



## Perlindungan Hukum Preventif dalam Menjamin Hak-Hak Tenaga Kerja Menurut Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Maria Reinha Rosari Luntar<sup>1\*</sup>, Umbu Lily Pekuwali<sup>2</sup>, Hermawati A. Y. Dai<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Nusa Cendana, Indonesia

Email: [mariareinhaharosariluntar@gmail.com](mailto:mariareinhaharosariluntar@gmail.com)<sup>1</sup>, [umbulilipekuwali@gmail.com](mailto:umbulilipekuwali@gmail.com)<sup>2</sup>, [vidyagatha75@gmail.com](mailto:vidyagatha75@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Penulis Korespondensi : [mariareinhaharosariluntar@gmail.com](mailto:mariareinhaharosariluntar@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this study is to examine the implementation of employment agreements as one of the means of providing legal protection for workers' rights. The research method employed in this study is normative juridical, utilizing primary and secondary legal materials obtained through the analysis of statutory regulations, legal scholars' opinions, as well as books and journals relevant to the subject under study. The results of the study indicate that employment agreements, as a form of preventive legal protection for workers' rights, are a consequence of the application of the welfare state concept, thereby requiring the state to intervene in employment relationships arising from such agreements. This form of intervention can be observed in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The provisions contained in this law, particularly Article 54 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, constitute a form of preventive legal protection, especially in points (e) and (f), as they regulate economic rights as well as the rights and obligations of workers. These provisions provide protection and serve as a form of legal certainty that safeguards workers from the beginning of their employment. The obstacles encountered in the implementation of employment agreements as a preventive means of protecting workers' rights are divided into three factors: regulatory factors, legal culture factors, and legal structure factors.*

**Keywords:** *Employment Agreement; Prevention; Protection of Workers; Welfare State; Worker Welfare.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan perjanjian kerja sebagai salah satu sarana perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan memanfaatkan bahan hukum primer serta sekunder yang diperoleh melalui analisis peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli hukum, serta buku-buku maupun jurnal yang berhubungan dengan judul yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perjanjian kerja sebagai sarana perlindungan hukum yang bersifat preventif terhadap hak-hak tenaga kerja merupakan konsekuensi dari penerapan konsep *welfare state*, sehingga mewajibkan negara untuk ikut campur dalam hubungan kerja yang timbul dari adanya perjanjian kerja. Bentuk intervensi tersebut dapat terlihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam undang-undang tersebut, khususnya pada Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan hukum yang bersifat preventif, khususnya pada huruf e, dan huruf f karena mengatur mengenai hak ekonomi maupun hak dan kewajiban tenaga kerja yang dapat memberikan perlindungan serta bertindak sebagai bentuk kepastian hukum yang tentunya melindungi tenaga kerja sejak awal masa kerja. Kendala yang muncul dalam penerapan perjanjian kerja sebagai salah satu sarana perlindungan hak-hak tenaga kerja yang bersifat preventif terbagi menjadi tiga faktor, yaitu faktor regulasi, faktor budaya hukum, serta faktor struktur Hukum.

**Kata Kunci:** Negara Kesejahteraan; Perjanjian Kerja; Pencegahan; Perlindungan Pekerja; Kesejahteraan Pekerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan landasan konstitusional yang menjadi dasar penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945 ditegaskan bahwa tujuan negara Indonesia antara lain melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, serta

mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya mewujudkan kesejahteraan tersebut tidak terlepas dari pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Hak atas pekerjaan secara konstitusional dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan serta memperoleh perlindungan terhadap hak-haknya dalam hubungan kerja. Selain itu, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 juga menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Dalam praktik hubungan kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja diwujudkan melalui perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan hubungan hukum yang lahir dari kesepakatan kedua belah pihak mengenai syarat kerja, hak, dan kewajiban yang harus dipenuhi. Menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus didasarkan pada kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Dengan demikian, perjanjian kerja memiliki peran penting sebagai instrumen hukum dalam menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja. Laporan pelanggaran hak buruh selama pandemi COVID-19 menunjukkan tingginya jumlah pengaduan yang berkaitan dengan pelanggaran ketenagakerjaan. Di wilayah DKI Jakarta tercatat 546 pengaduan, di Provinsi Banten 195 pengaduan, dan di Provinsi Jawa Barat mencapai 1.514 pengaduan. Bentuk pelanggaran yang paling sering terjadi meliputi pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon, pemotongan upah sepihak hingga 50%, upah yang tidak dibayarkan, upah lembur yang tidak dibayar, serta perubahan status kerja tanpa persetujuan pekerja (Sirait dkk., 2021).

Kasus pelanggaran ketenagakerjaan juga masih terjadi dalam beberapa perusahaan media. Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) melaporkan dugaan pelanggaran hukum ketenagakerjaan oleh manajemen CNN Indonesia kepada Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan pada 18 September 2024 dengan pendampingan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pers. Dugaan pelanggaran tersebut meliputi pemotongan upah secara sepihak serta pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur yang semestinya. Menurut LBH Pers, tindakan tersebut

berpotensi melanggar ketentuan Pasal 54 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang menjamin perlindungan tenaga kerja dengan realitas praktik hubungan kerja di masyarakat. Ketidapatuhan pengusaha terhadap ketentuan perjanjian kerja serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi merugikan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian mengenai peran perjanjian kerja sebagai instrumen perlindungan hukum, khususnya dalam perspektif perlindungan hukum preventif.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum preventif dalam menjamin hak-hak tenaga kerja menurut perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Konsep Negara Hukum Kesejahteraan**

Konsep negara kesejahteraan (welfare state) merupakan suatu pandangan yang menempatkan negara sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan kesejahteraan masyarakat. Dalam kerangka ini, negara tidak hanya berfungsi sebagai penjaga ketertiban dan keamanan, tetapi juga memiliki kewajiban aktif untuk meningkatkan taraf hidup warga melalui kebijakan sosial, penyediaan pelayanan publik, serta perlindungan hukum yang memadai (Libra & Fauzan, 2023). Dengan demikian, pemenuhan berbagai hak dasar warga negara, termasuk hak atas pekerjaan yang layak dan jaminan perlindungan sosial, menjadi bagian penting dari pelaksanaan prinsip negara kesejahteraan.

Para ahli memberikan berbagai perspektif mengenai konsep kesejahteraan. Spicker (1995), Midgley, Tracy, dan Livermore (2000), Thompson (2005), serta Suharto (2014) menjelaskan bahwa kesejahteraan dapat dipahami melalui beberapa dimensi, yakni sebagai kondisi kehidupan yang layak (well-being), sebagai sistem pelayanan sosial yang disediakan negara, sebagai bentuk bantuan atau tunjangan sosial, serta sebagai proses terencana untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat (Putra, 2021). Berdasarkan pemahaman tersebut, negara berkewajiban menyusun kebijakan yang mampu menjamin perlindungan sosial bagi seluruh warga, termasuk perlindungan bagi tenaga kerja dalam hubungan industrial.

### **Konsep Perjanjian dan Perjanjian Kerja**

Perjanjian merupakan kesepakatan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang menimbulkan hubungan hukum terkait hak dan kewajiban tertentu. Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian diartikan sebagai suatu tindakan di mana satu

orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Subekti menjelaskan bahwa perjanjian terjadi ketika seseorang berjanji kepada pihak lain atau ketika dua pihak saling bersepakat untuk melakukan suatu hal tertentu. Sementara itu, R. Setiawan memandang perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum yang menimbulkan hubungan keterikatan antara para pihak yang membuatnya.

Agar suatu perjanjian memiliki kekuatan hukum, Pasal 1320 KUH Perdata menetapkan empat syarat sah, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, objek yang jelas, serta sebab yang tidak bertentangan dengan hukum. Selain itu, dalam pembentukan perjanjian juga dikenal sejumlah asas penting, antara lain asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas kepribadian, asas keseimbangan, asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), dan asas moral (Setiawan, 2023).

Dalam hubungan ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja, seperti syarat kerja, hak, serta kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang memuat ketentuan kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Iman Soepomo menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan di mana seorang pekerja bersedia melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah sebagai imbalan dari pengusaha.

Menurut M.G. Rood, terdapat empat unsur utama dalam perjanjian kerja, yaitu adanya pekerjaan yang dilakukan (*work*), hubungan pelayanan atau perintah (*service*), jangka waktu kerja (*time*), serta pemberian upah (*pay*). Dalam praktiknya, hubungan kerja dapat dibentuk melalui dua jenis perjanjian, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bersifat sementara dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bersifat tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain perjanjian kerja yang bersifat individual, hubungan industrial juga mengenal Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian ini merupakan hasil kesepakatan antara serikat pekerja dengan pihak pengusaha yang berisi ketentuan mengenai syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dalam lingkungan perusahaan.

### **Konsep Tenaga Kerja**

Tenaga kerja dapat dipahami sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi masyarakat. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa. Sementara itu, pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya.

Payman J. Simanjuntak menyatakan bahwa tenaga kerja mencakup seluruh penduduk yang berada dalam usia kerja serta memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja. Sumitro Djojohadikusumo menambahkan bahwa tenaga kerja tidak hanya terbatas pada mereka yang sedang bekerja, tetapi juga mencakup individu yang siap bekerja namun belum mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian, tenaga kerja merupakan komponen penting dalam proses pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara.

### **Konsep Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

Perlindungan hukum merupakan upaya yang dilakukan untuk menjamin agar hak-hak masyarakat tidak dilanggar atau dirugikan oleh tindakan yang bertentangan dengan hukum. Satjipto Rahardjo memaknai perlindungan hukum sebagai langkah untuk menjaga hak asasi manusia dari tindakan yang merugikan sehingga masyarakat dapat menikmati hak-haknya secara optimal. Philipus M. Hadjon kemudian membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran sebelum muncul sengketa, sedangkan perlindungan represif diberikan setelah terjadi pelanggaran melalui proses penyelesaian sengketa serta penerapan sanksi hukum. Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan jaminan atas berbagai hak pekerja, seperti hak memperoleh upah yang layak, hak atas waktu istirahat dan cuti, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, kebebasan menjalankan ibadah, jaminan sosial tenaga kerja, serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi.

Soepomo mengelompokkan perlindungan tenaga kerja ke dalam tiga kategori utama, yaitu perlindungan ekonomis yang berkaitan dengan penghasilan pekerja, perlindungan sosial yang berkaitan dengan kesejahteraan serta kebebasan berserikat, dan perlindungan teknis yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

### **Teori Penegakan Hukum**

Penegakan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan hukum tertulis, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem hukum secara keseluruhan. Lawrence M. Friedman menjelaskan bahwa sistem hukum terdiri dari tiga unsur utama, yaitu substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum. Substansi hukum berkaitan dengan norma atau aturan yang berlaku, struktur hukum merujuk pada lembaga atau aparat yang menjalankan penegakan hukum, sedangkan

budaya hukum menggambarkan sikap, nilai, dan tingkat kesadaran masyarakat terhadap hukum.

Dalam konteks ketenagakerjaan, efektivitas penegakan hukum sangat dipengaruhi oleh keterpaduan ketiga unsur tersebut. Peraturan yang baik harus didukung oleh lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang bekerja secara efektif serta oleh budaya hukum masyarakat yang menghormati dan mematuhi aturan yang berlaku. Apabila salah satu unsur tersebut tidak berjalan secara seimbang, maka perlindungan terhadap tenaga kerja tidak akan terlaksana secara optimal.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif, yaitu jenis penelitian yang mempelajari hukum sebagai seperangkat norma atau aturan yang berlaku. Dalam penelitian ini, sumber utama yang digunakan berupa bahan hukum sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, pandangan para ahli, serta berbagai literatur hukum yang relevan dengan topik penelitian (Soekanto & Mamudji dalam Muhaimin, 2020). Fokus utama penelitian diarahkan pada pengkajian norma hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kajian penelitian ini menitikberatkan pada dua aspek pokok. Pertama, kedudukan perjanjian kerja sebagai sarana perlindungan hukum yang bersifat preventif bagi tenaga kerja. Pembahasan ini dilakukan dengan melihatnya dari sudut pandang hukum perdata, hukum administrasi negara, serta konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Selain itu, penelitian juga mengkaji ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur komponen atau unsur yang wajib dicantumkan dalam suatu perjanjian kerja. Kedua, penelitian ini mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat menjadi hambatan dalam upaya perlindungan hak tenaga kerja. Analisis terhadap faktor-faktor tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan tiga dimensi sistem hukum, yaitu substansi hukum, struktur hukum, serta budaya hukum, khususnya yang berkaitan dengan mekanisme pengawasan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan analitis (*analytical approach*). Sumber bahan hukum yang digunakan terbagi menjadi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta berbagai peraturan lain yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Adapun bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku ilmiah, artikel jurnal, pendapat para pakar hukum, serta hasil penelitian terdahulu yang membahas isu ketenagakerjaan.

Proses pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Selanjutnya, seluruh bahan hukum yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan tahapan menginventarisasi, mengidentifikasi, mengelompokkan, serta menyusun bahan hukum secara sistematis. Melalui proses tersebut, peneliti berupaya menafsirkan serta memahami norma-norma hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam perjanjian kerja secara lebih komprehensif.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Perjanjian Kerja sebagai Sarana Preventif dalam Melindungi Hak-Hak Tenaga Kerja** *Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja*

Perjanjian kerja pada dasarnya merupakan kontrak yang berada dalam ranah hukum privat yang didasarkan pada asas kebebasan berkontrak. Keabsahan perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek tertentu, dan sebab yang halal. Melalui perjanjian kerja tersebut terbentuk hubungan hukum individual antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan hak serta kewajiban timbal balik.

Menurut Iman Soepomo, suatu perjanjian kerja harus memuat unsur-unsur pokok yaitu pekerjaan (*work*), pelayanan atau perintah (*service*), waktu kerja (*time*), dan upah (*pay*) (Djumadi, 2008). Keempat unsur tersebut merupakan indikator utama terbentuknya hubungan kerja yang sah antara pekerja dan pemberi kerja.

Meskipun secara konseptual perjanjian kerja termasuk kontrak privat, hubungan kerja tidak dapat dipahami hanya dalam perspektif hukum perdata. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa hukum perburuhan memiliki karakter campuran antara hukum privat dan hukum publik. Sifat privat muncul karena hubungan kerja lahir dari kesepakatan para pihak, sedangkan sifat publik muncul karena hubungan kerja harus diatur dan diawasi oleh negara untuk menjamin perlindungan tenaga kerja (Faturachman dkk., 2024).

Campur tangan negara tersebut tercermin melalui penerapan asas *dwingend recht* atau ketentuan hukum yang bersifat memaksa. Ketentuan ini membatasi asas kebebasan berkontrak sehingga para pihak tidak dapat membuat perjanjian yang bertentangan dengan standar

perlindungan tenaga kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang (Tolla & Widyastuti, 2023). Budiono Abdul Rachmad menjelaskan bahwa *dwingend recht* merupakan hukum imperatif yang wajib dipatuhi oleh para pihak dalam suatu hubungan hukum (Rahmayanti, 2024).

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, ketentuan mengenai upah minimum, jam kerja maksimum, dan hak cuti termasuk dalam kategori hukum memaksa yang tidak dapat dikurangi dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perlindungan minimum yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Pembatasan terhadap kebebasan berkontrak tersebut merupakan konsekuensi dari penerapan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), di mana negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini sejalan dengan tujuan negara yang tercantum dalam Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum.

Dalam konteks ketenagakerjaan, intervensi negara juga didasarkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta Pasal 28I ayat (4) yang menegaskan bahwa perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia merupakan tanggung jawab negara. Dengan demikian, negara memiliki kewenangan untuk mengatur hubungan kerja melalui pembentukan regulasi serta mekanisme pengawasan ketenagakerjaan.

Bentuk intervensi negara dalam perlindungan tenaga kerja dilakukan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan standar minimum perlindungan tenaga kerja, seperti hak atas upah, hak cuti, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja (Faturachman dkk., 2024). Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan merupakan mekanisme penting untuk memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan (Khakim, 2009).

Selain perjanjian kerja individual, perlindungan tenaga kerja juga diperkuat melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha. PKB memuat syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Secara yuridis, PKB memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada perjanjian kerja individual dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan

perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 127 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### ***Perjanjian Kerja sebagai Sarana Perlindungan Hukum Preventif***

Perjanjian kerja memiliki fungsi penting dalam mewujudkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Niru Anita Sinaga menyatakan bahwa perjanjian kerja berperan dalam menjamin terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan (Sinaga, 2017). Dalam perspektif perlindungan hukum, perjanjian kerja dapat berfungsi sebagai sarana perlindungan hukum yang bersifat preventif.

Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan menyelesaikan sengketa yang telah terjadi (Hadjon, 1987).

Dasar konstitusional perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tercantum dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh perlindungan hukum yang adil serta berhak mendapatkan pekerjaan dan imbalan yang layak dalam hubungan kerja.

Perjanjian kerja sebagai sarana perlindungan preventif dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan agar perjanjian kerja memuat beberapa unsur penting seperti identitas para pihak, jabatan atau jenis pekerjaan, lokasi kerja, besaran upah dan mekanisme pembayarannya, syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak, serta masa berlaku perjanjian kerja.

Salah satu ketentuan penting dalam pasal tersebut adalah Pasal 54 ayat (1) huruf e yang mengatur mengenai besaran upah dan mekanisme pembayarannya. Upah merupakan hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan (Moho, 2022). Ketentuan mengenai upah juga diperkuat melalui Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan yang menegaskan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai upaya mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja.

Selain itu, Pasal 54 ayat (1) huruf f mengatur syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Ketentuan ini mencakup berbagai hak tenaga kerja, antara lain hak atas waktu istirahat dan cuti, hak menjalankan ibadah, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak atas perlindungan moral dan kesusilaan, hak memperoleh perlakuan yang sama, hak atas upah, serta hak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Pencantuman ketentuan tersebut dalam perjanjian kerja memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja sejak awal hubungan kerja sehingga dapat mencegah tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Dengan demikian, perjanjian kerja berfungsi sebagai instrumen preventif dalam melindungi hak-hak tenaga kerja.

### **Kendala dalam Optimalisasi Perjanjian Kerja sebagai Sarana Perlindungan Preventif**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja belum sepenuhnya optimal sebagai sarana perlindungan preventif terhadap hak-hak tenaga kerja. Berdasarkan teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, efektivitas sistem hukum dipengaruhi oleh tiga unsur utama yaitu substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum (Al Kautsar & Muhammad, 2022).

Pertama, faktor substansi hukum berkaitan dengan perubahan regulasi ketenagakerjaan yang mempengaruhi tingkat perlindungan tenaga kerja. Salah satu perubahan penting terjadi setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Perubahan tersebut terlihat pada ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, jangka waktu PKWT dibatasi maksimal tiga tahun. Namun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 jangka waktu tersebut diperpanjang hingga lima tahun. Perubahan ini dinilai menimbulkan ketidakpastian status kerja bagi pekerja (Aviqa dkk., 2025).

Selain itu, perubahan regulasi juga mempengaruhi ketentuan mengenai pesangon dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja dapat memperoleh pesangon dengan mekanisme pengali hingga dua kali ketentuan tertentu, namun dalam regulasi baru angka pengali tersebut mengalami penurunan sehingga nilai pesangon yang diterima pekerja menjadi lebih kecil (Avriandi & Sihotang, 2022). Perubahan ini dinilai melemahkan perlindungan ekonomi bagi tenaga kerja.

Kedua, faktor budaya hukum berkaitan dengan rendahnya kesadaran hukum dalam hubungan kerja. Menurut Friedman, budaya hukum mencerminkan pola sikap dan pandangan masyarakat terhadap hukum (Al Kautsar & Muhammad, 2022). Dalam praktiknya, ketimpangan posisi antara pengusaha dan tenaga kerja menyebabkan pekerja berada dalam posisi tawar yang lebih lemah. Banyak pekerja menerima ketentuan perjanjian kerja yang merugikan karena khawatir kehilangan pekerjaan. Kondisi ini diperparah oleh rendahnya literasi hukum tenaga kerja sehingga mereka tidak memahami hak-hak yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Ketiga, faktor struktur hukum berkaitan dengan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan memiliki fungsi preventif dan edukatif dalam memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan (Karlina dkk., 2025). Namun dalam praktiknya

pengawasan tersebut masih menghadapi berbagai kendala seperti terbatasnya jumlah pengawas serta lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan (Salsabila, 2025). Akibatnya, pengawasan yang seharusnya bersifat preventif sering berubah menjadi represif karena baru dilakukan setelah adanya pengaduan dari pekerja.

Dengan demikian, optimalisasi perjanjian kerja sebagai sarana perlindungan hukum preventif memerlukan dukungan dari ketiga unsur sistem hukum tersebut, yaitu regulasi yang kuat, budaya hukum yang mendukung, serta pengawasan ketenagakerjaan yang efektif. Tanpa adanya keseimbangan antara ketiga unsur tersebut, perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja tidak dapat berjalan secara optimal.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Perjanjian kerja merupakan sarana perlindungan hukum yang bersifat preventif bagi tenaga kerja sebagai konsekuensi dari penerapan konsep welfare state, sehingga negara berkewajiban mengatur dan mengawasi hubungan kerja melalui peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 54 ayat (1), terutama huruf e dan huruf f, memberikan kepastian hukum mengenai upah serta hak dan kewajiban para pihak sehingga dapat melindungi tenaga kerja sejak awal hubungan kerja. Namun, penerapan perjanjian kerja sebagai perlindungan preventif belum berjalan optimal karena adanya beberapa kendala, yaitu disharmonisasi regulasi setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, rendahnya budaya hukum dan posisi tawar tenaga kerja yang lemah, serta kurang optimalnya pengawasan ketenagakerjaan yang menyebabkan perlindungan hukum sering kali baru berjalan setelah terjadi pelanggaran.

### **Saran**

Disarankan agar ketentuan dalam perjanjian kerja dilaksanakan secara konsisten untuk menjamin perlindungan hak-hak tenaga kerja sejak awal hubungan kerja. Selain itu, diperlukan perbaikan regulasi yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, peningkatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah, serta peningkatan literasi hukum bagi pengusaha dan tenaga kerja agar memahami hak dan kewajiban masing-masing dalam hubungan kerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Alan, K. A. (2022). *Perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan perjanjian kerja bersama (Studi perkara Nomor 12/PDT.SUS.PHI/2019/PN.TJK)* (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Lampung). Diakses dari Digilib Unila: <https://share.google/59hj>
- Angelia, & Lie, G. (2024). *Penerapan uang pesangon bagi pekerja tetap atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2.3189>. Diakses dari Dinasti Review: <https://share.google/LnlAEoA2owCQkHJH8>
- Annisa, A. N. (2022). *Perlindungan hak pekerja terhadap kebijakan waktu istirahat yang diterapkan di PT Prima Alam Gemilang berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020* (Skripsi, Universitas Hasanuddin). Diakses dari <https://repository.Unhas.ac.id/26960/2/B011181354skripsi09-01-2023%20bab%201-3.pdf>
- Ansori, & Priyono, J. (2018). *Analisis pengaruh penyerapan tenaga kerja dan upah minimum pekerja terhadap jumlah kemiskinan di Provinsi Jawa Timur tahun 2009-2015*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1). Diakses dari <https://jurnaluntagsby.ac.id/index.php/ee/article/download/42004/26919>
- Arroz, F., & Sutrisna, K. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Denpasar*. E-Jurnal EP Unud. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php.eep/article/download/42004/26919>
- Aviqa, G., dkk. (2025). *Penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) alih daya (Studi perjanjian kerja pada PT. MD di Kota Medan)*, 14(1). Diakses dari *Jurnal Alwatzikhoebillah*: <https://share.google/HkZlIzhK9VfheLuTd>. <https://doi.org/10.37567/al-sulthaniyah.v14i1.3573>
- Avriandi, E., & Sihotang, E. (2022). *Penerapan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 (UU Cipta Kerja) terhadap pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial dengan alasan force majeure*. *Jurnal Ilmu Hukum Prima*, 5(2). <https://doi.org/10.34012/jihp.v5i2.2798>. Diakses dari Universitas Prima Indonesia: <https://share.google/CEvCA1l6LbLCb9O>
- Bahder, J. N. (2018). *Fungsi kebebasan berserikat bagi pekerja dalam hubungan industrial Pancasila*. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/43245-ID-fungsi-kebebasan-berserikat-bagi-pekerja-dalam-hubungan-industrial-pancasila.pdf>
- Djumadi. (2008). *Hukum perburuhan perjanjian kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- DM, M. Y., dkk. (2025). *Analisis faktor penghambat penegakan hukum pidana di Indonesia dalam perspektif teori Lawrence Friedman*. Diakses dari <https://share.google/d8k3dJe0b6EZ2u2sT>. <https://doi.org/10.36987/jiad.v13i2.6369>
- Dyah, P. B. A. (2018). *Perlindungan hukum preventif terhadap ekspresi budaya tradisional di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta*. Diakses dari <https://journal.uui.ac.id/JIPRO/article/download/11142/8509/23773#:~:text=%2C2003%20-%2C1%2Cbatasan%20dalam%20melakukan%20sutu%20kewajiban>
- Endeh, S. (2022). *Hukum ketenagakerjaan dan kebijakan upah*. Depo: PT. RajaGrafindo Persada. Diakses dari

<https://repository.unida.ac.id/2151/1/Buku%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20dan%20Kebijakan%20Upah.pdf>

- Faturachman, F. A., dkk. (2024). *Perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja pada perjanjian kerja outsourcing*, 2(1). Diakses dari Kampus Akademik: <https://share.google/3spu8hDAJqVcZ9xfq>
- Febiola, S., & Sitabuana, T. H. (2022). *Analisis perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh di Indonesia*. Pemberdayaan dan Perlindungan Konsumen di Era Ekonomi Digital. Diakses dari <https://journal.untar.ac.id/index.php/PSERINA/article/view/19633/12101>
- Firdaus, F. H. (2024). *Perlindungan dan kepastian hukum bagi pengendali data pribadi di masa depan*. Jurnal Masalah-Masalah Hukum, 53(2). <https://doi.org/10.14710/mmh.53.2.2024.135-144>. Diakses dari <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/article/download/58635/27316>
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Karlina, I., dkk. (2025). *Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin hak-hak pekerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Jurnal PEDAMAS, 3(4). Diakses dari PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat): <https://share.google/9M7MRtmaBoRfDWjje>
- Kautsar, I. A., & Wahyu, M. D. (2022). *Sistem hukum modern Lawrence M. Friedman: Budaya hukum dan perubahan sosial masyarakat dari industrial ke digital*. Jurnal Sapientia et Virtus, 7(2). <https://doi.org/10.37477/sev.v7i2.358>. Diakses dari Jurnal UKDC: <https://share.google/ZL81Oo6UQQW113w6a>.
- Kenitia, R. A., dkk. (2025). *Implementasi perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja/buruh di PT Sinar Semesta*. Jurnal Hukum Indonesia, 2(2). APPIHI: <https://share.google/IEmsM1dtv7SNb8hTV>. <https://doi.org/10.62383/majelis.v2i2.619>
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Khalid, Z. (2019). *Analisis yuridis kedudukan perjanjian kemitraan antara pengemudi jasa angkutan online dan perusahaan provider ditinjau dari aspek hukum keperdataan*. Jurnal Hukum Kaidah, 18(3). Diakses dari <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/jhk/article/download/1207/950>. <https://doi.org/10.30743/jhk.v18i3.1207>
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Libra, R., & Fauzan, M. (2023). *Penerapan konsep welfare state dalam memprioritaskan pelayanan di bidang bantuan hukum bagi masyarakat miskin di Riau*. Jurnal Esensi Hukum, 2(1). Diakses dari <https://journal.upnvj.ac.id/index.php/esensihukum/index>.
- Moho, H. (2022). *Hakikat upah dalam hubungan ketenagakerjaan*. Jurnal Panah Keadilan, 1(2). Diakses dari Jurnal Ilmiah Universitas Nias Raya: <https://share.google/bmeyYpXsy4FUMNGuO>
- Muhaimin. (2020). *Metode penelitian hukum*. Mataram: Mataram University Press. Diakses dari <https://eprints.unram.ac.id/20305/1/Metode%20Penelitian%20Hukum.pdf>

- Nikmah, S. K. (2023). *Perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang* (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi). Diakses dari UNDAIS: <https://share.google/kJyRIIPWsXIqKltwq>
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Perwira, D., dkk. (2003). *Perlindungan tenaga kerja melalui sistem jaminan sosial: Pengalaman Indonesia*. Jakarta. Diakses dari <https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/jamsostek.pdf>
- Putra, M. D. (2021). *Negara kesejahteraan (welfare state) dalam perspektif Pancasila*. Jurnal Ilmiah, 23(2). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publication/501075-none-432e7d02.pdf>. <https://doi.org/10.37303/likhitaprajna.v23i2.199>
- Rafifah, J., dkk. (2025). *Implementasi dan tantangan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan kerja di Indonesia*. Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi, 2(1). Diakses dari APPISI: <https://share.google/xfWEouO0uG73VnbZ>. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.626>
- S. R. Joni, B. (2013). *Hukum ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saebani, B. A. (2008). *Metode penelitian hukum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salsabila, R. N. (2025). *Optimalisasi aspek pengawasan ketenagakerjaan guna memastikan perlindungan hukum atas pemenuhan hak-hak pekerja*. Jurnal Ilmu Pertahanan, Politik, dan Hukum Indonesia, 2(3). Diakses dari APPIHI: <https://share.google/0axApNmHOyv3iHbmV>. <https://doi.org/10.62383/amandemen.v2i3.1130>
- Setiawan, I. K. O. (2023). *Hukum perikatan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sinaga, N. A. (2017). *Peranan perjanjian kerja dalam mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Hukum Diegantara, 7(2). Diakses dari <https://share.google/T71APp0TkrgmShKAv>
- Takdir. (2022). *Peran budaya hukum dalam mencapai tujuan hukum di masyarakat*, 3(1). Diakses dari Journal of Islamic Family Law: <https://doi.org/10.24256/ahkam.v1i1.752>. <https://doi.org/10.24256/ahkam.v1i1.752>
- Tolla, D. G. J., & Widyastuti, E. (2020). *Welfare state untuk membatasi asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian*, 2(1). Diakses dari Sultra Research of Law: <https://share.google/h6wq1ZH8kkCgoNAnJ>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.312>
- Wijaya, E. M. K. (2022). *Tinjauan yuridis asas pembangunan tenaga kerja dalam pemberian pesangon di Indonesia*. Jurnal Hukum, 38(1). Diakses dari Google Scholar:

<https://share.google/vCYevnNKFbELmvLHw>.

<https://doi.org/10.24002/jep.v38i1.3822>

- Wulandari, N. (2023). *Perlindungan hukum terhadap konsumen makanan dan minuman dengan informasi tidak jujur perspektif Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro). Diakses dari <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/8747/1/SKRIPSI%20Novita%20Wulandari%20-%2019020018%20-%20HESY.pdf>
- Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. (2016). *Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial*. Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum, 3(2). Diakses dari Jurnal Universitas Padjajaran: <https://share.google/12haT9Uw8xNplVAW5>.  
<https://doi.org/10.22304/pjih.v3n2.a10>