



Perlindungan Hak-Hak Buruh dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Kajian terhadap Upah, Jam Kerja, dan Cuti

Maydi Jack Sandi*, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara

Abstrak: Penelitian ini berfokus pada analisis terhadap pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja, khususnya terkait pengupahan, pengaturan waktu kerja, hak atas cuti, serta perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak, sekaligus mengkaji implementasinya berdasarkan prinsip keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif. Bahan hukum yang dianalisis terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder dari literatur akademik dan jurnal ilmiah, serta bahan hukum tersier sebagai pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah menyediakan kerangka perlindungan yang cukup memadai bagi pekerja. Namun demikian, dalam praktik masih terdapat berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian penerapan upah minimum, pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, serta belum optimalnya pemenuhan hak cuti dan perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak. Selain itu, perkembangan teknologi digital dan perubahan pola hubungan kerja turut menimbulkan tantangan baru, khususnya dalam sektor ekonomi digital yang belum sepenuhnya diakomodasi dalam regulasi yang ada. Ditinjau dari perspektif filsafat hukum, kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja belum sepenuhnya mencerminkan keseimbangan antara keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, peningkatan efektivitas penegakan hukum, serta penyesuaian kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif guna mewujudkan perlindungan pekerja yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Kata kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Hak Buruh, Upah, Jam Kerja, Perlindungan Hukum

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pgpsp.v1i3.1126>

*Correspondence: Maydi Jack Sandi

Email: maydi.205230024@stu.untar.ac.id

Received: 15-02-2026

Accepted: 15-03-2026

Published: 15-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study focuses on analyzing the regulation of labor law in Indonesia in ensuring the protection of workers' rights, particularly those related to wages, working hours, leave entitlements, and the protection of women and child workers, while also examining its implementation based on the principles of justice, utility, and legal certainty. The research employs a normative legal method using statutory, conceptual, and comparative approaches. The legal materials analyzed consist of primary legal sources in the form of legislation, secondary sources derived from academic literature and scientific journals, and tertiary sources as supporting references. The findings indicate that, normatively, the Indonesian labor law system has provided a relatively adequate framework for the protection of workers' rights. However, in practice, several issues remain, including inconsistencies in the application of minimum wage standards, violations of working hour regulations, and the suboptimal fulfillment of leave rights as well as protection for women and child workers. In addition, the advancement of digital technology and the transformation of employment patterns have introduced new challenges, particularly within the digital economy sector, which has not yet been fully accommodated by existing regulations. From a legal philosophy perspective, these conditions suggest that the protection of workers' rights has not fully reflected a balanced integration of justice, utility, and legal certainty. Therefore, strengthening regulatory frameworks, improving the effectiveness of law enforcement, and adapting labor policies to contemporary developments are necessary to achieve fair and sustainable protection for workers.

Keywords: Labor Law, Workers' Rights, Wages, Working Hours, Legal Protection

Pendahuluan

Perubahan besar dalam sistem ketenagakerjaan yang dipicu oleh arus globalisasi dan perkembangan revolusi industri modern telah mengubah secara signifikan pola hubungan kerja di berbagai negara, termasuk Indonesia, di mana perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi interaksi antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga berdampak pada terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja, seperti pengaturan upah, pembatasan jam kerja, hak atas cuti, serta perlindungan bagi kelompok rentan seperti perempuan dan anak, sehingga dalam kondisi tersebut hukum ketenagakerjaan memegang peranan penting sebagai sarana pengatur yang bertujuan menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan hak asasi manusia dalam dunia kerja (ILO, 2021).

Secara teoritis, keberadaan hukum ketenagakerjaan tidak terlepas dari peran negara dalam menyeimbangkan hubungan kerja yang secara struktural cenderung timpang antara pekerja dan pengusaha, di mana dalam sejarahnya buruh sering berada pada posisi yang lebih lemah dan rentan terhadap praktik yang merugikan, sehingga pembentukan regulasi di bidang ketenagakerjaan menjadi sangat penting sebagai bentuk perlindungan hukum yang menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan serta penghormatan terhadap martabat manusia (Supiot, 2015).

Dalam kerangka hukum di Indonesia, pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, di antaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang secara normatif mencakup pengaturan terkait aspek-aspek utama dalam hubungan kerja, seperti sistem pengupahan, pengaturan waktu kerja, hak atas cuti, serta perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak, sehingga dari sudut pandang yuridis dapat dipahami bahwa negara telah menyediakan landasan hukum yang relatif menyeluruh dalam upaya menjamin perlindungan terhadap hak-hak buruh (Republik Indonesia, 2003) (Republik Indonesia, 2020).

Meskipun kerangka hukum telah disusun secara cukup komprehensif, dalam penerapannya masih ditemukan berbagai hambatan yang bersifat kompleks, di mana pelanggaran terhadap hak-hak pekerja tetap kerap terjadi, seperti pemberian upah yang tidak sesuai dengan standar minimum, penerapan jam kerja yang melampaui ketentuan, serta terbatasnya pemenuhan hak cuti, sehingga kondisi ini mencerminkan adanya jarak antara norma hukum yang ideal dengan realitas pelaksanaannya di lapangan (World Bank, 2022).

Isu pengupahan merupakan salah satu persoalan yang paling mendasar dalam hukum ketenagakerjaan, mengingat upah menjadi sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya, sehingga pengaturan mengenai standar upah minimum serta penerapan sistem pengupahan yang berkeadilan memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja, namun dalam pelaksanaannya masih sering dijumpai pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum serta ketidaksesuaian antara besaran upah yang diterima dengan kebutuhan hidup yang layak (ILO, 2022).

Pengaturan mengenai waktu kerja juga merupakan elemen penting dalam upaya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, karena beban kerja yang berlebihan berpotensi

menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi fisik maupun kesehatan mental tenaga kerja, sehingga negara menetapkan batasan jam kerja sebagai bentuk perlindungan normatif, namun dalam praktiknya masih sering ditemukan pelanggaran berupa penerapan kerja lembur yang tidak sesuai ketentuan atau tidak disertai kompensasi yang layak, yang pada akhirnya merugikan pihak pekerja (OECD, 2021).

Di sisi lain, hak cuti sebagai bagian dari hak normatif pekerja juga belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal, khususnya pada sektor pekerjaan yang menuntut tingkat fleksibilitas tinggi, di mana pekerja kerap mengalami kesulitan dalam menggunakan hak cutinya akibat tekanan pekerjaan maupun kebijakan perusahaan yang kurang mendukung, sehingga kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak cuti masih memerlukan perhatian dan penguatan yang lebih lanjut, isu perlindungan terhadap pekerja perempuan dalam dunia kerja memiliki urgensi yang tinggi, mengingat perempuan kerap menghadapi berbagai bentuk ketidakadilan dalam hubungan kerja, baik dalam hal akses terhadap kesempatan kerja, perbedaan tingkat upah, maupun pemenuhan hak-hak khusus seperti cuti melahirkan serta perlindungan kesehatan reproduksi, sehingga diperlukan suatu kerangka regulasi yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga mampu diimplementasikan secara efektif guna menjamin terwujudnya kesetaraan dan keadilan bagi pekerja perempuan (ILO, 2020).

Di sisi lain, keberadaan pekerja anak juga menjadi perhatian penting dalam hukum ketenagakerjaan karena kelompok ini sangat rentan terhadap praktik eksploitasi, sementara pada hakikatnya anak memiliki hak untuk tumbuh dan berkembang secara optimal melalui pendidikan dan lingkungan yang layak, bukan terlibat dalam aktivitas kerja yang berpotensi mengganggu perkembangan fisik maupun mentalnya, sehingga negara berkewajiban untuk memberikan perlindungan melalui pengaturan hukum yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi ekonomi terhadap anak (UNICEF, 2021).

Selain itu, kemajuan teknologi digital serta berkembangnya ekonomi berbasis platform telah menghadirkan tantangan baru dalam perlindungan tenaga kerja, di mana munculnya pola kerja seperti gig economy menyebabkan banyak pekerja berada dalam hubungan kerja yang tidak jelas secara hukum, sehingga mereka seringkali tidak memperoleh perlindungan yang memadai, baik terkait pengupahan, pengaturan waktu kerja, maupun jaminan sosial (De Stefano, 2016).

Dalam perspektif ekonomi, kebijakan ketenagakerjaan sering berada dalam kondisi yang dilematis antara upaya memberikan perlindungan terhadap pekerja dan kebutuhan untuk menciptakan iklim investasi yang menarik, sehingga dalam praktiknya tidak jarang kebijakan yang diambil lebih condong pada kepentingan pertumbuhan ekonomi dibandingkan perlindungan hak buruh, yang pada akhirnya dapat memperlemah posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial (World Bank, 2021).

Fleksibilisasi tenaga kerja melalui sistem kontrak dan outsourcing semakin memperumit perlindungan hak pekerja, karena dalam praktiknya pekerja dengan status tersebut sering kali tidak memperoleh jaminan yang setara dengan pekerja tetap, sehingga menimbulkan ketidakpastian kerja serta meningkatkan risiko pelanggaran hak (Standing, 2011). Di tingkat internasional, standar perlindungan buruh yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional mencakup aspek upah yang layak, pengaturan waktu

kerja, dan perlindungan kelompok rentan, yang seharusnya diadopsi dalam sistem hukum nasional. Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai hambatan, seperti lemahnya pengawasan dan rendahnya kesadaran hukum, sehingga pelanggaran terhadap hak buruh masih kerap terjadi (ILO, 2019) (OECD, 2021).

Dari perspektif filsafat hukum, perlindungan terhadap pekerja harus mencerminkan keseimbangan antara keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum sebagai dasar dalam menilai efektivitas suatu sistem hukum (Radbruch, 2006). Oleh karena itu, isu perlindungan hak buruh, termasuk pengupahan, jam kerja, hak cuti, serta perlindungan bagi perempuan dan anak, merupakan persoalan yang kompleks dan memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak guna mewujudkan perlindungan hukum yang lebih efektif dan berkeadilan.

Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, khususnya terkait pengupahan, pengaturan waktu kerja, dan hak cuti sebagai bagian dari hak normatif yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan, sekaligus menilai sejauh mana ketentuan tersebut mampu memberikan perlindungan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menelaah bentuk perlindungan terhadap pekerja perempuan dan anak serta menganalisis penerapan hukum ketenagakerjaan berdasarkan prinsip keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, dengan mengidentifikasi berbagai permasalahan yang muncul dalam praktik guna merumuskan rekomendasi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas perlindungan hukum bagi buruh di Indonesia.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif yang berfokus pada analisis terhadap norma hukum sebagai dasar pengaturan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja seperti upah, jam kerja, hak cuti, serta perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak. Pendekatan ini dipilih karena penelitian diarahkan untuk mengkaji ketentuan hukum positif serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku secara konseptual dan yuridis. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggabungkan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan untuk menelaah regulasi yang relevan, pendekatan konseptual untuk memahami doktrin dan teori hukum, serta pendekatan komparatif dengan membandingkan ketentuan nasional dengan standar internasional guna memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai perlindungan hak buruh.

Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yang berasal dari literatur akademik dan jurnal ilmiah, serta bahan hukum tersier sebagai pelengkap. Pengumpulan bahan dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelusuri berbagai sumber yang relevan, kemudian dianalisis menggunakan metode normatif-kualitatif melalui tahapan identifikasi, pengelompokan, penafsiran, dan evaluasi norma hukum berdasarkan prinsip keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Untuk menjaga keabsahan hasil penelitian, dilakukan perbandingan antar sumber hukum serta dokumentasi proses analisis secara sistematis, sehingga hasil kajian yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Hasil dan Pembahasan

Pengaturan Hukum terhadap Hak-Hak Buruh dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja pada dasarnya telah dirumuskan dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebagai wujud tanggung jawab negara dalam menjamin hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pengupahan, pengaturan waktu kerja, hak cuti, serta perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak, sehingga secara normatif dapat dipahami bahwa hukum positif Indonesia telah menyediakan dasar yang cukup kuat dalam menjamin terpenuhinya hak-hak buruh dalam hubungan kerja (Republik Indonesia, 2003) (Republik Indonesia, 2020).

Salah satu aspek penting yang diatur secara khusus adalah pengupahan, yang dipandang sebagai hak dasar pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak demi memenuhi kebutuhan hidup yang manusiawi, sehingga negara menetapkan kebijakan upah minimum sebagai bentuk perlindungan terhadap praktik pengupahan yang tidak adil, namun dalam pelaksanaannya masih sering ditemukan berbagai permasalahan, seperti pembayaran upah yang berada di bawah standar serta keterlambatan pembayaran, yang menunjukkan bahwa pengawasan dan penegakan hukum di bidang ini belum berjalan secara optimal (ILO, 2022).

Pengaturan mengenai waktu kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya ditujukan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja melalui penetapan batas maksimal jam kerja serta kewajiban pemberian upah lembur bagi pekerjaan yang melebihi ketentuan, sehingga secara normatif hal ini mencerminkan upaya negara dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, meskipun dalam praktik masih sering dijumpai pelanggaran, seperti lembur tanpa kompensasi atau jam kerja yang melampaui batas yang ditentukan (OECD, 2021).

Di sisi lain, ketentuan mengenai hak cuti telah diatur secara jelas dalam hukum ketenagakerjaan, mencakup cuti tahunan, cuti sakit, hingga cuti melahirkan yang bertujuan untuk menjaga kondisi fisik dan mental pekerja, namun implementasinya belum sepenuhnya optimal karena masih adanya pembatasan dari pihak perusahaan maupun kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak tersebut (ILO, 2021). Selain itu, perlindungan terhadap pekerja perempuan juga telah diakomodasi melalui berbagai ketentuan khusus, termasuk hak reproduksi dan larangan diskriminasi, tetapi dalam praktik masih ditemukan ketimpangan, seperti perbedaan upah dan keterbatasan akses kerja, yang menunjukkan bahwa penerapan hukum belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kesetaraan gender (ILO, 2020).

Di sisi lain, regulasi terkait pekerja anak menegaskan adanya larangan terhadap praktik eksploitasi serta membatasi jenis pekerjaan yang diperbolehkan bagi anak, dengan tujuan utama untuk menjamin terpenuhinya hak anak dalam memperoleh pendidikan dan tumbuh kembang secara layak, namun dalam praktiknya masih dijumpai keterlibatan anak dalam aktivitas kerja, khususnya di sektor informal, yang menunjukkan bahwa efektivitas penegakan hukum di bidang ini masih perlu ditingkatkan (UNICEF, 2021).

Dengan demikian, meskipun kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara normatif telah menyediakan landasan yang cukup kuat dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala yang mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara aturan yang berlaku dengan realitas di lapangan, sehingga diperlukan langkah yang lebih optimal dalam memperkuat penegakan hukum serta meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan

Analisis Perlindungan Hak Buruh dalam Perspektif Keadilan, Kemanfaatan, dan Kepastian Hukum

Dalam kajian filsafat hukum, perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat ditelaah melalui tiga nilai dasar, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, yang menurut pemikiran Gustav Radbruch menjadi tolok ukur dalam menilai kualitas suatu sistem hukum, sehingga tingkat pemenuhan hak-hak buruh dapat digunakan sebagai indikator untuk melihat sejauh mana hukum ketenagakerjaan mampu merealisasikan ketiga nilai tersebut (Radbruch, 2006). Dari sudut pandang keadilan, keberadaan hukum ketenagakerjaan ditujukan untuk menyeimbangkan relasi kerja yang cenderung timpang antara pekerja dan pengusaha, mengingat posisi buruh secara struktural lebih rentan, sehingga hukum berfungsi sebagai sarana perlindungan agar tidak terjadi eksploitasi, namun dalam praktik masih ditemukan ketimpangan seperti perbedaan upah dan perlakuan diskriminatif, yang menunjukkan bahwa nilai keadilan belum sepenuhnya tercapai (Supiot, 2015).

Sementara itu, dalam perspektif kemanfaatan, hukum ketenagakerjaan diharapkan mampu memberikan dampak nyata bagi kesejahteraan pekerja, namun berbagai persoalan seperti rendahnya tingkat penghasilan dan ketidakpastian kerja menunjukkan bahwa manfaat yang diharapkan belum sepenuhnya dirasakan secara optimal, sehingga diperlukan pembaruan kebijakan serta peningkatan efektivitas implementasi hukum agar sistem ketenagakerjaan dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi buruh (World Bank, 2022).

Di sisi lain, asas kepastian hukum menuntut adanya kejelasan dan konsistensi dalam pengaturan hukum, sehingga setiap pihak dalam hubungan kerja dapat memahami hak dan kewajibannya secara jelas, namun dalam praktiknya sering terjadi ketidakpastian hukum, terutama dalam hal status pekerja dalam ekonomi digital dan fleksibilisasi tenaga kerja, yang menyebabkan banyak pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai (De Stefano, 2016).

Perkembangan teknologi digital telah menghadirkan tantangan baru dalam perlindungan tenaga kerja, terutama dengan munculnya pola kerja berbasis platform yang menciptakan hubungan kerja yang lebih fleksibel namun juga cenderung tidak pasti, sehingga menuntut hukum ketenagakerjaan untuk beradaptasi agar tetap mampu memberikan perlindungan yang relevan bagi pekerja (OECD, 2021). Di sisi lain, keberadaan serikat pekerja sebagai wadah kolektif memiliki peran strategis dalam memperjuangkan kepentingan buruh, sehingga penguatan fungsi dan kedudukannya menjadi faktor penting dalam mewujudkan perlindungan hukum yang efektif, meskipun dalam praktiknya masih

terdapat berbagai kendala yang menghambat optimalisasi peran tersebut (Freeman & Medoff, 1984).

Dengan demikian, perlindungan hak-hak buruh dalam perspektif keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum masih menghadapi berbagai tantangan yang bersifat kompleks, khususnya di tengah dinamika perubahan sosial dan ekonomi modern, sehingga diperlukan langkah yang terintegrasi melalui penguatan regulasi, peningkatan efektivitas penegakan hukum, serta penyesuaian kebijakan ketenagakerjaan agar mampu menjawab perkembangan zaman dan memberikan perlindungan yang lebih optimal bagi pekerja.

Tabel 1.
Tabel Pencairan dan Pengolahan Data

No	Kata Kunci	Sumber Data	Jenis Sumber	Hasil Temuan
1	Upah minimum	ILO, World Bank	Jurnal & Laporan Internasional	Ditemukan masih banyak pelanggaran upah minimum dan ketimpangan upah
2	Jam Kerja	OECD, ILO	Laporan & Artikel Ilmiah	Banyak pekerja mengalami jam kerja berlebih tanpa kompensasi
3	Hak cuti	ILO	Jurnal Internasional	Hak cuti belum terpenuhi optimmal karena kebijakan perusahaan
4	Pekerja anak	UNICEF	Laporan Global	Pekerja anak masih di temukan di sektor informal
5	Serikat kerja	OECD, Stefano	De Jurnal Internasional	Status kerja tidak jelas, perlindungan minim

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara normatif hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah menyediakan kerangka perlindungan yang cukup komprehensif, namun implementasinya masih menghadapi berbagai kendala di lapangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa permasalahan utama terletak pada lemahnya penegakan hukum dan pengawasan (ILO, 2022) (World Bank, 2022).

Selain itu, perkembangan ekonomi digital juga menimbulkan tantangan baru terhadap perlindungan buruh, khususnya terkait ketidakjelasan status kerja dan minimnya jaminan perlindungan (De Stefano, 2016). Oleh karena itu, diperlukan penguatan implementasi hukum serta penyesuaian regulasi agar tetap relevan dengan dinamika ketenagakerjaan modern.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditegaskan bahwa secara normatif sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah menyediakan kerangka regulasi yang relatif lengkap dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja, khususnya terkait pengupahan, pengaturan waktu kerja, hak cuti, serta perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak sebagai kelompok rentan, yang mencerminkan komitmen negara dalam mewujudkan keadilan sosial dan penghormatan terhadap hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dengan realitas pelaksanaannya, seperti pelanggaran terhadap standar upah minimum, penerapan jam kerja yang tidak sesuai ketentuan, serta belum optimalnya pemenuhan hak cuti. Ditinjau dari perspektif filsafat hukum yang menekankan pada nilai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak-hak buruh belum sepenuhnya tercapai secara seimbang, baik dari sisi posisi tawar pekerja yang masih lemah, manfaat regulasi yang belum dirasakan secara merata, maupun kepastian hukum yang belum optimal, terutama dalam menghadapi perkembangan pola kerja baru di era digital, sehingga diperlukan penguatan regulasi, peningkatan efektivitas penegakan hukum, serta penyesuaian kebijakan ketenagakerjaan agar mampu memberikan perlindungan yang lebih adil dan adaptif terhadap dinamika zaman.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia, antara lain melalui penguatan pengawasan serta penegakan hukum ketenagakerjaan yang lebih konsisten agar setiap pelanggaran, khususnya terkait pengupahan, jam kerja, dan hak cuti, dapat ditindak secara tegas, disertai peningkatan koordinasi antar lembaga guna memastikan implementasi kebijakan berjalan optimal. Selain itu, diperlukan penyesuaian regulasi yang lebih responsif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan pola hubungan kerja, terutama dalam mengakomodasi sektor ekonomi digital, agar seluruh pekerja tetap memperoleh perlindungan yang memadai. Upaya lain yang tidak kalah penting adalah peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja terkait hak-haknya, serta penguatan peran serikat pekerja sebagai representasi kolektif dalam memperjuangkan kepentingan buruh secara berkelanjutan, sehingga diharapkan tercipta hubungan industrial yang lebih adil, seimbang, dan berorientasi pada keberlanjutan sesuai dengan prinsip keadilan sosial.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini dengan menggunakan pendekatan empiris agar dapat memperoleh gambaran yang lebih konkret mengenai implementasi perlindungan hak-hak buruh di lapangan. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat memperluas objek kajian pada sektor tertentu, seperti pekerja di bidang ekonomi digital atau sektor informal, serta melakukan perbandingan dengan sistem hukum di negara lain guna memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Bechara, A. (2025). Child and Adolescent Labor and its Constitutional Protection. Jurisprudential Development from the Perspective of Guarantees of Their Fundamental Rights. *Cuestiones Constitucionales*, 27(54), ISSN 1405-9193, <https://doi.org/10.22201/ijj/24484881e.2026.54.20344>
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* Basic Books.
- González, G. de la Mora (2024). International Protection Applicants, Right To An Effective Remedy, And Residence By Labour Roots: Regarding Supreme Court Ruling 414/2024, Dated January 24TH. *Revista Electronica De Estudios Internacionales*(47), 339-374, ISSN 1697-5197, <https://doi.org/10.36151/reei.47.12>
- International Labour Organization (ILO). (2019). *Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work*. ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Women at work: Trends 2020*. *ILO Journal Series*.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*. *International Labour Review*.
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Global wage report 2022–2023: The impact of inflation and COVID-19*. *ILO Publications*.
- Lenaerts, K. (2025). Protecting the labour and social protection rights of platform workers in a multi-layered welfare state: Lessons from legislative innovation and reforms in Belgium. *Competition and Change*, ISSN 1024-5294, <https://doi.org/10.1177/10245294251387387>
- OECD. (2021). *OECD employment outlook 2021: Navigating the COVID-19 crisis and recovery*. OECD Publishing.
- Porretti, V.D. Julio-Rospigliosi (2024). Competitiveness, labour market and protection of the right to work in the member countries of the Pacific Alliance. *Cogent Social Sciences*, 10(1), ISSN 2331-1886, <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2376170>
- Radbruch, G. (2006). *Legal philosophy* (H. L. A. Hart, Trans.). Oxford University Press. (Original work published 1932).

-
- Razak, S.S.A. (2026). Labour Rights Protection For Platform Workers: Lessons For Malaysia. *Uum Journal of Legal Studies*, 17(1), 148-163, ISSN 2229-984X, <https://doi.org/10.32890/uumjls2026.17.1.9>
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Supiot, A. (2015). *Governance by numbers: The making of a legal model of allegiance*. Hart Publishing.
- UNICEF. (2021). Child labour: Global estimates 2020, trends and the road forward. *UNICEF Report Series*.
- World Bank. (2021). *World development report 2021: Data for better lives*. World Bank Publications.
- World Bank. (2022). *Indonesia economic prospects: Boosting productivity*. World Bank Publications.
- Wu, J. (2025). Breaking the cocoon, empowering and breaking through: a study on the labor participation and rights protection of women workers in the Central Soviet Area (1931–1934). *Labor History*, ISSN 0023-656X, <https://doi.org/10.1080/0023656X.2025.2591698>
- Yaroshenko, O.M. (2024). Child labour in show business in Europe: legal status and protection of the rights of child actors, singers and models. *Jus Rivista Di Scienze Giuridiche*, 2024(1), 58-77, ISSN 0022-6955, https://doi.org/10.26350/18277942_000164