



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 2, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/04/2025
Reviewed : 08/05/2025
Accepted : 09/05/2025
Published : 12/05/2025

**Atika Ayu Setia
 Harnum¹**

KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN SOSIAL DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Abstrak

Penelitian ini membahas eksistensi dan implementasi hukum ketenagakerjaan dalam kerangka negara hukum Indonesia yang menjunjung tinggi keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berperan sebagai instrumen hukum yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga menciptakan kemitraan antara pengusaha dan pekerja demi kelangsungan hubungan industrial yang berkeadilan. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan analisis silogisme deduktif serta kajian kepustakaan sebagai sumber data. Penelitian ini menekankan pentingnya hukum sebagai alat perlindungan sosial bagi pekerja yang secara posisi ekonomi lebih lemah dibandingkan pengusaha. Di samping itu, dijelaskan bahwa meskipun hukum ketenagakerjaan mengatur kewajiban dan hak kedua belah pihak secara formal, namun dalam implementasinya masih terdapat tantangan, terutama dalam membangun kemitraan yang sejati dan berkelanjutan karena kurangnya sanksi atas ketidakpatuhan terhadap norma kemitraan tersebut. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya pembaruan pemahaman dan penegakan hukum yang lebih progresif agar tercipta iklim ketenagakerjaan yang adil, seimbang, dan sejahtera sesuai dengan amanat konstitusi negara hukum Indonesia.

Kata kunci: Hukum ketenagakerjaan, negara hukum, kemitraan industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keadilan sosial.

Abstract

This study examines the existence and implementation of labor law within the framework of the Indonesian rule of law, which upholds justice, legal certainty, and the protection of human rights. The primary focus of this research is how Law Number 13 of 2003 concerning Manpower functions not only as a normative legal instrument but also as a means of fostering partnership between employers and workers to ensure fair and sustainable industrial relations. The method used is a normative juridical approach with deductive syllogistic analysis and a literature review as the main source of data. This study emphasizes the importance of law as a tool for social protection, particularly for workers who are economically disadvantaged compared to employers. Furthermore, it highlights that although labor law formally regulates the rights and obligations of both parties, its implementation still faces challenges—especially in building genuine and sustainable partnerships—due to the lack of sanctions for non-compliance with partnership norms. The study recommends the need for renewed understanding and more progressive enforcement of labor law in order to create a just, balanced, and prosperous employment climate in accordance with the mandate of Indonesia's constitutional state.

Keywords: Labor law, rule of law, industrial partnership, Law Number 13 of 2003, social justice.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas

¹ Universitas Pamulang
 email : dosen03059@unpam.ac.id

kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrikan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja. Sarana yang cukup efektif dalam upaya menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, yakni eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur pelbagai hak, kewajiban serta tanggungjawab para pihak. Selain sarana tersebut, perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga bipartit, tripartit, serikat pekerja, organisasi pengusaha, serta mediasi yang diperankan pemerintah merupakan wujud eksistensi hukum ketenagakerjaan. Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggung-jawab. Kepatuhan bukan merupakan paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum. Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan.

Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” ; Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum. Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 28I UUD 1945, yakni : “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun...”, bahkan Pasal 28I ini memberikan perlindungan bagi mereka, meliputi pula pekerja atas perlakuan diskriminatif. Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proporsional sesuai asas keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberadaan perusahaan.

Hukum sebagai pedoman berperilaku harus mencerminkan aspek keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara. Di samping mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan. Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) UU. No. 13 Tahun 2003). Ketentuan ini terlihat sebagai

aturan hukum yang harus dipatuhi para pihak (tanpa ada penjelasan lebih lanjut apa yang dimaksudkan dengan makna kemitraan). Sekilas dalam ketentuan Pasal 102 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa : "...pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan..." Hal ini belum memberi kejelasan yang konkrit bagi masyarakat industrial yang umumnya awam dalam memahami ketentuan hukum. Ironinya hukum hanya dilihat sebagai abstraktif semata. Demikian pula terhadap Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan. Secara tersirat hal ini merupakan bentuk partisipasi pekerja dalam keikutsertanya menjaga ketertiban, memajukan perusahaan, serta memperhatikan kesejahteraan, namun redaksi ini kurang dapat dipahami para pihak, bahkan pemaknaan demikian kurang adanya keperdulian, khususnya dari pihak pengusaha, sehingga hal ini sering memicu perselisihan hak dan kepentingan yang berujung pada aksi unjuk rasa serta mogok kerja. Jika makna ini dipahami sebagai kemitraan, maka akan menjauhkan dari pelbagai kepentingan pribadi. Berbeda, jika masyarakat industrial memahami sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi tanpa harus mendapatkan teguran dari pemerintah sesuai ketentuan Pasal 102 (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dan memahami sebagai landasan dalam membangun hubungan kemitraan, hanya saja ketidak patuhan dalam membangun kemitraan tidak ada sanksi hukum yang mengikat bagi para pihak. Hal ini sebagai kendala dalam menciptakan hubungan kemitraan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah metode hukum yuridis normatif. Metode ini berfokus pada studi terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta asas-asas hukum yang relevan. Pendekatan yang digunakan bersifat kualitatif dengan teknik analisis berupa silogisme deduktif, yang terdiri atas premis mayor berupa kaidah hukum umum, premis minor berupa fakta atau kasus konkret, dan diakhiri dengan kesimpulan yang logis. Data yang digunakan diperoleh melalui studi kepustakaan (library research), yang mencakup literatur, peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan yang relevan sebagai bahan hukum sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya, proses produksi barang dan/atau jasa yang dilakukan oleh para pelaku produksi, yaitu pengusaha dan pekerja, tidak dapat dipisahkan dari peran negara melalui hadirnya peraturan hukum yang bersifat protektif, memiliki daya paksa, dan disertai sanksi. Hal ini tampak dalam keberadaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta seluruh peraturan pelaksanaannya. Aturan ini mencerminkan dua ranah hukum, yakni ranah publik melalui karakter protektif dan sanksi yang mengikat, serta ranah privat melalui hubungan kontraktual antara para pihak yang saling menghormati hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing atas dasar keseimbangan kepentingan. Sebagai negara hukum, Indonesia menjunjung tinggi pengakuan terhadap hak asasi manusia. Oleh karena itu, setiap regulasi hukum ketenagakerjaan harus menjamin adanya kesejahteraan dan tata tertib yang adil bagi semua pihak dalam dunia kerja (Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia).

Istilah "negara hukum" (*rechtsstaat*) pertama kali diperkenalkan oleh Rudolf von Gneist di abad ke-19 dalam karyanya *Das Englische Verwaltungsrecht*. Di Indonesia, istilah ini dirumuskan sebagai negara yang menyelenggarakan ketertiban hukum dan menjamin bahwa seluruh tindakan berjalan sesuai dengan hukum. Konsep ini memiliki padanan dengan *The Rule of Law*, sebagaimana dijelaskan oleh Sunaryati Hartono, yang menekankan perlunya pemahaman *rule of law* secara materiil demi menciptakan keadilan substantif. Scheltema merumuskan empat elemen utama dalam negara hukum: (1) kepastian hukum; (2) persamaan di hadapan hukum; (3) demokrasi; dan (4) pemerintahan yang bertujuan bagi kesejahteraan rakyat.

Mukthie Fadjar menambahkan bahwa pengakuan dan perlindungan HAM serta asas legalitas merupakan syarat mutlak negara hukum (Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia).

Keberadaan Indonesia sebagai negara hukum ditegaskan secara eksplisit dalam UUD 1945, terutama dalam Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Ketentuan ini diperkuat oleh pasal-pasal lain, seperti Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2), serta Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) yang menjadi dasar hukum ketenagakerjaan nasional. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 lahir dari semangat konstitusional ini, menjamin perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha dalam kerangka hukum yang menjunjung kepastian hukum dan keadilan sosial (Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia).

Asas kepastian hukum, sebagai bagian dari prinsip negara hukum, juga tercermin dalam hukum pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP yang berbunyi: “Tiada suatu perbuatan dapat dipidana, kecuali atas kekuatan aturan pidana dalam perundang-undangan yang telah ada sebelum perbuatan dilakukan.” Dalam konteks ketenagakerjaan, asas legalitas ini berlaku pada dua ranah, yaitu publik dan privat. Ranah publik tampak dalam perlindungan negara melalui pengawasan dan sanksi, sedangkan ranah privat diwujudkan dalam hubungan kerja berbasis kontrak yang menjunjung keseimbangan kepentingan. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga nilai kegunaan (manfaat) dan keadilan sebagai tiga pilar utama dalam penegakannya (Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia).

Hak asasi manusia sebagai hak dasar yang melekat pada setiap individu sejak lahir merupakan elemen kunci dalam negara hukum. Wolhoff menegaskan bahwa hak-hak tersebut berakar pada kodrat kemanusiaan dan tidak dapat dicabut tanpa menghilangkan eksistensi kemanusiaan itu sendiri. Oleh karena itu, masuknya rumusan HAM ke dalam UUD 1945 tidak hanya sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat manusia, tetapi juga sebagai syarat utama negara hukum. Dalam bidang ketenagakerjaan, hukum harus menjamin hak atas pekerjaan yang layak, kebebasan memilih pekerjaan, hak atas syarat kerja yang adil, upah yang proporsional, serta kebebasan berserikat tanpa hambatan (Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia).

John Rawls dalam *A Theory of Justice* menekankan pentingnya prinsip keadilan dalam struktur sosial. Ia menyebut tiga prinsip utama: (1) prinsip moral sebagai dasar keputusan adil; (2) keadilan sosial yang tertanam dalam lembaga hukum, politik, dan ekonomi; serta (3) prinsip kebebasan dan persamaan. Rawls menegaskan bahwa struktur sosial harus memberi manfaat sebesar-besarnya bagi kelompok yang kurang beruntung, melalui distribusi kesejahteraan dan keadilan kesempatan. Prinsip-prinsip ini memperkuat gagasan bahwa hukum ketenagakerjaan harus berpihak pada kelompok rentan, seperti pekerja yang tidak memiliki daya tawar tinggi (Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia).

Dahlan Thaib mengidentifikasi 15 prinsip hak asasi manusia, antara lain: hak menentukan nasib sendiri, hak atas kewarganegaraan, hak atas kesetaraan di hadapan hukum, hak untuk bekerja, hak atas kehidupan layak, hak berserikat, dan hak atas jaminan sosial. Prinsip-prinsip ini sangat relevan dalam konteks hubungan kerja, karena menjamin kesetaraan, kebebasan berorganisasi, dan perlindungan sosial bagi pekerja. Dengan demikian, hak-hak dasar tersebut harus menjadi bagian integral dari setiap hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja (Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia).

Rumusan HAM dalam UUD 1945 menunjukkan adanya jaminan hukum dan demokrasi sebagai bagian dari sistem pemerintahan. Pelaksanaan HAM harus berjalan beriringan dengan *rule of law*. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan memegang peranan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang stabil. Pengaturannya tidak hanya melalui undang-undang, tetapi juga melalui peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, yang semuanya harus mengacu pada prinsip hukum yang adil dan berkeadilan sosial (Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia).

SIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memiliki peran strategis dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan melalui prinsip kemitraan antara pengusaha dan pekerja. Hukum ini tidak hanya berfungsi sebagai aturan normatif, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial, terutama bagi pekerja yang secara ekonomi lebih lemah. Namun, dalam implementasinya masih terdapat kendala, terutama lemahnya sanksi atas ketidakpatuhan terhadap norma kemitraan dan kurangnya pemahaman substantif terhadap makna kemitraan itu sendiri oleh para pihak. Oleh karena itu, dibutuhkan pembaruan pemahaman serta penegakan hukum yang lebih progresif agar prinsip keadilan sosial, kepastian hukum, dan perlindungan hak asasi manusia dalam konteks ketenagakerjaan dapat terwujud secara nyata dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie J. 2002. Konsolidasi Naskah UUD 1945, Setelah Perubahan Keempat, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jakarta.
- Azhary. 1995. Negara Hukum Indonesia, UI-Press, Jakarta.
- Azhary Muhammad Tahir. 1992. Negara Hukum, Bulan Bintang, Jakarta.
- 11
- Djoko Heroe S. 2006. Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha, Disertasi, Pascasarjana, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
- Fadjar A. Mukthi. 2004. Tipe Negara Hukum, Bayumedia Publishing, Malang.
- Hutagalung TH. 1995. Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung.
- Ibrahim Johnny. 2006. Teori, dan Metodologi Penelitian Hukum Positif, Bayumedia, Malang.
- Koko Kosidin. 1996. Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Lingkungan Perusahaan Perseroan, Disertasi, Fakultas Hukum Univ. Pajajaran, Bandung.
- Majda El-Muhtoj. 2005. Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia, Prenada Media, Jkt.
- Marzuki Peter Mahmud. 2005. Penelitian Hukum, Prenada Media, Jakarta.
- Mertokusumo Sudikno dan Pittlo. 1993. Bab-Bab tentang Penemuan Hukum, Citra Aditya Bakti, Yogyakarta.
- Pujirahayu EW. 2001. Pemberdayaan Masyarakat dalam Mewujudkan Tujuan Hukum, FH., Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rahardjo S. 2000. Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Yogyakarta.
- Rawls John. 1971. A Theory of Justice, The Belknap Press Of Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, America.
- Sri Soemantri M. 2000. Pancasila Sebagai Paradigma Pengembangan Hukum, Makalah, Seminar, Kerjasama Universitas Pajajaran dan Lembaga Ketahanan Nasional, Bandung.
- Sri Soemantri. 1977. Tentang Lembaga-Lembaga Negara Menurut UUD 1945, Alumni, Bandung.
- Souhoka ML. 1997. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Sebagai Sarana Perlindungan Hukum, Disertasi, Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Peraturan Perundang-undangan :
- UU. No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Kamus Hukum :
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 1988. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta.
- Simorangkir, Rudy TE dan Prasetyo. 1980. Kamus Hukum, Aksara Baru, Jakarta.
- Subekti dan Tjitrosoedibio. 1982. Kamus Hukum, Pradnya Paramita, Jakarta.