CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 9 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa Institute

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Guruh Risang Aryo Wicaksono[1], Tuhana[2]
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Indonesia

Korespondensi Penulis : aryowicakssono@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze legal protection for workers in employment agreements according to the Job Creation Law and assess the effectiveness of their arrangements in guaranteeing workers' rights. The research uses normative legal methods with a legislative and conceptual approach. The data was analyzed based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation as stipulated by Law Number 6 of 2023 along with its implementing regulations. The research results show that the Job Creation Law still provides legal protection for workers through the regulation of normative rights, social security, and a mechanism for resolving industrial relations disputes. However, the flexibility of the employment relationship regulated in the law has the potential to cause legal uncertainty and weaken the bargaining position of workers if not supported by effective labor supervision. Therefore, the effectiveness of legal protection for workers is highly dependent on the consistency of law enforcement and the active role of labor supervision agencies in ensuring fairness and legal certainty in employment relationships.*
Keywords: legal protection, workers, employment agreement, Job Creation Law, employment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja serta menilai efektivitas pengaturannya dalam menjamin hak-hak pekerja. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data dianalisis berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksananya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja tetap memberikan perlindungan hukum bagi pekerja melalui pengaturan hak normatif, jaminan sosial, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, fleksibilitas hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahkan posisi tawar pekerja apabila tidak didukung oleh pengawasan ketenagakerjaan yang efektif. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja sangat bergantung pada konsistensi penegakan hukum dan peran aktif lembaga pengawas ketenagakerjaan dalam menjamin keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja.
Kata Kunci: perlindungan hukum, pekerja, perjanjian kerja, Undang-Undang Cipta Kerja, ketenagakerjaan.

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Pekerja atau buruh merupakan elemen kunci dalam pengembangan bangsa. Dalam hukum Indonesia, hubungan antara pengusaha dan pekerja ditentukan oleh kontrak kerja yang memiliki kekuatan hukum dan menetapkan hak serta kewajiban bagi kedua belah pihak. Kontrak kerja yang seimbang dan adil menjadi dasar penting dalam mewujudkan hubungan industri yang harmonis dan adil. Dengan demikian, negara harus memberikan perlindungan hukum kepada pekerja untuk menghindari praktik ketidakadilan, eksploitasi, serta ketidak seimbangan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. (Setyawati, 2021:26).

Konsep tentang perlindungan hukum bagi buruh tidak hanya bersifat formal yang tercantum dalam perjanjian, melainkan juga memiliki dimensi substansial, yakni sejauh mana hak-hak normatif buruh dilindungi dan dapat diberlakukan. Perlindungan ini meliputi berbagai aspek seperti perlindungan gaji, durasi kerja, asuransi sosial, keselamatan di tempat kerja, dan cara penyelesaian konflik. Dalam konteks negara kesejahteraan, campur tangan pemerintah melalui peraturan dan pengawasan sangat penting untuk memberikan perlindungan kepada kelompok buruh yang berada dalam posisi tawar yang lebih rendah secara struktural. (Ridwan, H. R., 2019:21)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja yang kemudian diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa transformasi besar dalam aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Aturan ini bertujuan untuk meningkatkan investasi dan daya saing bisnis melalui pengurangan regulasi, namun juga memicu perdebatan karena dianggap berpotensi mengurangi perlindungan atas hak-hak pekerja. Transformasi ini mencakup pengaturan mengenai PKWT, outsourcing, durasi kerja, kompensasi pemutusan, dan PHK.

Walaupun perubahan telah dilakukan untuk memperjelas peraturan dan memperkuat jaminan minimal bagi pekerja, inti fleksibilitas dalam hubungan kerja tetap dipertahankan. Situasi ini memunculkan kekhawatiran terkait kepastian hukum dan efektivitas perlindungan bagi pekerja, terutama bagi mereka yang berstatus kontrak dan beroperasi di sektor informal yang memiliki posisi daya tawar yang lebih rendah. Oleh karena itu, diperlukan analisis mengenai sejauh mana Undang-Undang Cipta Kerja dapat menyeimbangkan kepentingan pertumbuhan ekonomi dengan perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan amanat konstitusi. (Fauzi, 2021:52).

Beberapa elemen penting dalam perubahan Undang-Undang Cipta Kerja mencakup penataan ulang terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengalihan tenaga kerja, ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK), penghapusan batas maksimal untuk kontrak kerja, serta pengurangan angka pesangon (Irawan, 2021:479). Aturan tentang PKWT yang sebelumnya memiliki batas waktu maksimal lima tahun (termasuk perpanjangan) kini telah direvisi menjadi lebih fleksibel melalui peraturan yang diturunkan berupa Peraturan Pemerintah, yang memungkinkan terjadinya penyimpangan dalam hubungan kerja jangka pendek tanpa jaminan masa depan pekerjaan (Amalia, 2022:106). Selain itu, skema outsourcing juga diperluas tanpa adanya batasan terhadap jenis pekerjaan inti, yang dipandang sebagai langkah deregulasi yang dapat membahayakan stabilitas dan kesejahteraan para pekerja outsourcing. (Sitompul, 2023:22).

Perubahan-perubahan ini jelas memberikan pengaruh yang signifikan pada sistem perlindungan hukum yang mengatur pekerja. Dalam kenyataannya, terdapat peningkatan ketidakstabilan pekerjaan, posisi tawar pekerja dalam negosiasi gaji menjadi semakin lemah, serta ada peningkatan risiko pemecatan sepihak. Penelitian lapangan menunjukkan bahwa aturan baru dalam Undang-Undang Cipta Kerja lebih menguntungkan pihak pengusaha dan investor, sementara pekerja menghadapi pengurangan dalam perlindungan sosial dan ketidakpastian mengenai status pekerjaan mereka. (Maulida & Yusuf, 2022: 27).

Keadaan ini berpotensi melawan prinsip keadilan sosial yang dijamin di dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yang memberikan hak kepada setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan serta perlakuan yang adil dan pantas dalam dunia kerja. Dalam hal ini, pengawasan ketenagakerjaan memegang peranan krusial untuk

memastikan norma perlindungan bagi pekerja dapat diterapkan dan untuk menghindari penyalahgunaan fleksibilitas dalam hubungan kerja. Meski demikian, efektivitas pengawasan masih terhambat oleh berbagai masalah, seperti keterbatasan dalam sumber daya manusia, anggaran operasional yang tidak memadai, lemahnya sistem pelaporan dan penegakan sanksi, serta minimnya independensi lembaga pengawas saat menjalankan tugasnya. (Puspitasari,2020: 94).

Pengawasan dalam dunia kerja adalah alat krusial untuk memastikan kepatuhan terhadap standar perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 33 Tahun 2016. Meskipun demikian, efektivitas pengawasan masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk minimnya keterlibatan pekerja dalam proses pembuatan undang undang dan pelaksanaan kebijakan. Sehubungan dengan hal itu, penelitian ini mengeksplorasi perlindungan hukum bagi pekerja dalam kontrak kerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja serta efisiensi penerapannya dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki fungsi lembaga pengawas tenaga kerja dalam memelihara hak hukum bagi buruh serta mengevaluasi pengaruh penerapan Undang Undang Cipta Kerja terhadap kesejahteraan dan perlindungan hukum tenaga kerja. Dari sudut pandang teoritis, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti pada kajian hukum tenaga kerja dan dapat menjadi sumber acuan untuk penelitian di masa depan. Dalam aspek praktis, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menawarkan masukan bagi pengembangan kebijakan tenaga kerja serta menyuplai informasi bagi akademisi, praktisi, dan pihak terkait lainnya dalam memahami perlindungan hukum buruh di Indonesia.

Studi ini menerapkan metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan. dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berhubungan dengan perlindungan hukum buruh, khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, serta regulasi pelaksananya. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk mengevaluasi penerapan perlindungan hukum buruh melalui putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial dan berbagai laporan yang berkenaan dengan pelaksanaan ketenagakerjaan.

Sumber informasi untuk penelitian terdiri dari materi hukum utama dan materi hukum pendukung. Materi hukum utama mencakup undang-undang, keputusan pengadilan, serta regulasi terkait ketenagakerjaan. Sedangkan, materi hukum pendukung meliputi buku, artikel ilmiah, temuan penelitian, serta pandangan para ahli yang berhubungan dengan isu yang diteliti. Semua materi hukum tersebut dianalisis secara kualitatif untuk mengevaluasi sejauh mana perlindungan hukum bagi buruh dalam perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja. (Peter Mahmud Marzuki, 2019: 181).

Teknik pengumpulan sumber hukum merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh informasi hukum yang berhubungan dengan topik yang sedang diteliti. Metode yang digunakan dalam pengumpulan sumber hukum ini adalah melalui penelitian pustaka atau analisis dokumen, yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan landasan teori serta memahami regulasi, literatur, arsip dokumen, laporan, dan hasil penelitian lain yang relevan dengan permasalahan hukum yang akan dikaji. (Peter Mahmud Marzuki, 2019: 273).

Teknik analisis dalam studi hukum ini berkarakter kualitatif atau bukan statistik. Penelitian ini mengadopsi metode silogisme dalam pendekatan deduktif yang berlandaskan pada pengajuan premis yang lebih umum, diikuti dengan pemaparan premis yang lebih spesifik. Dari kedua premis ini, ditariklah suatu kesimpulan. Philipus M. menjelaskan bahwa dalam logika silogistik yang digunakan untuk analisis hukum, premis yang lebih umum adalah norma hukum, sedangkan premis yang lebih spesifik mencerminkan realitas hukum. (Peter Mahmud Marzuki, 2019: 89-90).

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 9 Tahun 2026
Cahaya Ilmu Bangsa Institute

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja

Perlindungan hukum dalam hubungan kerja merupakan instrumen yang bertujuan menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Mengingat posisi tawar pekerja yang umumnya lebih lemah, negara perlu hadir melalui regulasi untuk memberikan kepastian hukum, keadilan, perlindungan hak atas pekerjaan, upah, jaminan sosial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara efektif (Satjipto Rahardjo, 2000:56).

Efektivitas perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma hukum, tetapi juga oleh penerapannya dalam praktik. Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, kesadaran hukum masyarakat, serta kondisi sosial masyarakat (Soerjono Soekanto, 1983:6). Kejelasan substansi hukum, profesionalisme aparat, ketersediaan pengawasan, serta kesadaran pekerja menjadi faktor penting dalam menjamin terlaksananya perlindungan hukum secara efektif (Soerjono Soekanto, 1983:7-8).

Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa perubahan mendasar dalam pengaturan hubungan kerja, khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Regulasi ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar melalui pendelegasian pengaturan teknis kepada peraturan pemerintah dengan tujuan meningkatkan investasi dan daya saing dunia usaha. Namun, kebijakan tersebut juga menimbulkan kekhawatiran terhadap berkurangnya kepastian kerja bagi pekerja kontrak apabila tidak diimbangi dengan pengawasan yang efektif (Yusriyadi, 2021:215; Adrian Sutedi, 2015:113).

Perlindungan hukum dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak hanya mencakup pengaturan hubungan kerja, tetapi juga perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis melalui pengaturan upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja. Perlindungan tersebut bertujuan menciptakan rasa aman, kepastian hukum, dan kesejahteraan bagi pekerja (Abdul Khakim, 2003:67).

Hubungan industrial yang ideal menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki hak, martabat, dan kedudukan yang setara sehingga diperlukan keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan (Sentosa Sembiring, 2018:75). Oleh karena itu, meskipun Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih luas, perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja tetap harus dijamin melalui pembatasan terhadap isi perjanjian kerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan.

Perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja sekaligus instrumen perlindungan hukum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, asas kebebasan berkontrak tidak berlaku secara mutlak karena tetap dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan demi melindungi pekerja yang memiliki posisi tawar lebih lemah (Muchsin, 2003:122; Abdul Khakim, 2021:79). Hukum ketenagakerjaan Indonesia juga harus mencerminkan nilai-nilai Pancasila dengan menempatkan keadilan sosial sebagai dasar hubungan industrial (Lalu Husni, 2020:134).

Perubahan pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperluas fleksibilitas penggunaan pekerja kontrak sekaligus memberikan hak atas uang kompensasi ketika hubungan kerja berakhir sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja (R. Joni Bambang, 2021:341). Meskipun demikian, kompensasi tersebut belum mampu menggantikan kepastian kerja yang dimiliki pekerja tetap sehingga pengawasan terhadap pelaksanaan PKWT tetap diperlukan.

Perjanjian kerja tidak hanya berfungsi sebagai dasar hubungan kerja, tetapi juga sebagai sarana menjaga keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial

(Zaeni Asyhadie, 2016:58; Yusriyadi, 2021:215). Hak-hak dasar pekerja, seperti upah yang layak, jaminan sosial, waktu istirahat, cuti, serta keselamatan dan kesehatan kerja, tidak dapat dikesampingkan melalui isi perjanjian kerja karena merupakan hak yang dijamin oleh negara (Binsar H. Simanjuntak, 2019:130).

Di sisi lain, pekerja tetap memiliki kewajiban melaksanakan pekerjaan dengan itikad baik, mematuhi peraturan perusahaan, dan menjaga kepentingan perusahaan sebagai syarat terciptanya hubungan kerja yang produktif (Suryana, 2022:116). Pengusaha juga berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja, termasuk pemberian upah yang adil, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan hak cuti, meskipun sistem pengupahan kini lebih fleksibel sesuai produktivitas dan karakteristik usaha (Adrian Sutedi, 2015:113).

Secara keseluruhan, Undang-Undang Cipta Kerja berupaya menyeimbangkan kepentingan investasi dan perlindungan pekerja melalui fleksibilitas hubungan kerja serta pemberian perlindungan normatif bagi tenaga kerja. Namun, keberhasilan perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada substansi regulasi, melainkan juga pada efektivitas pengawasan, konsistensi penegakan hukum, serta komitmen pemerintah dalam menjaga keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan perlindungan hak-hak pekerja (Lalu Husni, 2019:122).

Efektifitas Undang_Undang Cipta Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Bagi Pekerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disusun dengan pendekatan omnibus law untuk menyederhanakan regulasi, meningkatkan kepastian hukum, memperbaiki iklim investasi, dan menciptakan lapangan kerja. Dalam bidang ketenagakerjaan, undang-undang ini merevisi berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 agar lebih fleksibel menyesuaikan perkembangan pasar tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah mendorong investasi, meningkatkan daya saing ekonomi, dan memperluas kesempatan kerja, meskipun menimbulkan perdebatan mengenai keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan pekerja (Rozikin et al., 2025:21).

Setelah dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, pemerintah menerbitkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Regulasi ini tetap mempertahankan prinsip fleksibilitas hubungan kerja sekaligus menegaskan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja melalui kepastian hukum, perlindungan sosial, dan jaminan ekonomi (M. Arif Florisadeg, 2025:18).

Salah satu perubahan penting adalah pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja kontrak diberikan hak atas uang kompensasi setelah berakhirnya hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61A Undang-Undang Cipta Kerja dan dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Hak tersebut wajib diberikan meskipun tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja, sebagai bentuk perlindungan ekonomi bagi pekerja kontrak (Abdul Khakim, 2021:75). Ketentuan ini menunjukkan bahwa asas kebebasan berkontrak tetap dibatasi oleh hukum ketenagakerjaan demi melindungi pekerja yang memiliki posisi tawar lebih lemah (Lalu Husni, 2019:118).

Selain mengatur PKWT, Undang-Undang Cipta Kerja juga memberikan fleksibilitas dalam pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK). Meskipun perusahaan memperoleh ruang yang lebih luas untuk melakukan efisiensi, pengusaha tetap wajib memenuhi hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, maupun kompensasi sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (R. Joni Bambang, 2021:342). Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas hubungan kerja tetap harus diimbangi dengan perlindungan ekonomi bagi pekerja.

Perlindungan hukum tersebut didasarkan pada kenyataan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan yang tidak seimbang, sehingga negara harus hadir melalui aturan yang bersifat memaksa untuk melindungi pekerja dari penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha (Lalu Husni, 2019:117). Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti sengketa pelaksanaan hak pekerja, keterlambatan pembayaran kompensasi, hingga penggunaan skema kemitraan atau kontrak jasa untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst menegaskan bahwa hak kompensasi pekerja PKWT tetap wajib dipenuhi meskipun tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas hubungan kerja tetap harus dibatasi oleh prinsip keadilan dan perlindungan hukum (Binsar H. Simanjuntak, 2019:129).

Pelaksanaan PKWT setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga menunjukkan dampak ganda. Di satu sisi, fleksibilitas kontrak memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja. Di sisi lain, tidak adanya batas maksimal yang tegas terhadap beberapa bentuk hubungan kerja berpotensi memperpanjang ketidakpastian status pekerja dan melemahkan kepastian hukum (Abdul Khakim, 2021:77). Demikian pula, pengaturan alih daya yang lebih fleksibel dapat meningkatkan efisiensi perusahaan, tetapi berpotensi mengurangi perlindungan pekerja apabila pengawasan pemerintah tidak berjalan optimal (Zaeni Asyhadie, 2016:58).

Secara keseluruhan, perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 masih berorientasi pada perlindungan dasar bagi pekerja. Keberhasilan perlindungan tersebut tidak hanya bergantung pada substansi regulasi, tetapi juga pada efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, konsistensi penegakan hukum, serta peran aktif pekerja dan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Dengan demikian, keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja menjadi syarat utama dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja.

KESIMPULAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperkuat dasar hukum kebijakan fleksibilitas hubungan kerja yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pekerja tetap mendapatkan perlindungan melalui hak kompensasi dalam PKWT, jaminan sosial, pesangon, serta berbagai hak normatif lainnya. Namun, peningkatan fleksibilitas ini belum sepenuhnya diimbangi dengan kepastian mengenai status pekerjaan, sehingga pekerja tetap berada dalam kondisi yang rentan akibat ketidakseimbangan daya tawar. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang ada masih hanya memberikan perlindungan dasar dan belum mampu menciptakan keadilan yang benar-benar adil bagi para pekerja.

Selain itu, perlindungan hukum yang ada masih mengalami berbagai kendala dalam penerapannya, seperti pengawasan ketenagakerjaan yang kurang baik, penegakan hukum yang tidak konsisten, hubungan kerja yang disamaratakan, serta kesadaran hukum pekerja yang masih rendah. Meskipun aturan sudah memberikan alat perlindungan yang lebih terstruktur, cara penerapannya masih belum bisa memastikan pekerja mendapatkan jaminan kerja dan kesejahteraan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, meningkatkan perlindungan bagi pekerja lebih baik dilakukan dengan memperkuat pengawasan, menjaga konsistensi dalam penerapan hukum, serta peran aktif pemerintah dalam mengatasi ketimpangan dalam hubungan kerja.

SARAN

Pemerintah perlu memperkuat regulasi pelaksana dan sistem pengawasan ketenagakerjaan agar perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat diterapkan secara efektif. Fleksibilitas hubungan kerja perlu diimbangi dengan kepastian kerja, khususnya bagi pekerja PKWT, melalui pengaturan yang lebih jelas mengenai batas penggunaan PKWT dan mekanisme transisi menuju hubungan kerja waktu tidak tertentu guna mencegah praktik kontrak berulang yang merugikan pekerja.

Pemerintah perlu meningkatkan kapasitas lembaga pengawas, penegakan hukum, serta sosialisasi mengenai hak dan kewajiban pekerja. Selain itu, evaluasi berkala terhadap peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terutama terkait PKWT, alih daya, dan pemutusan hubungan kerja, perlu dilakukan dengan melibatkan pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan lembaga peradilan agar tercipta kepastian hukum, keadilan sosial, dan perlindungan yang lebih efektif bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Abdul Khakim. (2021). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Abdul Fauzi. (2021). Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap hak pekerja di Indonesia: Kajian normatif dan sosiologis. Jurnal Legislasi Indonesia, 18(1).

Adrian Sutedi. (2015). Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.

Amalia Nurhaliza. (2022). Kinerja lembaga pengawasan ketenagakerjaan di era Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Ilmu Hukum Humaniora, 9(2).

Asyhadie, Zaeni. (2016). Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Bambang, R. Joni. (2021). Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perspektif UU Cipta Kerja. Jurnal Legislasi Indonesia, 18(3).

Budi Sitompul. (2023). Analisis kritis terhadap outsourcing dalam perspektif keadilan sosial pasca UU Cipta Kerja. Jurnal Hukum & Etika, 7(1).

Dewi Setyawati. (2021). Tinjauan yuridis terhadap perubahan hubungan kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Legislasi Indonesia, 18(1).

Husni, Lalu. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Irawan Dwi. (2021). Perubahan pengaturan PKWT dalam UU Cipta Kerja dan implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 51(3).

M. Arif Florisadeg. (2025). Peran Undang-Undang Cipta Kerja dalam reformasi hukum investasi di Indonesia. Jurnal Hukum, Administrasi Publik dan Negara, 2(1).

Manulang, Sentosa Sembiring. (2018). Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Marzuki, Peter Mahmud. (2019). Penelitian Hukum (Edisi Revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Muchsin. (2003). Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Jakarta: Kencana.

Muchsin. (2003). Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Ridwan, H. R. (2019). Hukum Administrasi Negara. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Rozikin, Irkham Syahrul, & Muhyiddin Muhyiddin. (2025). Transformasi pasar kerja di Indonesia. Journal of Social Movements, 2(1).

Siti Maulida & Ahmad Yusuf. (2022). Fleksibilitas pasar kerja dalam UU Cipta Kerja dan dampaknya terhadap perlindungan sosial pekerja. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, 13(1).

Simanjuntak, Binsar H. (2019). Hukum Ketenagakerjaan: Prinsip dan Praktik. Bandung: Alumni.

Suryana, A. (2022). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Omnibus Law: Perlindungan Pekerja dalam Era Fleksibilitas Tenaga Kerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusriyadi. (2021). Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap PKWT. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 51(2).

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.