



Efektivitas Regulasi Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia

(Tinjauan Hukum Bisnis)

Nikmah Dalimunthe^{1*}, Abisyah Putra Ananda², Muhammad Ikhsan Fadillah³, Nazwa Aurelia Sinaga⁴, Syarifah Hannum Pohan⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id^{1*}, abisyah070805@gmail.com², fadhilah.ikhsan07@gmail.com³, nazwaureliasinaga1@gmail.com⁴, syarifahhannumpohan@gmail.com⁵

*Penulis Korespondensi: nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id

Abstract. Labor regulations play an important role in creating fair, balanced, and sustainable industrial relations between employees and employers. Various legal instruments, such as Law Number 13 of 2003 on Manpower and Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of the Job Creation Government Regulation in Lieu of Law (Perppu) into Law, are intended to strengthen labor protection while promoting national economic growth. This study aims to analyze the effectiveness of labor regulations in improving workers' welfare in Indonesia from the perspective of business law. The research employs a normative legal research method using a statutory approach and library research. The findings indicate that labor regulations have established a legal framework for protecting workers' rights, including the right to fair wages, social security, occupational safety and health, and freedom of association. However, the implementation of these regulations continues to face several challenges, including weak law enforcement, the large informal sector, excessive outsourcing practices, and the unequal bargaining position between employees and employers. Therefore, stronger law enforcement, improved labor inspection systems, and greater harmonization between business policies and labor protection are essential to ensure the optimal welfare of workers.

Keywords: Business Law; Industrial Relations; Labor Regulations; Legal Protection; Workers' Welfare.

Abstrak. Regulasi ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan antara pekerja dan pengusaha. Berbagai peraturan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi instrumen hukum yang bertujuan meningkatkan perlindungan tenaga kerja sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas regulasi ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia dari perspektif hukum bisnis. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan telah memberikan dasar perlindungan terhadap hak-hak pekerja, seperti hak atas upah layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kebebasan berserikat. Namun, implementasi regulasi tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, seperti lemahnya pengawasan, tingginya sektor informal, praktik outsourcing yang berlebihan, dan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan penguatan penegakan hukum, peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, serta harmonisasi kebijakan bisnis dan perlindungan pekerja agar kesejahteraan tenaga kerja dapat tercapai secara optimal.

Kata Kunci: Hukum Bisnis; Hubungan Industrial; Kesejahteraan Pekerja; Perlindungan Hukum; Regulasi Ketenagakerjaan.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi nasional tidak dapat dipisahkan dari keberadaan tenaga kerja sebagai unsur utama yang menggerakkan berbagai aktivitas produksi, distribusi, dan pelayanan dalam dunia usaha. Kualitas sumber daya manusia yang produktif dan terlindungi akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan daya saing nasional sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, negara berkewajiban

menghadirkan regulasi ketenagakerjaan yang mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Dalam perspektif hukum bisnis, regulasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai instrumen perlindungan hak-hak pekerja, tetapi juga sebagai dasar terciptanya kepastian hukum bagi pelaku usaha dalam menjalankan kegiatan bisnis secara bertanggung jawab. Hubungan industrial yang harmonis menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, stabilitas usaha, serta kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. (Harahap & Siregar, 2022)

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan adanya upaya pemerintah untuk menyesuaikan sistem hukum dengan dinamika ekonomi nasional maupun global. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama dalam mengatur hubungan kerja, pengupahan, perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya, lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai penetapan Perppu Cipta Kerja membawa berbagai perubahan yang bertujuan meningkatkan investasi, memperluas kesempatan kerja, serta menciptakan iklim usaha yang lebih kompetitif. Namun, perubahan tersebut juga memunculkan berbagai pandangan mengenai keseimbangan antara fleksibilitas dunia usaha dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang harus tetap dijamin oleh negara melalui kebijakan hukum yang efektif dan berkeadilan. (Prasetyo & Nugroho, 2023)

Kesejahteraan pekerja merupakan tujuan utama yang hendak diwujudkan melalui penerapan regulasi ketenagakerjaan yang efektif. Konsep kesejahteraan tidak hanya diukur dari besarnya upah yang diterima, tetapi juga mencakup jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, kepastian status hubungan kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, perlindungan dari tindakan diskriminatif, serta kebebasan berserikat. Meskipun berbagai ketentuan hukum telah mengatur aspek tersebut, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, tingginya jumlah pekerja sektor informal, praktik outsourcing yang berlebihan, serta ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas regulasi masih memerlukan evaluasi secara komprehensif agar tujuan perlindungan hukum dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dapat diwujudkan secara optimal. (Dalimunthe & Vitria, 2024)

Perubahan struktur ekonomi akibat perkembangan teknologi digital telah menghadirkan tantangan baru dalam penerapan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Munculnya berbagai bentuk pekerjaan berbasis platform digital, gig economy, dan sistem kerja fleksibel telah mengubah pola hubungan kerja konvensional yang selama ini menjadi dasar pengaturan hukum ketenagakerjaan. Banyak pekerja digital belum memperoleh kepastian

mengenai status hubungan kerja, hak atas jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja, maupun kepastian pengupahan yang layak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa regulasi yang berlaku masih memerlukan penyesuaian agar mampu mengakomodasi perkembangan dunia usaha modern tanpa mengurangi perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Regulasi yang adaptif diharapkan mampu menciptakan keseimbangan antara inovasi bisnis, kepentingan investasi, dan perlindungan tenaga kerja secara berkelanjutan. (Sinaga & Lubis, 2023)

Dari perspektif hukum bisnis, regulasi ketenagakerjaan memiliki fungsi strategis dalam menciptakan kepastian hukum yang mampu mendukung keberlangsungan kegiatan usaha sekaligus menjamin perlindungan terhadap pekerja. Kepastian hukum memberikan rasa aman bagi investor dan pelaku usaha dalam menjalankan aktivitas ekonomi, sementara pekerja memperoleh jaminan atas hak-haknya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Hubungan industrial yang harmonis akan mendorong peningkatan produktivitas perusahaan, mengurangi potensi perselisihan hubungan kerja, serta memperkuat daya saing dunia usaha di tingkat nasional maupun internasional. Sebaliknya, lemahnya pelaksanaan regulasi dapat memicu konflik industrial yang berdampak pada menurunnya produktivitas, terganggunya iklim investasi, serta berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. (Rahman & Kurniawan, 2022)

Berdasarkan berbagai perkembangan tersebut, penelitian mengenai efektivitas regulasi ketenagakerjaan menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi sejauh mana ketentuan hukum yang berlaku mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus mendukung pertumbuhan dunia usaha. Penelitian ini berfokus pada analisis implementasi regulasi ketenagakerjaan dalam perspektif hukum bisnis, meliputi perlindungan hak-hak pekerja, kepastian hukum dalam hubungan industrial, serta berbagai hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum bisnis dan hukum ketenagakerjaan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah, pelaku usaha, dan pekerja dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif, adil, adaptif, serta mampu menciptakan hubungan industrial yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan bersama. (Hasibuan & Nasution, 2024)

2. TINJAUAN TEORITIS

Teori Regulasi Ketenagakerjaan

Regulasi ketenagakerjaan merupakan seperangkat norma hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan. Keberadaan regulasi tidak hanya bertujuan

memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, tetapi juga menciptakan kepastian hukum bagi pelaku usaha dalam menjalankan kegiatan bisnis. Dalam perspektif hukum bisnis, regulasi ketenagakerjaan menjadi instrumen yang menjaga keseimbangan kepentingan ekonomi dan keadilan sosial sehingga kegiatan usaha tetap berkembang tanpa mengabaikan hak asasi pekerja. Penerapan regulasi yang efektif akan mendorong peningkatan produktivitas, mengurangi konflik hubungan industrial, serta memperkuat iklim investasi yang sehat. Oleh karena itu, kualitas regulasi dan konsistensi implementasinya menjadi faktor utama dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan di Indonesia. (Harahap & Siregar, 2022)

Teori Kesejahteraan Pekerja

Kesejahteraan pekerja merupakan konsep yang mencerminkan terpenuhinya kebutuhan ekonomi, sosial, hukum, dan psikologis tenaga kerja selama menjalankan hubungan kerja. Kesejahteraan tidak hanya diukur berdasarkan besarnya upah yang diterima, tetapi juga meliputi jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, kepastian kerja, kesempatan memperoleh pelatihan, perlindungan dari diskriminasi, serta kebebasan berserikat. Dalam teori kesejahteraan modern, pekerja yang memperoleh perlindungan hukum secara optimal akan memiliki motivasi, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, regulasi ketenagakerjaan harus mampu menjamin terpenuhinya seluruh aspek kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari pembangunan ekonomi yang berkeadilan dan berkelanjutan. (Sinaga & Lubis, 2023)

Teori Hukum Bisnis dalam Hubungan Industrial

Hukum bisnis memandang hubungan kerja sebagai hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha berdasarkan asas kepastian hukum, keadilan, keseimbangan, dan itikad baik. Regulasi ketenagakerjaan menjadi bagian penting dari sistem hukum bisnis karena memberikan pedoman mengenai perjanjian kerja, pengupahan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, hingga tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja. Kepastian hukum dalam hubungan industrial akan menciptakan stabilitas usaha, meningkatkan kepercayaan investor, serta mengurangi risiko konflik yang dapat menghambat aktivitas ekonomi. Dengan demikian, hukum bisnis berfungsi sebagai instrumen yang mengintegrasikan kepentingan ekonomi dengan perlindungan hak-hak pekerja agar tercipta hubungan industrial yang harmonis dan produktif. (Rahman & Kurniawan, 2022)

Teori Efektivitas Hukum

Efektivitas hukum menunjukkan tingkat keberhasilan suatu peraturan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan yang konsisten dan ditaati oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Dalam konteks regulasi ketenagakerjaan, efektivitas hukum dapat diukur

melalui tingkat kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan, optimalnya pengawasan ketenagakerjaan, keberhasilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta meningkatnya kesejahteraan pekerja. Suatu regulasi dinilai efektif apabila mampu memberikan perlindungan hukum yang nyata, menciptakan kepastian bagi dunia usaha, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan ekonomi serta teknologi. Oleh sebab itu, evaluasi terhadap implementasi regulasi ketenagakerjaan menjadi langkah penting dalam mewujudkan sistem hukum yang responsif, adaptif, dan mampu mendukung pembangunan ekonomi nasional secara berkelanjutan. (Dalimunthe & Vitria, 2024)

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk mengkaji efektivitas regulasi ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia berdasarkan perspektif hukum bisnis. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan hukum yang mengatur bidang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta berbagai peraturan pelaksana lainnya. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis teori-teori hukum bisnis, perlindungan hukum, hubungan industrial, dan kesejahteraan pekerja yang berkembang dalam literatur ilmiah sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas regulasi ketenagakerjaan.

Metode penelitian ini juga menggunakan teknik studi kepustakaan (*library research*) dengan mengumpulkan data sekunder yang berasal dari peraturan perundang-undangan, buku ilmiah, artikel jurnal nasional dan internasional, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan regulasi ketenagakerjaan dan hukum bisnis. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif deskriptif melalui proses reduksi data, pengelompokan informasi, interpretasi norma hukum, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat efektivitas pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan, faktor-faktor yang memengaruhi implementasinya, serta berbagai tantangan dalam mewujudkan perlindungan hukum dan peningkatan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk uraian yang bersifat analitis untuk menghasilkan rekomendasi yang relevan bagi pengembangan kebijakan hukum ketenagakerjaan di masa mendatang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regulasi Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja

Regulasi ketenagakerjaan memiliki posisi yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi nasional karena berfungsi sebagai instrumen yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam perspektif hukum bisnis, hubungan kerja tidak hanya dipahami sebagai hubungan ekonomi yang bertujuan menghasilkan keuntungan, tetapi juga merupakan hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat. Oleh sebab itu, keberadaan regulasi ketenagakerjaan diperlukan untuk memastikan bahwa proses produksi dan aktivitas bisnis berlangsung secara adil, seimbang, dan tidak merugikan salah satu pihak, khususnya pekerja yang secara umum memiliki posisi tawar yang lebih rendah dibandingkan pengusaha (Harahap, 2020).

Pembentukan regulasi ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan bentuk intervensi negara dalam menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan. Tanpa adanya regulasi yang memadai, hubungan kerja berpotensi berkembang menjadi hubungan yang eksploitatif karena pengusaha memiliki kewenangan yang lebih besar dalam menentukan syarat kerja, sistem pengupahan, maupun mekanisme perekrutan tenaga kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan batasan terhadap kekuasaan tersebut sekaligus menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi (Wahyudi, 2016).

Dalam perkembangannya, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan yang bertujuan menyesuaikan diri dengan perkembangan ekonomi nasional maupun global. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi salah satu regulasi yang memberikan fondasi penting dalam sistem perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Regulasi tersebut mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, mulai dari rekrutmen tenaga kerja, pelaksanaan hubungan kerja, sistem pengupahan, perlindungan keselamatan kerja, jaminan sosial, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaturan yang komprehensif tersebut menunjukkan bahwa negara berupaya menciptakan sistem perlindungan yang mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh (Hanipa et al., 2023).

Apabila dikaitkan dengan konsep kesejahteraan, regulasi ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan menjamin keberlangsungan pekerjaan seseorang, tetapi juga memastikan bahwa pekerjaan tersebut mampu memberikan kehidupan yang layak. Kesejahteraan pekerja tidak dapat diukur semata-mata dari besarnya pendapatan yang diterima, melainkan juga dari tingkat keamanan kerja, kepastian status pekerjaan, akses terhadap jaminan sosial, kesempatan

memperoleh pengembangan kompetensi, serta perlindungan dari berbagai bentuk diskriminasi dan eksploitasi. Dengan kata lain, kesejahteraan pekerja merupakan konsep multidimensional yang memerlukan dukungan regulasi yang kuat agar dapat diwujudkan secara efektif (Sinaga & Zaluchu, 2021).

Berbagai penelitian yang menjadi rujukan dalam artikel ini menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan Indonesia secara normatif telah memberikan perlindungan yang relatif memadai terhadap hak-hak pekerja. Namun demikian, keberhasilan regulasi tersebut masih sangat bergantung pada kualitas implementasinya di lapangan. Dalam banyak kasus, masih ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan yang menyebabkan pekerja belum memperoleh perlindungan sebagaimana yang diharapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan regulasi yang baik belum tentu secara otomatis menghasilkan kesejahteraan pekerja apabila tidak didukung oleh pengawasan dan penegakan hukum yang efektif (Dalimunthe & Vitria, 2024).

Selain itu, efektivitas regulasi ketenagakerjaan juga dipengaruhi oleh perubahan struktur ekonomi yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Globalisasi, digitalisasi, dan meningkatnya persaingan bisnis menyebabkan perusahaan dituntut untuk lebih fleksibel dalam mengelola tenaga kerja. Di satu sisi, fleksibilitas tersebut diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Namun di sisi lain, fleksibilitas yang tidak diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai dapat menimbulkan kerentanan bagi pekerja. Oleh karena itu, tantangan utama regulasi ketenagakerjaan saat ini adalah bagaimana menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dunia usaha untuk berkembang dan kebutuhan pekerja untuk memperoleh perlindungan yang layak.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa regulasi ketenagakerjaan memiliki kontribusi yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun, efektivitasnya tidak hanya ditentukan oleh kualitas norma hukum yang dibentuk, melainkan juga oleh kemampuan seluruh pemangku kepentingan dalam mengimplementasikan regulasi tersebut secara konsisten. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan harus dipandang sebagai instrumen pembangunan sosial dan ekonomi yang saling berkaitan, bukan sekadar kumpulan aturan yang mengatur hubungan kerja.

Perlindungan Hak Pekerja sebagai Parameter Efektivitas Regulasi

Efektivitas suatu regulasi ketenagakerjaan pada dasarnya dapat diukur melalui tingkat perlindungan yang mampu diberikan kepada pekerja. Semakin besar kemampuan regulasi dalam menjamin hak-hak pekerja, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia,

perlindungan pekerja tidak hanya dipahami sebagai upaya mencegah terjadinya pelanggaran hak, tetapi juga sebagai mekanisme untuk menciptakan kondisi kerja yang manusiawi, produktif, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai efektivitas regulasi tidak dapat dipisahkan dari analisis mengenai sejauh mana hak-hak pekerja dapat diwujudkan dalam praktik hubungan industrial sehari-hari (Sinaga & Zaluchu, 2021).

Salah satu bentuk perlindungan yang paling mendasar adalah perlindungan terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak tersebut secara konstitusional telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan. Kehadiran regulasi tersebut menunjukkan bahwa negara tidak hanya bertanggung jawab menciptakan lapangan kerja, tetapi juga memastikan bahwa pekerjaan yang tersedia mampu memberikan kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, tujuan hukum ketenagakerjaan tidak berhenti pada penciptaan kesempatan kerja semata, melainkan juga pada peningkatan kualitas hidup tenaga kerja secara berkelanjutan (Harahap, 2020).

Dalam praktiknya, perlindungan terhadap pekerja banyak dikaitkan dengan kebijakan pengupahan. Upah merupakan hak ekonomi yang paling langsung dirasakan oleh pekerja karena menjadi sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh sebab itu, pemerintah menetapkan berbagai instrumen perlindungan pengupahan, termasuk kebijakan upah minimum yang bertujuan mencegah terjadinya praktik pembayaran upah yang tidak layak. Kebijakan tersebut memiliki arti penting karena menunjukkan keberpihakan negara terhadap pekerja yang sering kali berada pada posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengupahan masih menghadapi berbagai kendala, terutama pada sektor usaha kecil dan sektor informal yang belum sepenuhnya mampu memenuhi standar pengupahan yang telah ditetapkan (Febrianti et al., 2022).

Selain aspek pengupahan, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Lingkungan kerja yang aman merupakan prasyarat utama bagi terciptanya produktivitas tenaga kerja yang optimal. Pekerja yang merasa aman dalam menjalankan tugasnya cenderung memiliki tingkat konsentrasi dan motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang berada dalam lingkungan kerja yang berisiko. Oleh karena itu, berbagai regulasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya bertujuan mengurangi angka kecelakaan kerja, tetapi juga mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan (Wahyudi, 2016).

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah perlindungan melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Perubahan kondisi ekonomi dan tingginya risiko dalam dunia kerja menyebabkan pekerja membutuhkan perlindungan yang tidak hanya berlaku selama masa kerja, tetapi juga ketika menghadapi berbagai risiko sosial dan ekonomi. Program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, serta jaminan kehilangan pekerjaan merupakan bentuk perlindungan yang dirancang untuk memberikan rasa aman kepada pekerja dalam menghadapi ketidakpastian kehidupan ekonomi. Keberadaan program tersebut menunjukkan bahwa konsep kesejahteraan pekerja telah berkembang dari sekadar pemenuhan kebutuhan ekonomi jangka pendek menjadi perlindungan sosial yang lebih komprehensif (Sinaga & Zaluchu, 2021).

Namun demikian, efektivitas perlindungan pekerja masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah tingginya jumlah pekerja sektor informal yang belum memperoleh akses perlindungan secara optimal. Berbeda dengan pekerja sektor formal yang memiliki hubungan kerja yang jelas, sebagian besar pekerja sektor informal bekerja tanpa kontrak kerja tertulis, tanpa jaminan sosial, dan tanpa perlindungan hukum yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan manfaat regulasi ketenagakerjaan belum dapat dirasakan secara merata oleh seluruh tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu, perluasan cakupan perlindungan terhadap pekerja sektor informal menjadi salah satu agenda penting dalam pembangunan sistem ketenagakerjaan nasional (Dalimunthe & Vitria, 2024).

Di samping itu, perlindungan terhadap hak pekerja juga berkaitan erat dengan kebebasan berserikat dan kebebasan menyampaikan pendapat dalam hubungan industrial. Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memperkuat posisi tawar tenaga kerja serta menjadi sarana komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Melalui mekanisme perundingan kolektif, berbagai kepentingan pekerja dapat disampaikan secara lebih terorganisasi dan konstruktif. Oleh karena itu, keberadaan serikat pekerja bukan hanya merupakan hak normatif yang dijamin oleh hukum, tetapi juga menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas perlindungan tenaga kerja di suatu negara (Hanipa et al., 2023).

Tantangan dan Transformasi Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Transformasi sistem ketenagakerjaan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari perubahan struktur ekonomi global yang semakin kompleks. Perkembangan teknologi, digitalisasi, serta dinamika pasar tenaga kerja telah menggeser pola hubungan kerja tradisional menuju bentuk yang lebih fleksibel. Kondisi ini membawa implikasi langsung terhadap efektivitas regulasi ketenagakerjaan yang selama ini dirancang berdasarkan model hubungan kerja konvensional. Dalam perspektif hukum bisnis, perubahan tersebut menuntut adanya

penyesuaian regulasi agar tetap mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan efisiensi usaha dan perlindungan tenaga kerja (Sulaiman, 2021; Mahy, 2022).

Salah satu tantangan utama dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia adalah dominasi sektor informal yang masih sangat besar. Pekerja pada sektor ini umumnya tidak memiliki hubungan kerja formal, tidak terikat kontrak kerja yang jelas, serta tidak terdaftar dalam sistem perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Akibatnya, kelompok pekerja ini berada pada posisi yang paling rentan terhadap ketidakpastian pendapatan, minim perlindungan hukum, serta tidak memiliki akses yang memadai terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi regulasi ketenagakerjaan belum menjangkau seluruh lapisan tenaga kerja secara merata (Harahap, 2020).

Ketimpangan antara sektor formal dan informal ini mencerminkan adanya keterbatasan dalam efektivitas kebijakan ketenagakerjaan nasional. Meskipun secara normatif regulasi telah memberikan perlindungan yang cukup komprehensif, dalam praktiknya masih terdapat kelompok pekerja yang tidak dapat menikmati hak-hak dasar ketenagakerjaan secara penuh. Hal ini memperlihatkan adanya kesenjangan struktural dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia yang sulit diatasi hanya melalui pendekatan regulatif tanpa disertai reformasi kebijakan yang lebih inklusif (Sinaga & Zaluchu, 2021).

Selain itu, perkembangan model kerja fleksibel seperti outsourcing dan sistem kontrak jangka pendek juga menjadi tantangan signifikan dalam hukum ketenagakerjaan. Sistem ini memang memberikan keuntungan bagi dunia usaha dalam bentuk efisiensi biaya tenaga kerja dan fleksibilitas operasional. Namun, dari perspektif pekerja, model kerja tersebut sering kali menimbulkan ketidakpastian status pekerjaan, rendahnya jaminan keberlanjutan kerja, serta terbatasnya akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan jangka panjang. Dalam konteks hukum bisnis, kondisi ini menunjukkan adanya dilema antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial yang belum sepenuhnya terselesaikan dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia (Dalimunthe & Vitria, 2024).

Tantangan lain yang semakin relevan adalah munculnya ekonomi digital dan gig economy yang mengubah secara fundamental pola hubungan kerja. Pekerjaan berbasis platform digital seperti transportasi online, jasa pengiriman, dan pekerjaan berbasis aplikasi lainnya menciptakan bentuk hubungan kerja yang tidak lagi sepenuhnya sesuai dengan definisi hubungan kerja konvensional. Banyak pekerja dalam sektor ini tidak memiliki status hukum yang jelas apakah sebagai pekerja, mitra, atau pelaku usaha mandiri. Ketidakjelasan ini berdampak pada tidak adanya kepastian dalam hal perlindungan upah, jaminan sosial, maupun hak ketenagakerjaan lainnya (Zabadi, 2026).

Dalam perspektif hukum bisnis, fenomena ini menunjukkan adanya regulatory gap atau kesenjangan regulasi yang cukup serius antara perkembangan ekonomi dengan kemampuan hukum dalam mengaturnya. Ketika regulasi tidak mampu mengikuti perubahan struktur ekonomi, maka akan muncul ketidakpastian hukum yang berpotensi merugikan baik pekerja maupun pelaku usaha. Pekerja tidak memperoleh perlindungan yang layak, sementara perusahaan menghadapi ketidakjelasan dalam menentukan status hubungan kerja dan kewajiban hukumnya.

Di sisi lain, fleksibilitas pasar tenaga kerja yang didorong oleh reformasi regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja juga menimbulkan perdebatan dalam tataran implementasi. Meskipun bertujuan untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja, fleksibilitas tersebut sering dipandang mengurangi tingkat perlindungan terhadap pekerja, terutama dalam aspek kepastian kerja dan mekanisme pemutusan hubungan kerja. Hal ini memperkuat pandangan bahwa regulasi ketenagakerjaan berada dalam posisi yang sangat dinamis dan sarat dengan konflik kepentingan antara aktor ekonomi (Sulaiman, 2021; Mahy, 2022).

Selain faktor struktural dan regulatif, efektivitas sistem ketenagakerjaan juga dipengaruhi oleh kelembagaan seperti serikat pekerja dan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Serikat pekerja berperan penting dalam memperkuat posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial, terutama melalui mekanisme perundingan kolektif. Namun, dalam praktiknya, kekuatan serikat pekerja masih belum merata di seluruh sektor industri, sehingga tidak semua pekerja dapat memperoleh perlindungan yang optimal melalui mekanisme ini (Hanipa et al., 2023).

Sementara itu, sistem pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi instrumen utama penegakan regulasi juga masih menghadapi berbagai keterbatasan, baik dari segi sumber daya manusia, jangkauan pengawasan, maupun efektivitas sanksi hukum. Kondisi ini menyebabkan banyak pelanggaran ketenagakerjaan yang tidak tertangani secara optimal, sehingga melemahkan daya paksa regulasi yang telah ditetapkan (Dalimunthe & Vitria, 2024).

Jika dilihat secara komprehensif, tantangan utama sistem ketenagakerjaan di Indonesia bukan hanya terletak pada aspek normatif regulasi, tetapi juga pada aspek implementasi, kelembagaan, serta adaptasi terhadap perubahan ekonomi global. Regulasi yang ada saat ini masih cenderung bersifat reaktif terhadap perubahan, bukan proaktif dalam mengantisipasi transformasi dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan hukum ketenagakerjaan yang lebih adaptif, inklusif, dan responsif terhadap perkembangan ekonomi digital serta perubahan struktur tenaga kerja modern (Sinaga & Zaluchu, 2021; Zabadi, 2026).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa transformasi sistem ketenagakerjaan di Indonesia membawa tantangan multidimensional yang mencakup aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Keberhasilan regulasi ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja sangat bergantung pada kemampuan negara dalam menyesuaikan regulasi dengan dinamika ekonomi, memperkuat kelembagaan pengawasan, serta memperluas jangkauan perlindungan bagi seluruh kelompok tenaga kerja tanpa terkecuali.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan landasan hukum yang cukup kuat dalam melindungi hak-hak pekerja, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kebebasan berserikat. Namun, efektivitas pelaksanaannya masih belum optimal karena masih ditemukan berbagai kendala, seperti lemahnya pengawasan, tingginya jumlah pekerja di sektor informal, serta perkembangan sistem kerja digital yang belum sepenuhnya diakomodasi oleh regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan penguatan penegakan hukum, peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, serta penyempurnaan kebijakan yang lebih adaptif agar tercipta keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepastian hukum bagi pelaku usaha, sehingga kesejahteraan pekerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe, N., & Vitria, A. (2024). Perkembangan dan perlindungan pekerja: Analisis perubahan hukum bisnis ketenagakerjaan di Indonesia. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 11416–11430.
- Dananjaya, N. S., Santosa, A. A. G. D. H., Sudiarawan, K. A., & Martha, M. D. (2022). The problems and forthcoming ideal concepts of employment social security: An Indonesia's perspective as a welfare state. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, 10(3), 523–540. <https://doi.org/10.29303/ius.v10i3.1068>
- Elviandri, & Shaleh, A. I. (2022). Perlindungan pekerja migran Indonesia di masa adaptasi kebiasaan baru di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(2), 245–255. <https://doi.org/10.14710/jphi.v4i2.245-255>
- Fauzi, M. A. N., Qismi, Z. W., & Habibah, S. M. (2022). Pemenuhan hak pekerja rumah tangga dalam konsep rumah produksi pada home industry kerupuk tahu di Pasuruan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 238–253. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.144>
- Febrianti, P. M. S., Hamzah, R., & Zaharnika, R. F. A. (2022). Perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan hukum Islam. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2). <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120>

- Hanipa, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak kerja dalam hukum bisnis ketenagakerjaan: Analisis perlindungan hukum hak dan kewajiban para tenaga kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110–132. <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.1.110-132>
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara Abadi.
- Jamhari, T., & Khotimah, N. (2022). Program tenaga kerja mandiri (TKM): Konsep dan implementasi. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 270–286. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.133>
- Maghfirah. (2022). Analisis pekerja lansia pada masa awal pandemi COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 306–318. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.161>
- Mahy, P. (2022). Labour law reform and worker protection in Indonesia. *Asian Journal of Comparative Law*.
- Muharam, A. S., Ismed, K., Nurhani, & Muhyiddin. (2022). Urgensi penambahan fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 121–132. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.149>
- Nasution, F. A. P., Nuraeni, Y., & Nuzula, F. (2022). Penerapan peraturan pemerintah mengenai waktu kerja dan waktu istirahat: Perspektif jurnalis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 105–120. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.138>
- Putra, C. V. A. (2017). Urgensi klausula definisi dalam perjanjian kerja. *Kertha Patrika*, 39(1). <https://doi.org/10.24843/KP.2017.v39.i01.p05>
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*.
- Sulaiman, A. (2021). Reformasi regulasi ketenagakerjaan pasca Omnibus Law dan perlindungan pekerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*.
- Tobing, H., Habibi, N., Ahmad, I. F., & Muhyiddin. (2022). Kebijakan ketenagakerjaan dalam rangkaantisipasi krisis global pasca pandemi COVID-19. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 201–209. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.182>
- Wahyudi, E. (2016). *Hukum ketenagakerjaan*. Sinar Grafika.
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin. (2022). Analisa implementasi UU Cipta Kerja kluster perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan alih daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 210–237. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>
- Yuliasuti, A., & Syarif, E. (2022). Studi peraturan daerah bidang hubungan industrial yang bermanfaat bagi perlindungan buruh/pekerja di Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 254–269. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.140>
- Zabadi, I. F. (2026). Hukum perdagangan dan ketenagakerjaan. *Hukum Bisnis*, 10(6), 329–335.