



Hukum Bisnis dalam Hukum Ketenagakerjaan

Nikmah Dalimunthe^{1*}, Uswatun Hasanah², Hanna Malika Rahmah Sitorus³, Agung Laksono⁴, Azril tirza Saladin⁵

¹⁻⁵Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id^{1*}, uswatunhasanah2682@gmail.com², hnamalikarahmah@gmail.com³, saladinazril@gmail.com⁴

*Korespondensi author: nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id¹

Abstract. *In the context of business law, labor law holds a highly significant role as it serves as a regulatory instrument governing the relationship between the workforce and business actors in order to achieve justice, rights protection, and legal certainty in the workplace. This study examines several key topics, including the concept of business law in the realm of labor, the legal foundations of labor law in Indonesia, wage mechanisms and the improvement of workers' welfare, employment relations between employers and employees, the substance of employment agreements, occupational safety and health (OSH) aspects, as well as the government's function in providing protection for workers. The approach applied in this research is a literature study, conducted by reviewing various regulations, academic references, and scientific publications in the field of labor. The findings of this discussion reveal that labor law plays a crucial role in defining the rights and obligations of both parties workers and employers alike through legitimate employment contracts, a fair remuneration system, and the adequate implementation of OSH standards. On the other hand, the government also takes part in formulating policies, carrying out supervisory functions, providing social security, and facilitating the resolution of conflicts in industrial relations. With the consistent and effective enforcement of labor law, it is hoped that a conducive and harmonious work climate will be established, the improvement of workers' living standards will be guaranteed, and the sustainable growth of the business world will ultimately be realized.*

Keywords: *Business Law; Employment Agreement; Employment Relationship; Labor Law; Workers' Welfare.*

Abstrak. Dalam konteks hukum bisnis, hukum ketenagakerjaan memegang peranan yang sangat signifikan karena berfungsi sebagai instrumen pengatur relasi antara tenaga kerja dan pelaku usaha demi terwujudnya keadilan, perlindungan hak, serta kepastian dalam lingkungan kerja. Penelitian ini mengkaji sejumlah pokok bahasan, meliputi konsep hukum bisnis dalam ranah ketenagakerjaan, landasan yuridis ketenagakerjaan di Indonesia, mekanisme pengupahan dan peningkatan kesejahteraan pekerja, relasi kerja antara pemberi kerja dan karyawan, substansi perjanjian kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta fungsi pemerintah dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yakni dengan menelaah berbagai regulasi, referensi akademik, dan publikasi ilmiah di bidang ketenagakerjaan. Temuan dari pembahasan ini mengungkapkan bahwa hukum ketenagakerjaan berperan krusial dalam mendefinisikan hak dan kewajiban kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha melalui perjanjian kerja yang legitimate, sistem penggajian yang berkeadilan, serta implementasi standar K3 yang memadai. Di sisi lain, pemerintah turut ambil bagian dalam merancang kebijakan, menjalankan fungsi pengawasan, menyediakan jaminan sosial, serta memfasilitasi penyelesaian konflik dalam hubungan industrial. Dengan penerapan hukum ketenagakerjaan secara konsisten dan efektif, diharapkan tercipta iklim kerja yang kondusif dan harmonis, terjaminnya peningkatan taraf hidup pekerja, serta terwujudnya pertumbuhan dunia usaha yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Hubungan Kerja; Hukum Bisnis; Hukum Ketenagakerjaan; Kesejahteraan Tenaga Kerja; Perjanjian Kerja.

1. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan menjadi salah satu elemen krusial dalam aktivitas bisnis maupun dalam proses pembangunan perekonomian sebuah negara. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki kontribusi yang amat besar dalam menopang jalannya proses produksi, mengoptimalkan kinerja perusahaan, serta menggerakkan roda pertumbuhan ekonomi secara nasional. Dalam pelaksanaan hubungan kerja, dibutuhkan perangkat hukum yang mampu

mengatur hak dan tanggung jawab masing-masing pihak, baik pekerja maupun pengusaha, sehingga tercipta relasi kerja yang berkeadilan, aman, dan saling menguntungkan. Atas dasar itulah, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai fondasi yuridis yang memberikan perlindungan sekaligus kepastian hukum bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia kerja.

Pesatnya perkembangan dunia usaha dewasa ini menjadikan hubungan antara pengusaha dan pekerja semakin rumit dan kompleks. Di satu sisi, perusahaan dituntut untuk terus mendongkrak produktivitas dan perolehan keuntungan. Di sisi lain, para pekerja menginginkan pemenuhan hak-hak dasar mereka, seperti imbalan kerja yang layak, akses terhadap jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja, serta perlakuan yang adil dan setara. Perbedaan kepentingan antara kedua pihak ini kerap memicu berbagai persoalan dalam hubungan industrial, seperti munculnya sengketa kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, hingga ketimpangan dalam sistem pengupahan. Kondisi semacam ini menegaskan betapa pentingnya keberadaan hukum ketenagakerjaan sebagai penyeimbang kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan telah dituangkan dalam berbagai instrumen peraturan perundang-undangan yang dirancang untuk melindungi tenaga kerja sekaligus menciptakan lingkungan usaha yang sehat dan kondusif. Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan mencakup beragam dimensi hubungan kerja, mulai dari pembentukan perjanjian kerja, penetapan hak dan kewajiban para pihak, pengaturan sistem penggajian, penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di samping itu, pemerintah memikul tanggung jawab penting dalam menjalankan fungsi pengawasan, merancang kebijakan ketenagakerjaan, serta menyelenggarakan program jaminan sosial demi menjamin kesejahteraan para pekerja. Sistem remunerasi yang adil dan perlindungan kerja yang komprehensif merupakan pilar utama dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Lebih dari itu, penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi kebutuhan mendasar dalam membentuk lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja pada akhirnya akan mendatangkan manfaat bagi kedua belah pihak, baik berupa peningkatan performa perusahaan maupun perbaikan taraf hidup tenaga kerja secara keseluruhan.

Berbagai penelitian terdahulu umumnya membahas perlindungan tenaga kerja, sistem pengupahan, ataupun dinamika hubungan industrial secara parsial dan terpisah-pisah. Sementara itu, kajian yang menelaah hukum ketenagakerjaan secara komprehensif dalam bingkai hukum bisnis masih sangat minim. Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini

berupaya mengulas hukum bisnis dalam perspektif ketenagakerjaan dengan mengkaji konsep dasar hukum ketenagakerjaan, landasan hukum yang berlaku di Indonesia, mekanisme pengupahan dan kesejahteraan pekerja, relasi kerja antara pengusaha dan karyawan, substansi perjanjian kerja, implementasi K3, serta peran aktif pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana hukum ketenagakerjaan berperan dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil dan harmonis, mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja, serta menopang pertumbuhan dunia usaha yang berkelanjutan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih nyata bagi pengembangan kajian hukum bisnis dan ketenagakerjaan, sekaligus menjadi rujukan yang bermanfaat bagi para akademisi, pekerja, pelaku usaha, maupun pemerintah dalam memahami urgensi perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan.

2. TINJAUAN TEORITIS

Hukum ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai keseluruhan perangkat aturan yang mengatur relasi antara tenaga kerja dan pelaku usaha, mencakup seluruh tahapan hubungan kerja mulai dari sebelum, selama, hingga berakhirnya masa kerja. Imam Soepomo mendefinisikan hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan ketentuan yang mengatur interaksi antara pekerja dan pemberi kerja, di mana upah diberikan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan bertumpu pada landasan hukum yang kokoh, yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Secara garis besar, hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan yuridis kepada tenaga kerja, memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban setiap pihak yang terlibat, serta membangun hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Hubungan kerja itu sendiri terbentuk dari adanya perjanjian kerja yang memuat ketentuan-ketentuan mengenai syarat kerja, hak, serta kewajiban kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Lebih jauh, penerapan sistem penggajian yang proporsional dan berkeadilan menjadi salah satu faktor penentu dalam upaya peningkatan taraf hidup tenaga kerja sekaligus mendorong produktivitas perusahaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja juga diwujudkan melalui penerapan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang bertujuan meminimalkan risiko kecelakaan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi seluruh pekerja. Dalam kerangka pelaksanaannya, pemerintah mengemban peran strategis melalui pembentukan

regulasi, penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan, pengelolaan program jaminan sosial, serta fasilitasi penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata berfungsi sebagai instrumen pengatur relasi kerja, melainkan juga berperan sebagai sarana perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang pada akhirnya turut menopang kelangsungan dunia usaha serta mendukung pembangunan ekonomi nasional secara menyeluruh.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kajian pustaka (*library research*) dengan metode deskriptif kualitatif untuk mengkaji berbagai aspek yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber literatur, seperti buku ilmiah, artikel jurnal nasional dan internasional, hasil penelitian terdahulu, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan ketenagakerjaan. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik studi dokumentasi dengan menelaah, mengidentifikasi, dan menginventarisasi berbagai referensi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, sistem pengupahan, perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Pemilihan sumber dilakukan secara selektif untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki validitas, relevansi, dan kredibilitas yang memadai dalam mendukung tujuan penelitian.

Metode penelitian ini juga menerapkan teknik analisis data deskriptif kualitatif yang dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Data yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema-tema penelitian untuk memudahkan proses interpretasi dan pembahasan. Analisis dilakukan dengan membandingkan berbagai pandangan teoritis, ketentuan hukum yang berlaku, serta hasil penelitian sebelumnya guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika ketenagakerjaan. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang sistematis mengenai implementasi hukum ketenagakerjaan, perlindungan hak-hak pekerja, mekanisme pengupahan yang adil, penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja, serta peran pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Hukum Bisnis Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan mencakup seluruh aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja, mulai dari tahap sebelum bekerja, selama menjalankan pekerjaan, hingga berakhirnya hubungan kerja. Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan merupakan kumpulan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur hubungan kerja antara seseorang yang melakukan pekerjaan untuk pihak lain dengan memperoleh upah sebagai balas jasa. Sementara itu, Molenaar berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah bagian dari sistem hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha serta hubungan yang terjadi di antara para pekerja.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. A. Hamzah mengemukakan bahwa tenaga kerja meliputi seluruh individu yang menggunakan kemampuan fisik maupun intelektual sebagai modal utama dalam bekerja, tanpa memandang ada atau tidaknya hubungan kerja formal. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan tetapi belum diwajibkan menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya tahapan kepesertaan. Dari berbagai pendapat dan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan serta kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Aturan ini mengatur hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, termasuk mengenai sistem pengupahan dan penyelesaian perselisihan yang dapat menimbulkan konflik sosial. Secara umum, hukum merupakan seperangkat norma yang dibentuk oleh pihak berwenang untuk mengatur kehidupan masyarakat dan negara serta dilengkapi dengan sanksi bagi pelanggarnya. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai keseluruhan peraturan yang mengatur hubungan kerja sejak tahap perekrutan, masa kerja, hingga berakhirnya hubungan kerja, yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi setiap pihak yang terlibat.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan berlangsung seiring dengan perubahan kebutuhan masyarakat terhadap lapangan pekerjaan. Pada masa awal, sebagian besar kesempatan kerja berada di sektor pertanian yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pokok. Namun, seiring berkembangnya sektor industri dan perdagangan, kebutuhan akan tenaga kerja

semakin meningkat dan peluang kerja menjadi lebih beragam. Kemajuan sektor-sektor tersebut mendorong munculnya berbagai perusahaan yang membutuhkan banyak pekerja untuk menjalankan kegiatan usahanya. Hubungan yang tercipta antara perusahaan dan tenaga kerja inilah yang dikenal sebagai hubungan kerja. Dalam kondisi tersebut, diperlukan aturan hukum yang mampu mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha agar tercipta keadilan serta mencegah timbulnya perselisihan. Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan tidak hanya terbatas pada hubungan antara pekerja dan pengusaha selama masa kerja berlangsung. Hukum ini juga mengatur individu yang sedang mencari pekerjaan, lembaga-lembaga yang berperan dalam bidang ketenagakerjaan, serta pekerja yang telah memasuki masa purna kerja. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai keseluruhan aturan yang mengatur setiap tahapan kehidupan tenaga kerja, mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah hubungan kerja berakhir. Ketentuan tersebut berlaku bagi seluruh pihak yang terkait dalam bidang ketenagakerjaan dan pelanggaran-pelanggarannya dapat dikenakan sanksi hukum, baik berupa sanksi perdata maupun pidana.

Dasar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 ditegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Ketentuan tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, yang mencakup dua aspek penting, yakni jaminan hak untuk bekerja serta hak untuk mendapatkan penghidupan yang memenuhi standar kelayakan dan martabat manusia. Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan ini merupakan dasar pembentukan dan dasar hukum bagi eksistensi hukum perburuhan. Penghidupan layak bagi kemanusiaan.

Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 tersebut mempunyai makna-kedudukan istimewa karena dalam pasal tersebut dinyatakan dengan terang dan tegas bahwa adanya suatu hak yang dimiliki oleh setiap warga negara yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

“Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

(Surah An Nahl Ayat 97).

Surah An-Nahl ayat 97 memiliki keterkaitan erat dengan landasan hukum ketenagakerjaan, sebab ayat tersebut menegaskan bahwa setiap manusia, tanpa memandang jenis kelamin, memiliki hak yang setara untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak sebagai buah dari jerih payah yang telah dilakukannya. Ayat ini mencerminkan prinsip

kesetaraan antar manusia, penghormatan terhadap hasil kerja keras seseorang, serta pentingnya menjamin kesejahteraan bagi setiap pekerja. Nilai-nilai luhur yang terkandung dalam ayat tersebut selaras dengan semangat hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yang pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja, memastikan pemberian upah yang adil dan proporsional, serta mewujudkan hubungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.

Sistem Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Sistem pengupahan menempati posisi yang sangat penting dalam kerangka hubungan ketenagakerjaan karena memiliki keterkaitan langsung dengan tingkat kesejahteraan para pekerja. Upah tidak semata-mata dipandang sebagai kompensasi atas curahan tenaga dan waktu yang diberikan oleh pekerja, melainkan juga menjadi tolok ukur utama dalam menentukan kualitas hidup mereka. Dalam konteks perkembangan ekonomi digital di Indonesia, sistem pengupahan mengalami pergeseran yang cukup mendasar, terutama dipicu oleh berkembangnya fenomena gig economy atau sistem kerja berbasis pekerjaan lepas. Model kerja ini menawarkan tingkat fleksibilitas yang tinggi, namun di sisi lain memunculkan sejumlah tantangan serius menyangkut kepastian penghasilan, perlindungan kerja, dan akses terhadap jaminan sosial bagi para pekerja. Berdasarkan temuan penelitian Aurelia Ananda Sitorus dan Yenny Kornitasari (2024), tingkat kesejahteraan tenaga kerja di sektor gig Indonesia sangat ditentukan oleh dua faktor dominan, yaitu perlindungan kerja dan besaran pendapatan, sementara aspek jaminan sosial belum menunjukkan pengaruh yang berarti akibat masih rendahnya keterlibatan pekerja dalam program perlindungan sosial yang tersedia.

Pengupahan memiliki fungsi strategis dalam mendorong peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Teori Marshall menjelaskan bahwa penetapan upah yang memadai berpotensi meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam jangka panjang, mengingat pekerja yang memperoleh penghasilan yang mencukupi akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, mengakses layanan pendidikan yang lebih berkualitas, serta menjaga kondisi kesehatan fisik dan mentalnya dengan lebih baik. Dalam praktiknya, sistem pengupahan bagi pekerja gig di Indonesia masih menunjukkan adanya ketimpangan yang cukup nyata. Pendapatan para pekerja sangat bergantung pada jumlah proyek atau pekerjaan yang berhasil mereka selesaikan, sehingga menimbulkan ketidakstabilan penghasilan yang berdampak pada ketidakpastian kondisi ekonomi pekerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pekerja gig di bidang teknologi informasi memiliki rata-rata pendapatan tertinggi sebesar Rp5.504.651 per bulan, sedangkan pekerja di sektor jasa mencatatkan pendapatan terendah sebesar Rp2.491.964 per bulan. Kesenjangan ini memperlihatkan bahwa kompetensi, keterampilan, dan bidang kerja

yang ditekuni sangat menentukan tingkat kesejahteraan yang dapat diraih oleh seorang pekerja. Di samping upah, perlindungan kerja juga menjadi elemen yang tidak kalah penting dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Perlindungan kerja meliputi aspek keamanan dalam bekerja, pengaturan jam kerja yang wajar, penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja, serta terjaminnya hak-hak normatif pekerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa perlindungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja gig di Indonesia, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,330.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin komprehensif perlindungan yang diberikan kepada pekerja, maka semakin tinggi pula derajat kesejahteraan yang mereka rasakan. Sebagian besar responden mengakui bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak buruk terhadap kondisi fisik dan psikologis mereka, sehingga sistem kerja yang sehat dan manusiawi menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam upaya menciptakan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan tenaga kerja tidak semata-mata ditentukan oleh besaran upah yang diterima, melainkan juga mencakup kemampuan pekerja dalam mewujudkan keseimbangan hidup, rasa aman dalam menjalankan pekerjaannya, serta terpenuhinya berbagai hak sosial yang menjadi haknya. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan pekerja gig. Kondisi ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dari pemerintah mengenai program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja bukan penerima upah, minimnya pemahaman pekerja terhadap manfaat jaminan sosial, serta karakteristik sistem kerja yang fleksibel yang membuat banyak pekerja cenderung mengabaikan aspek perlindungan jangka panjang. Kondisi ini menjadi tantangan yang tidak ringan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, khususnya di tengah era digital yang terus mengubah pola dan dinamika dunia kerja. Faktor yang memengaruhi sistem pengupahan:

- a. Tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja
- b. Jenis pekerjaan dan beban kerja
- c. Produktivitas pekerja
- d. Kebijakan perusahaan
- e. Standar Upah Minimum Regional (UMR)

Upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja:

- a. Penetapan upah yang adil dan layak
- b. Penguatan perlindungan hukum ketenagakerjaan
- c. Perluasan program BPJS Ketenagakerjaan
- d. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan kerja
- e. Pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan sistem pengupahan

Penerapan sistem pengupahan yang adil dan proporsional merupakan pilar mendasar dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Pemerintah, kalangan pelaku usaha, maupun pengelola platform digital memiliki tanggung jawab bersama untuk memastikan tersedianya kebijakan pengupahan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, perlindungan kerja yang komprehensif, serta perluasan akses terhadap program jaminan sosial bagi seluruh lapisan pekerja, termasuk mereka yang bergerak di sektor *gig economy*. Dengan terwujudnya hal tersebut, kesejahteraan tenaga kerja diharapkan dapat dicapai secara merata dan berkesinambungan. Lebih dari itu, sistem pengupahan yang baik tidak hanya mendatangkan manfaat langsung bagi para pekerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas nasional serta pembentukan stabilitas sosial dan ekonomi yang lebih kokoh dan berkelanjutan (Sitorus, 2024).

Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja

Pada prinsipnya, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja merupakan suatu hubungan hukum yang terbentuk berdasarkan perjanjian kerja. Melalui hubungan tersebut, pekerja berkontribusi dengan tenaga, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikinya guna menunjang operasional perusahaan. Sebagai imbalannya, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan upah, perlindungan kerja, serta memenuhi berbagai hak pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku. Terjalinnnya hubungan kerja yang baik antara kedua pihak menjadi landasan terbentuknya hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan. Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja sebagai dua pihak utama, tetapi juga mengikutsertakan pemerintah dalam kapasitasnya sebagai pengawas sekaligus penengah bilamana terjadi perselisihan. Hal ini sejalan dengan konsep hubungan industrial yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menekankan pentingnya membangun kerja sama yang dilandasi nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pada dasarnya, hubungan kerja dibangun di atas fondasi saling ketergantungan antara kedua belah pihak. Pengusaha memerlukan tenaga kerja untuk menggerakkan proses produksi barang maupun jasa, sedangkan pekerja membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Oleh sebab itu, hubungan kerja semestinya dilandasi oleh prinsip kepercayaan, tanggung jawab, komunikasi yang terbuka dan efektif, serta pemahaman yang baik terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Apabila salah satu pihak lalai dalam menjalankan kewajibannya, maka berpotensi muncul konflik yang dapat berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa ketidakharmonisan dalam hubungan kerja dapat memicu permasalahan ekonomi yang

serius, baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan itu sendiri, bahkan dalam skala yang lebih luas dapat turut memengaruhi kondisi perekonomian secara keseluruhan. Unsur penting dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja meliputi:

- a. Adanya perjanjian kerja yang jelas
- b. Kesepakatan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak
- c. Pemberian upah yang layak
- d. Perlindungan hukum bagi pekerja
- e. Kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan
- f. Komunikasi dan musyawarah dalam penyelesaian masalah

Untuk menjaga hubungan kerja tetap harmonis, penyelesaian perselisihan harus dilakukan melalui mekanisme yang telah diatur oleh hukum. Langkah awal dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja dilakukan melalui mekanisme bipartit, yakni perundingan langsung antara pengusaha dan pekerja untuk mencari solusi yang disepakati bersama. Jika upaya tersebut tidak membuahkan hasil, penyelesaian dapat diteruskan ke tahap mediasi dengan bantuan mediator dari Dinas Tenaga Kerja. Melalui mediasi, para pihak didorong untuk mencapai kesepakatan yang adil dan seimbang berdasarkan prinsip dialog serta musyawarah. Faktor yang memengaruhi kualitas hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja antara lain:

- a. Kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan
- b. Profesionalisme kedua belah pihak
- c. Efektivitas komunikasi internal perusahaan
- d. Ketersediaan mediator dan sarana penyelesaian sengketa
- e. Kesadaran hukum pekerja dan pengusaha
- f. Komitmen untuk menyelesaikan konflik secara musyawarah

Hubungan kerja yang baik akan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja. Bagi pengusaha, hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas pekerja, dan stabilitas operasional perusahaan. Sementara bagi pekerja, hubungan kerja yang sehat memberikan rasa aman, kepastian hak, serta perlindungan hukum. Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk dapat menyebabkan konflik berkepanjangan, penurunan produktivitas, dan kerugian bagi kedua belah pihak.

Dengan demikian, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja harus dibangun atas dasar keadilan, keterbukaan, dan tanggung jawab bersama. Pengusaha perlu menghormati hak-hak pekerja, sedangkan pekerja juga wajib menjalankan tanggung jawabnya secara profesional. Pemerintah sebagai pihak ketiga harus terus memperkuat sistem mediasi dan pengawasan

ketenagakerjaan agar tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Hubungan kerja yang sehat bukan hanya mendukung kesejahteraan pekerja, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi pertumbuhan ekonomi nasional. (Wardhana, 2015).

Perjanjian Kerja dalam dunia Bisnis

Perjanjian kerja menurut Subekti merupakan suatu kesepakatan yang dibuat antara pekerja dan majikan yang ditandai dengan adanya pemberian upah atau gaji yang telah disepakati sebelumnya, serta adanya hubungan subordinasi (*dienstverhouding*), yaitu hubungan yang menempatkan majikan sebagai pihak yang berwenang memberikan perintah yang wajib dipatuhi oleh pekerja. Berbeda dengan perjanjian kerja, perjanjian pemborongan pekerjaan adalah kesepakatan antara pihak yang memberikan pekerjaan dengan pihak yang menerima pemborongan, di mana pihak penerima pemborongan berjanji untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dan memperoleh imbalan berupa sejumlah pembayaran yang telah ditetapkan sebagai harga pemborongan.

Sementara itu, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Isi dari perjanjian kerja pada dasarnya mencakup hak dan kewajiban pekerja maupun hak dan kewajiban pengusaha yang terikat dalam hubungan kerja tersebut.

Perjanjian kerja dibuat berdasarkan beberapa syarat pokok. Pertama, adanya kesepakatan para pihak, yaitu persetujuan antara pekerja dan pengusaha mengenai pekerjaan yang akan dilakukan beserta ketentuan-ketentuan yang mengaturnya. Kedua, para pihak harus memiliki kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. Dalam hal ini, pekerja dan pengusaha harus memenuhi syarat kecakapan hukum, termasuk telah mencapai usia minimal 18 tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta berada dalam kondisi mental yang sehat. Ketiga, harus terdapat pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek dari perjanjian kerja.

Keberadaan pekerjaan tersebut menjadi dasar timbulnya hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha. Keempat, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, norma kesusilaan, maupun ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, jenis pekerjaan yang menjadi objek perjanjian harus jelas dan merupakan pekerjaan yang sah menurut hukum. Dengan terpenuhinya syarat-syarat tersebut,

perjanjian kerja dapat dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak yang membuatnya.

Unsur-unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja meliputi beberapa aspek penting:

Pertama, adanya unsur pekerjaan, yaitu pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian harus dilaksanakan secara langsung oleh pekerja yang terikat dalam perjanjian tersebut. Kedua, adanya unsur perintah, yang menunjukkan bahwa pekerja berada di bawah arahan dan instruksi pengusaha dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketiga, adanya unsur waktu tertentu. Unsur ini berkaitan dengan jangka waktu berlakunya hubungan kerja. Waktu tertentu dapat berarti bahwa masa berakhirnya perjanjian telah ditentukan sejak awal perjanjian dibuat atau berakhir setelah suatu pekerjaan tertentu selesai dilaksanakan. Keempat, adanya unsur upah, yaitu imbalan yang diterima pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Pemberian upah menjadi salah satu indikator utama yang menunjukkan adanya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian khusus yang lahir dari ketentuan hukum perjanjian pada umumnya.

Dalam penyusunannya, perjanjian kerja juga berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan isi, bentuk, serta hubungan hukum yang akan diatur dalam perjanjian, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas ini memungkinkan para pihak untuk mengatur hak dan kewajiban mereka sesuai kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

Berdasarkan jangka waktu berlakunya, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT diatur sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak terjadi penyalahgunaan hubungan kerja oleh pengusaha, khususnya dalam penggunaan perjanjian kerja berjangka untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau berkelanjutan. Melalui pengaturan tersebut, pekerja memperoleh kepastian hukum bahwa pekerjaan yang sifatnya permanen tidak dapat terus-menerus dibatasi oleh kontrak kerja berjangka. Dengan demikian, pengusaha tidak diwajibkan mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang hanya bersifat sementara. Oleh karena itu, keberadaan PKWT diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kebutuhan fleksibilitas bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Rohimat (2022), keselamatan kerja dapat dimaknai sebagai bentuk perlindungan yang diberikan kepada setiap pekerja agar terhindar dari risiko cedera akibat

kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja. Kesehatan kerja merujuk pada kondisi di mana para tenaga kerja terbebas dari berbagai gangguan penyakit, baik yang bersifat fisik maupun psikologis, selama menjalankan aktivitas pekerjaan mereka. Sementara itu, kerja dapat diartikan sebagai suatu aktivitas yang dilakukan secara dinamis dan terarah, yang melibatkan penggunaan kemampuan fisik maupun mental dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang bersifat produktif. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara optimal memiliki arti yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja, terutama dengan memperhatikan berbagai aspek yang saling berkaitan satu sama lain. Oleh karena itu, perencanaan program dan kegiatan yang mendukung implementasi K3 secara terstruktur, efektif, dan efisien menjadi suatu kebutuhan yang mendesak bagi seluruh elemen dalam sebuah perusahaan.

Penerapan K3 yang baik juga berpengaruh langsung terhadap kondisi kesehatan tenaga kerja. Karyawan yang berada dalam kondisi sehat cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya, memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, serta mampu berkonsentrasi dengan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diembannya. Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat pada gilirannya akan meminimalkan risiko terjadinya kecelakaan maupun cedera kerja, yang apabila terjadi dapat mengakibatkan absensi pekerja dalam jangka waktu panjang sekaligus menimbulkan beban pengeluaran yang tidak sedikit bagi perusahaan. Kondisi pekerja yang terluka atau sakit tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas individu, tetapi juga berpotensi mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan langkah-langkah K3 yang tepat dan konsisten akan mampu mereduksi kecemasan yang muncul akibat ketidakamanan lingkungan kerja, sekaligus menekan risiko kecelakaan maupun gangguan kesehatan lainnya, sehingga para pekerja dapat merasa lebih nyaman dan fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lebih dari itu, implementasi K3 yang dilakukan secara sungguh-sungguh juga berkontribusi dalam membangun kepercayaan tenaga kerja terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan memperkuat loyalitas karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Penerapan K3 yang benar sekaligus membantu perusahaan untuk menghindarkan diri dari permasalahan hukum yang berkaitan dengan kecelakaan kerja maupun risiko kesehatan yang timbul akibat beban kerja yang melampaui batas kewajaran, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya yang seharusnya dikeluarkan untuk menangani persoalan-persoalan tersebut. Dengan demikian, penerapan K3 yang baik tidak hanya bertujuan untuk meminimalkan risiko kecelakaan atau insiden di tempat kerja semata, tetapi juga berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Hal ini tentunya akan

memberikan keuntungan jangka panjang yang dirasakan tidak hanya oleh perusahaan, tetapi juga oleh seluruh tenaga kerja yang terlibat di dalamnya.

Peran Pemerintah Dalam Perlindungan Tenaga Kerja

Pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja agar tercipta hubungan kerja yang adil, aman, dan sejahtera. Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah bertugas membuat kebijakan, mengawasi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja. Perlindungan tenaga kerja dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja, diskriminasi, eksploitasi tenaga kerja, serta menciptakan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.

Salah satu peran utama pemerintah adalah menetapkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah mengatur berbagai aspek hubungan kerja seperti upah minimum, jam kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), cuti, serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Saat ini, perlindungan tenaga kerja di Indonesia diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang merupakan pembaruan dari aturan sebelumnya. Selain membuat aturan, pemerintah juga melakukan pengawasan terhadap perusahaan melalui pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan hukum yang berlaku. Apabila ditemukan pelanggaran, pemerintah dapat memberikan teguran, sanksi administratif, hingga tindakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar hak pekerja. Pengawasan ini penting agar pekerja memperoleh perlindungan hukum dan kepastian dalam bekerja.

Pemerintah juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan seperti BPJS Ketenagakerjaan. Program tersebut meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Dengan adanya jaminan sosial, pekerja memperoleh perlindungan ekonomi ketika mengalami risiko kerja ataupun setelah memasuki masa tidak produktif. Di samping itu, pemerintah berfungsi sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Melalui Dinas Ketenagakerjaan, pemerintah membantu menyelesaikan konflik secara damai melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase sehingga hubungan kerja tetap harmonis. Peran pemerintah sebagai penengah sangat penting untuk menjaga stabilitas dunia usaha dan melindungi hak kedua belah pihak.

Pemerintah juga memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, pendidikan vokasi, dan penyediaan lapangan pekerjaan. Upaya tersebut dilakukan agar tenaga kerja Indonesia memiliki keterampilan yang sesuai

dengan kebutuhan dunia industri dan mampu bersaing di era globalisasi. Dengan demikian, pemerintah mempunyai peran yang sangat besar dalam perlindungan tenaga kerja, mulai dari membuat regulasi, melakukan pengawasan, memberikan jaminan sosial, hingga menyelesaikan perselisihan hubungan kerja. Peran tersebut bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan, keadilan, dan keamanan bagi tenaga kerja di Indonesia.

5. KESIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan aturan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha agar tercipta keadilan, perlindungan, dan kepastian hukum dalam dunia kerja. Dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia berasal dari UUD 1945 serta berbagai peraturan yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja. Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja menjadi dasar utama yang mengikat pekerja dan pengusaha, baik mengenai pekerjaan, upah, maupun hak lainnya. Sistem pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja, sehingga perusahaan perlu memberikan upah yang layak serta perlindungan kerja yang baik. Selain itu, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi tenaga kerja. Pemerintah juga memiliki peran penting dalam membuat kebijakan, melakukan pengawasan, memberikan jaminan sosial, serta menyelesaikan perselisihan hubungan industrial agar hak-hak tenaga kerja tetap terlindungi dan hubungan kerja dapat berjalan harmonis.

REFERENSI

- Agustin, S. (2021). *The Importance of Implementing Occupational Safety and Health (K3) for Employee Productivity Pentingnya Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Produktivitas Kerja Karyawan*. 1.
- Dr.Hj. Endah Suhartini,S.H., M.H,Ani Yumarni, S.HI., M.H,dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Upah*, (2020), ISBN 978-623-231-570-9, Hal 28-30.
- Dr. Maiyestati, S.H., M.H. *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*, (2025), ISBN 978-623-5797-53-3, Hal 1.
- Gunardi Lie & Meiliani. 2025. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja". *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*.
- Iqbal, M. F., & Wardhana, M. (2015). *Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja*

- Kabupaten Gresik Tahun 2021–2023. *Novum: Jurnal Hukum*, 2(1), 408-414.
- Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, & Angga Pramodya Pradhana. 2024. “Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja”. *Jurnal Rechtsens*.
- Rohimat, R. I. (2022). Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Industri Makanan Kasus di Daerah Kabupaten Bandung. 19(2), 61–67.
- Sitorus, A. A., & Kornitasari, Y. (2024). Analisis tingkat kesejahteraan pekerja gig di Indonesia. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 3(2), 537-551.
- Titihalawa, Abraham Brylian.(2023).Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial. *PATTIMURA Law Study Review*, Vol. 1, No 1.
- Yunita Reykasari. 2024. “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta*.