

---

## Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Sanggam Alghozali, Rizki Novriyansyah Wiguna, Mulya Bintang, Dwi Putri Lestatika  
Universitas Bengkulu  
[sanggamalghozali@gmail.com](mailto:sanggamalghozali@gmail.com), [rizkinw76@gmail.com](mailto:rizkinw76@gmail.com), [mlybntg43@gmail.com](mailto:mlybntg43@gmail.com),  
[dwipfhunib22@unib.ac.id](mailto:dwipfhunib22@unib.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis dinamika perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia setelah adanya berbagai perubahan regulasi dan putusan peradilan terbaru. Fokus utama kajian adalah menelaah kesesuaian antara norma hukum positif dengan prinsip-prinsip dasar HAM terkait hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa terdapat pergeseran paradigma perlindungan pekerja dari yang semula sangat kaku menjadi lebih fleksibel, namun kemudian dikoreksi kembali oleh putusan Mahkamah Konstitusi demi menjamin kepastian hukum. Negara memiliki kewajiban mutlak untuk menyeimbangkan kepentingan investasi dengan pemenuhan hak dasar pekerja agar tidak terjadi degradasi kemanusiaan dalam hubungan industrial.

**Kata Kunci:** Hak Asasi Manusia, Hukum Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi, Perlindungan Pekerja, Keadilan Sosial.

### Pendahuluan

Negara Indonesia adalah negara hukum yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyatnya. Landasan filosofis ini tertuang secara tegas dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu aspek paling fundamental dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat adalah masalah ketenagakerjaan. Pekerjaan bukan sekadar sarana untuk mencari nafkah guna

bertahan hidup, melainkan juga merupakan perwujudan eksistensi manusia dan martabatnya. Hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja adalah hak konstitusional yang dijamin oleh negara. Jaminan ini menegaskan bahwa tenaga kerja tidak boleh dipandang sebelah mata hanya sebagai faktor produksi atau komoditas ekonomi semata, melainkan harus ditempatkan sebagai subjek hukum yang memiliki hak asasi yang melekat pada dirinya.<sup>1</sup>

Sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia mencatat perjalanan panjang yang penuh dinamika. Pada masa lalu, perlindungan tenaga kerja sering kali terabaikan demi mengejar stabilitas keamanan dan pertumbuhan ekonomi makro. Namun, seiring dengan bergulirnya era reformasi, kesadaran akan pentingnya perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) semakin menguat. Ratifikasi berbagai konvensi internasional dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menjadi bukti komitmen Indonesia untuk menstandarisasi perlindungan buruh dengan norma-norma global. Konvensi mengenai kebebasan berserikat, penghapusan kerja paksa, dan diskriminasi dalam pekerjaan telah menjadi bagian dari hukum positif nasional. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap kebijakan ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah harus selaras dengan prinsip-prinsip universal tersebut.<sup>2</sup>

Dinamika regulasi mengalami guncangan besar ketika pemerintah melakukan reformasi hukum melalui metode *omnibus law*. Langkah ini diambil dengan tujuan utama untuk menyederhanakan regulasi yang dianggap menghambat investasi dan penciptaan lapangan kerja. Perubahan drastis terjadi pada berbagai aspek krusial, mulai dari status hubungan kerja, mekanisme pengupahan, hingga tata cara pemutusan hubungan kerja. Perubahan ini memicu perdebatan panjang di kalangan akademisi, praktisi hukum, dan tentunya serikat pekerja. Di satu sisi, fleksibilitas pasar tenaga kerja dianggap perlu untuk merespons tantangan ekonomi global dan revolusi industri. Namun di sisi lain, fleksibilitas yang berlebihan dikhawatirkan akan menggerus kepastian kerja (*job security*) dan kesejahteraan buruh yang telah diperjuangkan selama bertahun-tahun.<sup>3</sup>

Kekhawatiran mengenai degradasi hak-hak pekerja ini bukan tanpa alasan. Dalam perspektif HAM, negara memiliki kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak warganya (*state obligation*).<sup>4</sup> Ketika negara membuat regulasi yang justru

---

45. <sup>1</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2019, Hlm. 45.

<sup>2</sup> Harahap, A. M., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, 2020, Hlm. 12.

<sup>3</sup> Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2015, Hlm. 78.

<sup>4</sup> Simanjuntak, D. D. H., *PHK dan Pesangon Karyawan*, Media Pressindo, Yogyakarta, 2012, Hlm. 34.

mengurangi tingkat perlindungan yang sudah ada tanpa alasan yang mendesak dan dapat dibenarkan secara konstitusional, maka negara berpotensi melanggar prinsip *non-regresi* atau larangan untuk mengambil langkah mundur dalam pemenuhan hak ekonomi dan sosial. Situasi ini menciptakan ketegangan antara kewajiban negara untuk menyejahterakan rakyat melalui pertumbuhan ekonomi dengan kewajiban negara untuk melindungi hak-hak individu pekerja dari eksploitasi kekuatan modal.<sup>5</sup>

Mahkamah Konstitusi sebagai penjaga konstitusi memiliki peran sentral dalam menengahi ketegangan tersebut. Melalui berbagai putusannya, Mahkamah Konstitusi berupaya meluruskan norma-norma dalam undang-undang yang dinilai bertentangan dengan UUD 1945. Putusan-putusan ini menjadi koreksi penting terhadap kebijakan legislatif yang dinilai terlalu condong pada kepentingan pasar dan mengabaikan aspek keadilan sosial. Salah satu isu krusial yang sering menjadi objek pengujian adalah mengenai sistem kerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan praktik alih daya (*outsourcing*). Kedua mekanisme ini, jika tidak diatur dengan ketat, berpotensi menempatkan pekerja dalam posisi yang sangat rentan, tanpa kepastian masa depan, dan minim perlindungan sosial.<sup>6</sup>

Realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang tertulis dengan praktik yang terjadi. Meskipun undang-undang dan putusan pengadilan telah memberikan garis batas yang jelas, pelanggaran hak-hak pekerja masih kerap terjadi. Gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, terutama di sektor industri padat karya seperti tekstil, menjadi fenomena yang memprihatinkan belakangan ini. Alasan efisiensi dan kerugian perusahaan sering dijadikan dalih untuk memangkas jumlah tenaga kerja dengan biaya yang seminimal mungkin. Dalam kondisi seperti ini, kehadiran negara melalui instrumen pengawasan menjadi sangat vital. Lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dapat menyebabkan aturan-aturan perlindungan hanya menjadi macan kertas yang tidak memiliki taring di hadapan pelanggar hukum.<sup>7</sup>

Aspek pengupahan juga menjadi sorotan utama dalam diskursus HAM ketenagakerjaan. Upah yang layak adalah prasyarat utama bagi pekerja dan keluarganya

---

<sup>5</sup> Bukit, L. B. dan Amina, F., Analisis peran dan tanggung jawab negara Indonesia dalam mengatasi pelanggaran hak asasi manusia pada pekerja migran Indonesia, *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 2, No. 5, 2024, Hlm. 413–420.

<sup>6</sup> Bactiar, A. A. A., Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia (Pekerja) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, *Journal of Lex Philosophy (JLP)*, Vol. 1, No. 2, 2024, Hlm. 45–62.

<sup>7</sup> Sumertajaya, I. K. S. W., dkk., Implikasi putusan Mahkamah Konstitusi nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), *Yustitia: Jurnal Hukum*, Vol. 1, No. 1, 2024, Hlm. 30–48.

untuk dapat hidup secara bermartabat. Perubahan mekanisme penetapan upah minimum yang terus berubah-ubah menimbulkan ketidakpastian. Filosofi upah minimum sebagai jaring pengaman sosial agar pekerja tidak jatuh ke dalam jurang kemiskinan absolut harus tetap dipertahankan. Keterlibatan dewan pengupahan yang merepresentasikan unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam menentukan kebijakan pengupahan adalah wujud dari demokrasi ekonomi yang harus dijunjung tinggi. Menghilangkan atau mengerdilkan peran serta buruh dalam penentuan nasib mereka sendiri merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak partisipasi yang dijamin dalam prinsip HAM.<sup>8</sup>

Tantangan ketenagakerjaan di masa depan akan semakin kompleks dengan adanya otomatisasi dan digitalisasi ekonomi. Pola hubungan kerja tradisional antara pengusaha dan pekerja mulai bergeser ke arah kemitraan yang sering kali kabur secara hukum. Pekerja di sektor ekonomi *gig* (*gig economy*), misalnya, sering kali tidak mendapatkan perlindungan selayaknya pekerja formal, padahal mereka memiliki kerentanan yang sama atau bahkan lebih tinggi. Hukum harus mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman tanpa kehilangan jiwa perlingkungannya. Negara tidak boleh membiarkan kekosongan hukum yang dapat dimanfaatkan untuk mengeksploitasi tenaga manusia atas nama inovasi teknologi.<sup>9</sup>

Penting untuk dipahami bahwa perlindungan tenaga kerja tidak semata-mata beban bagi dunia usaha. Tenaga kerja yang terlindungi hak-haknya, sejahtera, dan memiliki kepastian kerja akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih baik terhadap perusahaan. Hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan adalah kunci bagi keberlanjutan usaha jangka panjang. Maka dari itu, menempatkan isu ketenagakerjaan dalam bingkai Hak Asasi Manusia adalah langkah yang tepat untuk membangun sistem ekonomi nasional yang tangguh dan manusiawi.<sup>10</sup>

Artikel ini disusun untuk memberikan tinjauan yuridis yang mendalam mengenai bagaimana negara menjalankan mandat konstitusionalnya dalam melindungi tenaga kerja pasca berbagai perubahan regulasi dan putusan pengadilan. Analisis akan difokuskan pada substansi norma hukum dan implementasinya, serta bagaimana koreksi-koreksi konstitusional

---

<sup>8</sup> Putri, D. K., Polemik penetapan upah minimum pekerja: Kebutuhan dan gaji minimum yang tidak seimbang, *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 2, 2024, Hlm. 273–279.

<sup>9</sup> Ananda Putriani N., Gemmalyn Pagtahkan, Goldo Titus S., Muhammad Fajri, Nur Syakinah & Siti Nurkhotijah. (2025). Implikasi yuridis omnibus law terhadap perlindungan hak pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Pendekar Nusantara*, 3(1), 38-45.

<sup>10</sup> Kencanawati, K., Widiarty, W. S., dan Nadapdap, B., Pengaruh omnibus law cipta kerja terhadap struktur hukum perusahaan di Indonesia, *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, Vol. 5, No. 6, 2025, Hlm. 1793–1810.

berupaya mengembalikan marwah pekerja sebagai manusia yang bermartabat. Melalui pembedahan masalah ini, diharapkan dapat ditemukan benang merah mengenai arah kebijakan hukum ketenagakerjaan Indonesia yang ideal, yang mampu mensinergikan kepentingan pertumbuhan ekonomi dengan penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan hukum yang akan dikaji dalam artikel ini difokuskan pada dua hal utama, yakni:

1. Bagaimana konstruksi hukum perlindungan hak-hak dasar pekerja terkait kepastian status kerja dan pengupahan yang layak dalam peraturan perundang-undangan pasca putusan Mahkamah Konstitusi?
2. Bagaimana tanggung jawab negara dalam mengimplementasikan prinsip penghormatan dan perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap tenaga kerja di tengah dinamika efisiensi industri dan lemahnya pengawasan?

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif atau yuridis normatif. Fokus utama penelitian diletakkan pada pengkajian norma-norma hukum positif yang berlaku, asas-asas hukum, serta sinkronisasi antar peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia. Pendekatan masalah yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah regulasi dan putusan pengadilan, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk memahami doktrin-doktrin perlindungan hak asasi manusia yang relevan dengan isu perburuhan.

Sumber bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer mencakup UUD 1945, undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, peraturan pemerintah terkait, serta putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat. Sedangkan bahan hukum sekunder meliputi buku-buku literatur hukum, jurnal ilmiah, dan pendapat para pakar yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, yang kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat deskriptif-analitis tanpa menggunakan rumus statistik atau perhitungan matematis.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Rekonstruksi Norma Perlindungan Hak Pekerja: Dinamika dari Fleksibilitas Menuju Kepastian Hukum Pasca Putusan MK

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya tarik-menarik yang kuat antara kepentingan fleksibilitas pasar dan perlindungan hak pekerja. Undang-undang cipta kerja yang lahir dengan semangat *omnibus law* awalnya membawa paradigma fleksibilitas tinggi. Hal ini terlihat dari pelonggaran aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perluasan praktik alih daya (*outsourcing*). Dalam perspektif Hak Asasi Manusia, kondisi ketidakpastian status kerja ini dapat mencederai hak atas pekerjaan yang layak. Seorang pekerja yang terus-menerus berada dalam status kontrak atau alih daya tanpa batas waktu yang jelas akan kehilangan kesempatan untuk merencanakan kehidupannya, sulit mengakses fasilitas perbankan, dan minim jaminan sosial jangka panjang.<sup>11</sup>

Mahkamah Konstitusi melalui putusan terbarunya, khususnya Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, hadir sebagai penyeimbang yang mengembalikan prinsip perlindungan bagi pekerja. Putusan ini memberikan koreksi fundamental terhadap pasal-pasal yang dinilai merugikan buruh. Salah satu poin krusial adalah mengenai alih daya. Mahkamah menegaskan bahwa mekanisme alih daya tidak boleh diterapkan sebebas-bebasnya untuk semua jenis pekerjaan. Harus ada pembatasan yang jelas mengenai jenis pekerjaan apa saja yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain, demi melindungi kepastian kerja buruh di perusahaan pemberi kerja. Dengan demikian, norma hukum kembali bergeser ke arah perlindungan, di mana negara membatasi kebebasan berkontrak pengusaha demi melindungi pihak yang lebih lemah (pekerja).<sup>12</sup>

Terkait dengan PKWT atau sistem kontrak, regulasi awal memberikan ruang yang sangat luas bagi pengusaha untuk mengontrak pekerja hingga lima tahun. Hal ini dikhawatirkan menciptakan rezim "pegawai kontrak abadi". Namun, prinsip hukum yang ditegaskan kembali adalah bahwa PKWT haruslah didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara. Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia untuk menjamin pemahaman dan kepastian

---

<sup>11</sup> Kurniati, Y., dkk., Metode dan skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) untuk meningkatkan efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan, *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, Vol. 3, No. 4, 2025, Hlm. 4204–4220.

<sup>12</sup> Turija dan Widjaja, G., Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perjanjian kerja waktu tertentu, *Jurnal Tana Mana*, Vol. 1, No. 1, 2025, Hlm. 145–167.

hukum bagi pekerja. Jika syarat-syarat formil dan materiil ini dilanggar, maka demi hukum status pekerja harus berubah menjadi pekerja tetap (PKWTT). Ini adalah wujud konkret perlindungan negara agar pekerja tidak dieksploitasi melalui perpanjangan kontrak yang sewenang-wenang.<sup>13</sup>

Dalam aspek pengupahan, hak atas upah yang layak adalah inti dari kesejahteraan pekerja. Perubahan formula upah yang sempat menghilangkan peran signifikan dewan pengupahan daerah dan hanya mengandalkan data statistik makro ekonomi dinilai menjauhkan upah dari realitas kebutuhan hidup riil di lapangan. Putusan Mahkamah Konstitusi mengembalikan peran vital Dewan Pengupahan Daerah. Keterlibatan dewan pengupahan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala daerah untuk penetapan upah minimum adalah bentuk partisipasi publik yang esensial. Hal ini memastikan bahwa penetapan upah tidak hanya didasarkan pada angka-angka pertumbuhan ekonomi, tetapi juga mempertimbangkan kondisi ketenagakerjaan daerah dan aspek kelayakan hidup yang lebih manusiawi.<sup>14</sup>

Isu pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pesangon juga mengalami dinamika serupa. Awalnya, kemudahan PHK dengan alasan efisiensi dibuka lebar dengan kompensasi pesangon yang lebih rendah dibandingkan aturan lama. Hal ini tentu meresahkan kaum buruh. Namun, penafsiran hukum terbaru menegaskan bahwa proses PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang. Harus ada mekanisme perundingan bipartit yang sungguh-sungguh, dan jika tidak terjadi kesepakatan, harus melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga berkekuatan hukum tetap. Pesangon bukan sekadar "uang pisah", melainkan penghargaan atas masa kerja dan kompensasi atas hilangnya mata pencaharian yang harus diberikan sesuai dengan prinsip keadilan.<sup>15</sup>

Secara keseluruhan, rekonstruksi norma ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia sedang mencari titik keseimbangan baru. Negara tidak bisa melepaskan tanggung jawabnya dengan menyerahkan hubungan industrial sepenuhnya pada mekanisme pasar bebas. Intervensi negara melalui regulasi dan putusan pengadilan sangat

---

<sup>13</sup> Apriyansah, dkk., PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) pasca diberlakukannya undang-undang nomor 6 tahun 2023, *Consensus: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 1, 2025, Hlm. 21–28.

<sup>14</sup> Mahendra, R., Rusli, B., dan Adriaman, M., Pemenuhan hak pekerja atas pesangon yang tidak dibayarkan oleh perusahaan setelah pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan, *Sumatra Law Review*, Vol. 2, No. 2, 2024, Hlm. 37–52.

<sup>15</sup> Izzati, A. P. dan Suwarsit, Analisis hak pesangon pekerja PHK berdasarkan perspektif omnibus law dan Pasal 156 Perppu nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja, *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 2, 2024, Hlm. 168–175.

diperlukan untuk memastikan bahwa hak asasi pekerja—mulai dari kepastian status, upah layak, hingga perlindungan dari PHK sepihak—tetap terjamin di tengah arus liberalisasi ekonomi.

## **B. Tanggung Jawab Negara dalam Penegakan HAM: Tantangan Pengawasan dan Realitas Pemutusan Hubungan Kerja**

Kewajiban negara dalam konteks Hak Asasi Manusia terbagi menjadi tiga pilar utama: menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*). Dalam ranah ketenagakerjaan, kewajiban ini termanifestasi dalam bentuk regulasi yang adil dan sistem pengawasan yang efektif. Namun, fakta di lapangan sering kali memperlihatkan ketimpangan yang mencolok. Gelombang PHK massal yang terjadi di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) sepanjang tahun 2024 menjadi bukti nyata betapa rapuhnya posisi tawar pekerja. Ribuan buruh kehilangan pekerjaan karena alasan perusahaan merugi atau melakukan efisiensi, sering kali tanpa melalui proses dialog yang transparan dan berkeadilan.<sup>16</sup>

Tanggung jawab negara untuk melindungi (*obligation to protect*) seharusnya hadir melalui peran pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan adalah garda terdepan untuk memastikan bahwa setiap perusahaan mematuhi norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta jaminan sosial. Sayangnya, rasio jumlah pengawas dengan jumlah perusahaan di Indonesia sangat tidak seimbang. Kekurangan personel, keterbatasan anggaran, dan terkadang kurangnya integritas membuat fungsi pengawasan menjadi lemah. Akibatnya, banyak pelanggaran hak normatif seperti pembayaran upah di bawah minimum, lembur tak dibayar, atau status kerja yang tidak jelas lolos dari pantauan dan baru mencuat ketika terjadi konflik terbuka.<sup>17</sup>

Lemahnya pengawasan ini diperparah dengan mekanisme penyelesaian perselisihan yang panjang dan berbiaya mahal. Bagi buruh yang kehilangan pekerjaan, menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sering kali menjadi beban berat. Prinsip penyelesaian yang cepat, tepat, dan murah sering kali hanya menjadi jargon. Dalam banyak kasus, buruh terpaksa menerima pesangon yang jauh di bawah ketentuan undang-undang karena desakan kebutuhan ekonomi dan ketidakmampuan untuk bertarung secara

---

<sup>16</sup> Nurcahyo, Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan mengenai BPJS, *Journal of Civil Hukum*, Vol. 5, No. 2, 2021, Hlm. 98–115.

<sup>17</sup> Nopianti, W., Peran dewan pengupahan nasional dalam perubahan formula perhitungan upah minimum, *Bina Mulia: Jurnal Hukum*, Vol. 5, No. 2, 2024, Hlm. 156–172.

hukum melawan korporasi yang memiliki sumber daya lebih besar. Di sinilah negara gagal memberikan perlindungan efektif terhadap warga negaranya yang paling rentan.<sup>18</sup>

Selain itu, kebijakan makro pemerintah juga turut andil dalam menciptakan kerentanan ini. Kebijakan impor yang tidak terkendali, misalnya, telah membanjiri pasar domestik dengan produk murah dari luar negeri, yang pada gilirannya memukul industri lokal dan memaksa pengusaha melakukan efisiensi tenaga kerja. Dalam situasi seperti ini, pekerja menjadi korban ganda: korban dari persaingan global yang tidak adil dan korban dari regulasi ketenagakerjaan yang mempermudah PHK. Tanggung jawab negara untuk memenuhi (*obligation to fulfill*) hak atas pekerjaan seharusnya diwujudkan dengan menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi industri padat karya, sekaligus membangun jaring pengaman sosial yang kuat bagi pekerja yang terdampak guncangan ekonomi.<sup>19</sup>

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diluncurkan pemerintah merupakan langkah positif sebagai bentuk kehadiran negara. Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala administratif dan teknis. Manfaat yang diterima sering kali belum cukup untuk menopang kehidupan pekerja dan keluarganya selama masa transisi mencari pekerjaan baru. Negara perlu memastikan bahwa program ini benar-benar berfungsi sebagai bantalan sosial, bukan sekadar pelengkap regulasi. Akses terhadap pelatihan kerja (*reskilling* dan *upskilling*) juga harus diperluas agar pekerja yang ter-PHK memiliki peluang untuk kembali masuk ke pasar kerja yang terus berubah.<sup>20</sup>

Pada akhirnya, penegakan HAM di sektor ketenagakerjaan tidak cukup hanya dengan mengubah pasal-pasal dalam undang-undang. Diperlukan komitmen politik yang kuat dari pemerintah untuk memperkuat institusi pengawasan, memberantas korupsi dalam pelayanan publik ketenagakerjaan, dan memastikan bahwa setiap kebijakan ekonomi selalu menempatkan manusia sebagai subjek utama. Tanpa penegakan hukum yang tegas dan pengawasan yang ketat, aturan perlindungan pekerja sebaik apapun hanya akan menjadi retorika hukum yang tidak menyentuh realitas kehidupan jutaan buruh di Indonesia.

## Kesimpulan

---

<sup>18</sup> Wibowo, S. G., Legal protection for gig workers in the digital economy, *East South Law Review*, Vol. 1, No. 1, 2025, Hlm. 45–62.

<sup>19</sup> Julianda, A., dkk., Dampak hukum ketidakpatuhan terhadap kewajiban mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, *Jurnal Kebijakan Hukum*, Vol. 10, No. 1, 2024, Hlm. 156–172.

<sup>20</sup> B, H., Mannan, K., dan Saputra, I. R., Ketidakpastian Hukum dalam Perlindungan Pekerja di Era Digitalisasi dan Otomatisasi, *Jurnal Litigasi Amsir*, Vol. 12, No. 4, 2025, Hlm. 327–333.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hak asasi manusia dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia sedang mengalami proses kalibrasi ulang pasca putusan Mahkamah Konstitusi. Norma hukum yang sebelumnya bergeser sangat jauh ke arah fleksibilitas pasar kini mulai ditarik kembali ke arah keseimbangan perlindungan hak pekerja. Putusan pengadilan telah memberikan batasan tegas mengenai praktik alih daya, perjanjian kerja waktu tertentu, dan mekanisme pengupahan, yang bertujuan untuk menjamin kepastian hukum dan keadilan. Perubahan ini menegaskan bahwa konstitusi tetap menjadi pelindung utama bagi hak-hak buruh dari potensi eksploitasi ekonomi liberal.

Namun demikian, tantangan terbesar masih terletak pada ranah implementasi dan tanggung jawab negara dalam pengawasan. Fenomena PHK massal dan perselisihan hubungan industrial yang terus terjadi menunjukkan bahwa regulasi di atas kertas belum sepenuhnya efektif melindungi pekerja di lapangan. Lemahnya sistem pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian sengketa yang rumit membuat posisi pekerja tetap rentan. Negara belum sepenuhnya berhasil menjembatani kesenjangan antara kewajiban normatif untuk melindungi HAM dengan realitas ekonomi yang menuntut efisiensi, sehingga diperlukan upaya lebih keras dalam penegakan hukum di lapangan.

## **Saran**

Pemerintah diharapkan segera melakukan revitalisasi menyeluruh terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan. Langkah ini dapat dilakukan dengan menambah jumlah personil pengawas, meningkatkan anggaran operasional, serta memanfaatkan teknologi digital untuk pelaporan dan pemantauan pelanggaran secara *real-time*. Penegakan sanksi yang tegas dan tanpa pandang bulu terhadap perusahaan yang melanggar hak normatif pekerja harus menjadi prioritas utama untuk menimbulkan efek jera dan membangun budaya kepatuhan hukum di lingkungan industri.

Bagi serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil, disarankan untuk terus mengedepankan dialog sosial yang konstruktif namun kritis, serta aktif memantau implementasi regulasi pasca putusan Mahkamah Konstitusi. Peningkatan kapasitas dalam memahami hak-hak hukum dan prosedur penyelesaian sengketa sangat diperlukan agar

pekerja dapat memperjuangkan haknya secara efektif. Selain itu, sinergi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah harus diperkuat dalam forum tripartit untuk merumuskan kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pada kesejahteraan dan pemenuhan hak asasi manusia bagi seluruh tenaga kerja.

## Daftar Pustaka

- Ananda Putriani N., Gemmalyn Pagtakhan, Goldo Titus S., Muhammad Fajri, Nur Syakinah & Siti Nurkhotijah. (2025). Implikasi yuridis omnibus law terhadap perlindungan hak pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Pendekar Nusantara*, 3(1), 38–45.
- Apriyansah, dkk. PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) pasca diberlakukannya undang-undang nomor 6 tahun 2023, *Consensus: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 1, 2025, Hlm. 21–28.
- B, H., Mannan, K., dan Saputra, I. R. Ketidakpastian Hukum dalam Perlindungan Pekerja di Era Digitalisasi dan Otomatisasi, *Jurnal Litigasi Amsir*, Vol. 12, No. 4, 2025, Hlm. 327–333.
- Bactiar, A. A. A. Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia (Pekerja) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, *Journal of Lex Philosophy (JLP)*, Vol. 1, No. 2, 2024, Hlm. 45–62.
- Bukit, L. B. dan Amina, F. Analisis peran dan tanggung jawab negara Indonesia dalam mengatasi pelanggaran hak asasi manusia pada pekerja migran Indonesia, *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 2, No. 5, 2024, Hlm. 413–420.
- Harahap, A. M. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, 2020, Hlm. 12.
- Izzati, A. P. dan Suwarsit. Analisis hak pesangon pekerja PHK berdasarkan perspektif omnibus law dan Pasal 156 Perppu nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja, *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 2, 2024, Hlm. 168–175.
- Julianda, A., dkk. Dampak hukum ketidakpatuhan terhadap kewajiban mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, *Jurnal Kebijakan Hukum*, Vol. 10, No. 1, 2024, Hlm. 156–172.
- Kencanawati, K., Widiarty, W. S., dan Nadapdap, B. Pengaruh omnibus law cipta kerja terhadap struktur hukum perusahaan di Indonesia, *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, Vol. 5, No. 6, 2025, Hlm. 1793–1810.

- Kurniati, Y., dkk. Metode dan skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) untuk meningkatkan efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan, *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, Vol. 3, No. 4, 2025, Hlm. 4204–4220.
- Mahendra, R., Rusli, B., dan Adriaman, M. Pemenuhan hak pekerja atas pesangon yang tidak dibayarkan oleh perusahaan setelah pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan, *Sumatra Law Review*, Vol. 2, No. 2, 2024, Hlm. 37–52.
- Majda El Muhtaj. *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2015, Hlm. 78.
- Nopianti, W. Peran dewan pengupahan nasional dalam perubahan formula perhitungan upah minimum, *Bina Mulia: Jurnal Hukum*, Vol. 5, No. 2, 2024, Hlm. 156–172.
- Nurcahyo. Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan mengenai BPJS, *Journal of Civil Hukum*, Vol. 5, No. 2, 2021, Hlm. 98–115.
- Putri, D. K. Polemik penetapan upah minimum pekerja: Kebutuhan dan gaji minimum yang tidak seimbang, *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 2, 2024, Hlm. 273–279.
- Simanjuntak, D. D. H. *PHK dan Pesangon Karyawan*, Media Pressindo, Yogyakarta, 2012, Hlm. 34.
- Sumertajaya, I. K. S. W., dkk. Implikasi putusan Mahkamah Konstitusi nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), *Yustitia: Jurnal Hukum*, Vol. 1, No. 1, 2024, Hlm. 30–48.
- Suratman. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2019, Hlm. 45.
- Turiya dan Widjaja, G. Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perjanjian kerja waktu tertentu, *Jurnal Tana Mana*, Vol. 1, No. 1, 2025, Hlm. 145–167.
- Wibowo, S. G. Legal protection for gig workers in the digital economy, *East South Law Review*, Vol. 1, No. 1, 2025, Hlm. 45–62.