesia merupakan isu krusial yang tidak hanya berkaitan dengan keberadaan norma hukum, tetapi juga menyangkut implementasi dan penegakannya dalam praktik. Secara normatif, Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang relatif komprehensif, mulai dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hingga peraturan teknis seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai regulasi turunannya. Namun demikian, efektivitas hukum tidak hanya diukur dari kelengkapan aturan, melainkan dari sejauh mana aturan tersebut mampu ditegakkan dan memberikan perlindungan nyata bagi pekerja, sebagaimana tercermin dalam berbagai kasus konkret, salah satunya kasus 8.300 buruh PT Freeport Indonesia. Dalam perspektif hukum, efektivitas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan sangat bergantung pada tiga faktor utama, yaitu substansi hukum, struktur penegakan hukum, dan budaya hukum masyarakat.²⁰ Dari sisi substansi, hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengakui berbagai hak dasar pekerja, termasuk hak untuk mogok kerja sebagai bagian dari kebebasan berserikat dan berpendapat. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 137 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa mogok kerja merupakan hak dasar pekerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Dengan demikian, secara normatif, negara telah memberikan legitimasi terhadap tindakan mogok kerja sebagai instrumen perjuangan pekerja dalam menuntut haknya.²¹

Selain itu, perlindungan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja juga ditegaskan dalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah tetap berhak mendapatkan upah apabila mogok tersebut dilakukan untuk menuntut hak normatif yang dilanggar oleh pengusaha. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan hukum yang sangat penting, karena mencegah pengusaha melakukan tindakan represif seperti pemotongan upah atau pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja yang sedang memperjuangkan haknya. Namun demikian, dalam praktiknya, efektivitas ketentuan tersebut seringkali menghadapi berbagai hambatan. Kasus yang terjadi pada 8.300 buruh PT Freeport Indonesia menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya. Dalam kasus tersebut, para buruh melakukan mogok kerja setelah melalui prosedur yang sah, termasuk perundingan yang gagal dan pemberitahuan kepada instansi terkait. Dengan demikian, secara hukum, mogok kerja yang dilakukan telah memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, pihak manajemen perusahaan justru mengambil kebijakan sepihak berupa penghentian pembayaran upah dan pencabutan fasilitas jaminan sosial, yang secara jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 145 Undang-Undang Ketenagakerjaan.²²

Ketidaksihonestan antara norma dan praktik ini menunjukkan lemahnya aspek penegakan hukum (law enforcement). Dalam hal ini, peran pemerintah sebagai regulator sekaligus pengawas menjadi sangat penting. Pengawas ketenagakerjaan seharusnya memiliki kewenangan untuk melakukan tindakan administratif maupun rekomendasi sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Namun, dalam kasus ini, meskipun telah ada

²⁰ Wiguna, S. M. A., & Raditya, I. B. Y. (2026). Kekosongan Norma Perlindungan Pekerja Gig Economy Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 4(1).

²¹ Samadi, J. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis (J-Kumbis)*, 3(2), 71-80.

²² Budiman, H., Sukmadianti, D., & Dialog, B. L. (2023). Perlindungan hukum tenaga kerja wanita ditinjau dari hukum nasional dan hukum internasional. *Uniku Law Review*, 1(1).

rekomendasi dari Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, implementasi rekomendasi tersebut tidak berjalan efektif.²³ Bahkan, tidak adanya tindak lanjut yang konkret dari pemerintah, termasuk Presiden sebagai kepala pemerintahan, menimbulkan kesan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja belum menjadi prioritas utama dalam kebijakan negara. Lebih lanjut, dari perspektif hak asasi manusia, tindakan pengusaha yang tidak membayarkan upah dan mencabut jaminan sosial pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak ekonomi dan sosial pekerja. Hal ini bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 juga menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM merupakan tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Dengan demikian, kegagalan dalam menindaklanjuti pelanggaran hak pekerja dapat dipandang sebagai bentuk kelalaian negara dalam menjalankan kewajiban konstitusionalnya.²⁴

Kasus ini juga menunjukkan adanya konflik antara kepentingan ekonomi negara dan perlindungan hak pekerja. Dalam konteks kebijakan pemerintah, penerbitan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2017 yang mengatur perubahan skema kontrak karya menjadi izin usaha pertambangan khusus (IUPK) memiliki implikasi terhadap operasional perusahaan dan kondisi tenaga kerja. Kebijakan tersebut pada akhirnya berdampak pada penerapan kebijakan furlough oleh perusahaan, yang tidak diatur secara eksplisit dalam perjanjian kerja bersama maupun dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka ruang bagi tindakan sepihak yang merugikan pekerja. Dari sudut pandang efektivitas hukum, kondisi ini mencerminkan bahwa keberhasilan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan, tetapi juga oleh konsistensi dan komitmen dalam penegakannya. Ketika pelanggaran terhadap hak pekerja tidak ditindak secara tegas, maka hukum kehilangan daya ikatnya (*binding force*) dan tidak lagi mampu memberikan efek jera (*deterrent effect*) bagi pelaku pelanggaran. Akibatnya, pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan industrial menjadi semakin rentan terhadap eksploitasi dan ketidakadilan.

Selain itu, faktor budaya hukum juga turut mempengaruhi efektivitas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan. Dalam banyak kasus, pekerja seringkali enggan memperjuangkan haknya melalui jalur hukum karena berbagai kendala, seperti keterbatasan akses terhadap bantuan hukum, ketakutan terhadap intimidasi, atau ketidakpercayaan terhadap sistem peradilan.²⁵ Di sisi lain, pengusaha juga cenderung lebih mengutamakan efisiensi dan keuntungan ekonomi dibandingkan kepatuhan terhadap norma hukum, terutama jika pengawasan dari pemerintah lemah. Efektivitas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari aspek substansi, struktur, maupun budaya hukum. Kasus buruh PT Freeport Indonesia menjadi contoh nyata bahwa meskipun secara normatif hukum telah memberikan perlindungan yang memadai, namun dalam praktiknya perlindungan tersebut belum sepenuhnya terwujud. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih serius dari pemerintah untuk memperkuat sistem pengawasan, meningkatkan penegakan hukum, serta memastikan bahwa setiap pelanggaran terhadap hak pekerja ditindak secara tegas dan adil. Selain itu, peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja dan pengusaha juga menjadi

²³ Gau, R. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Dinamika Investasi dan Bisnis di Indonesia Tahun 2025: Tantangan dan Peluang Regulasi Pasca Cipta Kerja. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6(1), 169-178.

²⁴ Irwan, I., Saharuddin, S., Syahril, M. A. F., & Suprpto, S. (2023). Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(4), 364-371.

²⁵ Nirwana, R. P., & Damayanti, R. (2024). Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4).

kunci penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan di Indonesia.²⁶

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara normatif telah memberikan perlindungan yang cukup komprehensif terhadap hak-hak dasar pekerja. Hal ini tercermin dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak atas upah yang layak, waktu kerja yang manusiawi, keselamatan dan kesehatan kerja, hak berserikat, serta jaminan sosial. Namun demikian, efektivitas pelaksanaan hukum tersebut masih belum optimal, terutama dalam aspek penegakan hukum dan pengawasan. Kasus 8.300 buruh PT Freeport Indonesia menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dengan praktik di lapangan, di mana hak pekerja yang seharusnya dilindungi justru tidak terpenuhi secara maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan hukum saja tidak cukup tanpa adanya komitmen yang kuat dari pemerintah dan pihak terkait dalam menegakkan aturan secara konsisten dan adil. Dengan demikian, peran hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya efektif dalam menjamin perlindungan hak-hak dasar pekerja di Indonesia.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar pemerintah memperkuat fungsi pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan dengan meningkatkan kapasitas dan integritas aparat pengawas serta memberikan sanksi tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Selain itu, pemerintah perlu menindaklanjuti setiap rekomendasi dari lembaga terkait seperti Komnas HAM sebagai bentuk tanggung jawab dalam melindungi hak pekerja. Di sisi lain, diperlukan peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja agar lebih berani memperjuangkan haknya melalui mekanisme yang tersedia, serta bagi pengusaha agar lebih patuh terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Sinergi antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha menjadi kunci dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkeadilan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Y., & Akbar, J. H. (2024). Perlindungan pekerja sektor informal. *Jurnal Dedikasi Hukum*, 4(1), 34–48. <https://doi.org/10.22219/jdh.v4i1.34>
- Agista, R. T., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan hukum bagi pekerja magang ditinjau dari peraturan ketenagakerjaan. *DE RECHT Journal*, 48–60. <https://doi.org/10.35706/derecht.v1i1.48>
- Budiman, H., Sukmadianti, D., & Dialog, B. L. (2023). Perlindungan hukum tenaga kerja wanita ditinjau dari hukum nasional dan internasional. *Uniku Law Review*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.25157/ulr.v1i1.1>
- Damanik, V. A., et al. (2024). Perlindungan hukum pekerja kontrak dan outsourcing. *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1(2), 117–123. <https://doi.org/10.5678/jcisnu.v1i2.117>
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, R., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak dalam hukum Indonesia dan Islam. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1755–1764. <https://doi.org/10.31539/jeba.v5i2.1755>
- Gau, R. (2025). Perlindungan hukum tenaga kerja asing pasca Cipta Kerja. *Iuris Studia*, 6(1), 169–178. <https://doi.org/10.5678/iuris.v6i1.169>
- Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis yuridis perlindungan pekerja akibat PHK sepihak. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 3989–4004. <https://doi.org/10.1234/alzayn.v3i4.3989>

²⁶ Indrawan, D., Harahap, H. A., & Fadilah, M. (2025). Urgensi Status Pekerja bagi Pengemudi Ojek Online sebagai Upaya Penegakan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Recht Studiosum Law Review*, 4(2), 201-209.

- Hamonangan, S. J., & Raharjo, R. (2025). Analisis pengaruh perubahan teknologi terhadap perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi dan Sains*, 4(1), 46–51. <https://doi.org/10.55927/jtkas.v4i1.46>
- Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak kerja dalam hukum bisnis ketenagakerjaan: Analisis perlindungan hukum hak dan kewajiban tenaga kerja. *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110–132. <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.1.110-132>
- Hidayanto, N. J., et al. (2024). Tantangan hukum ketenagakerjaan modern. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 971–980. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.971>
- Indrawan, D., Harahap, H. A., & Fadilah, M. (2025). Urgensi status pekerja bagi driver ojek online. *Recht Studiosum Law Review*, 4(2), 201–209. <https://doi.org/10.32734/rslr.v4i2.201>
- Irwan, I., Saharuddin, S., Syahril, M. A. F., & Suprpto, S. (2023). Perlindungan hukum terhadap K3 pekerja. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(4), 364–371. <https://doi.org/10.36746/jla.v10i4.364>
- Junaidi, M., & Khikmah, K. (2024). Perlindungan pekerja migran Indonesia. *Jurnal USM Law Review*, 7(1), 490–501. <https://doi.org/10.26623/julr.v7i1.490>
- Kurnia, A. (2024). Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dengan upah di bawah ketentuan. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 39–49. <https://doi.org/10.24269/lv.v8i1.39>
- Kusumawati, M. P. (2024). Perlindungan hukum terhadap upah lembur. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 216–225. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.216>
- Latri, A. A., et al. (2024). Hak pekerja di era gig economy. *Media Hukum Indonesia*, 2(2), 150–160. <https://doi.org/10.5281/mhi.v2i2.150>
- Libra, R., & Ramadhani, D. F. (2025). Perlindungan pekerja harian lepas pasca UU Cipta Kerja. *ANDREW Law Journal*, 4(1), 131–147. <https://doi.org/10.5678/andrew.v4i1.131>
- Nirwana, R. P., & Damayanti, R. (2024). Kontrak kerja dan perlindungan hukum pekerja. *Media Hukum Indonesia*, 2(4), 200–210. <https://doi.org/10.5281/mhi.v2i4.200>
- Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang tidak dibayarkan dalam pemutusan hubungan kerja: Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 734–749. <https://doi.org/10.5678/hukmy.v4i2.734>
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652–673. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art5>
- Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitriani, A. (2023). Perlindungan hukum tenaga kerja terhadap PHK akibat penolakan mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 83–92. <https://doi.org/10.5679/perfecto.v1i2.83>
- Samadi, J. (2025). Analisis yuridis perlindungan hukum pekerja kontrak di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis (J-Kumbis)*, 3(2), 71–80. <https://doi.org/10.5674/jkumbis.v3i2.71>
- Subawa, I. M. O., & Apriliani, K. (2025). Perlindungan hukum pekerja difabel dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan HAM. *Jurnal Hukum Mahasiswa*, 5(2), 168–186. <https://doi.org/10.54895/jhm.v5i2.168>
- Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek hukum keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan terhadap perlindungan dan keamanan kerja. *SIBATIK Journal*, 2(1), 251–262. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.251>
- Wiguna, S. M. A., & Raditya, I. B. Y. (2026). Kekosongan norma pekerja gig economy. *Jurnal Media Akademik*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.5432/jma.v4i1.1>
- Wulandari, V. F. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dalam sistem pengupahan. *Sibatik Journal*, 2(1), 120–130. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.120>