

Konflik Kebebasan Berkontrak dan Hak Pekerja Atas Kebebasan Bekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Ade Irma

Program Doktor Ilmu Hukum, Universitas Al Azhar Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2071](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2071)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Era Society 5.0; Hukum
Ketenagakerjaan; Kebebasan
Berkontrak; Regulasi

ABSTRACT

Konflik antara kebebasan berkontrak dan hak pekerja merupakan isu utama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kebebasan berkontrak memungkinkan para pihak dalam perjanjian kerja menyusun syarat kontrak secara mandiri. Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Regulasi di bidang ketenagakerjaan tidak hanya menjadi instrumen hukum untuk melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga sebagai sarana kebijakan publik guna mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Di era modern yang ditandai dengan transformasi digital dan munculnya konsep Society 5.0, hukum ketenagakerjaan dituntut untuk adaptif terhadap perubahan dunia kerja, teknologi, serta pola hubungan industrial. Penelitian ini menganalisis peran regulasi tenaga kerja dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, transformasi hukum ketenagakerjaan di era Society 5.0, serta pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja dan dunia usaha. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis-normatif dengan menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan, doktrin, dan teori hukum ketenagakerjaan yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pembangunan hukum ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan merupakan prasyarat tercapainya visi Indonesia dalam mewujudkan kerja layak dan ekonomi berkelanjutan.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Ade Irma

Universitas Al Azhar Indonesia

Jl. Sisingamangaraja, Jakarta Selatan, Jakarta 12110

1. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu pilar utama dalam struktur hukum nasional yang berfungsi menjamin keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam kerangka pembangunan ekonomi nasional.¹ Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan penting karena secara langsung memengaruhi produktivitas tenaga kerja, stabilitas hubungan industrial, dan pemerataan kesejahteraan sosial.² Seiring dengan perkembangan globalisasi ekonomi dan transformasi teknologi, paradigma

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), 3.

² ILO, *Decent Work and the Sustainable Development Goals*, Geneva, 2019.

pembangunan nasional tidak lagi berfokus semata pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menekankan aspek keberlanjutan (*sustainability*), keadilan sosial, serta inklusivitas.

Kebebasan berkontrak merupakan salah satu prinsip dalam hukum perdata yang memberi ruang bagi para pihak untuk mengatur hubungan hukum secara sukarela sesuai dengan kehendak masing-masing pihak. Pasal 1338 KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat dinyatakan sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Akan tetapi, dalam konteks hubungan industrial prinsip-prinsip ini bertentangan dengan para pekerja terutama pada hak kebebasan bekerja, keamanan bekerja, dan perlindungan sosial yang dijadikan perbedaan kepentingan antara pemberi kerja yang menekankan efisiensi ekonomi dan pekerja yang menuntut perlindungan hak-hak dasarnya menciptakan konflik hukum yang kompleks.

Menurut Subekti, kebebasan berkontrak tidak bersifat absolut karena ada norma hukum yang mengatur batas-batas perjanjian agar tidak merugikan salah satu pihak, terutama pihak yang secara ekonomi lemah.³

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menegaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang produktif, menjamin hak-hak pekerja, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.⁴ Prinsip tersebut sejalan dengan agenda pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) yang dicanangkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, khususnya tujuan kedelapan yang menekankan pentingnya kerja layak (*decent work*) dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

Meskipun demikian, dinamika hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Tingginya angka pengangguran terbuka, ketimpangan pendapatan, serta lemahnya perlindungan sosial bagi pekerja informal menjadi persoalan yang kompleks. Di sisi lain, dunia usaha menuntut fleksibilitas ketenagakerjaan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan pasar global. Kondisi inilah yang kemudian melahirkan kebutuhan akan pembaruan hukum ketenagakerjaan, termasuk dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas sehingga penulis merumuskan dua rumusan masalah, yaitu: 1. Bagaimana prinsip kebebasan berkontrak yang diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia dan apa saja potensi konfliknya dengan hak pekerja atas kebebasan bekerja, dan 2. Bagaimana peran dan upaya hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam menyeimbangkan asas kebebasan berkontrak dengan perlindungan hak pekerja?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini Adalah penelitian dengan pendekatan hukum normative dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Fokus kajian pada penelitian ini adalah norma-norma hukum positif yang berlaku termasuk ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum serta pandangan-pandangan yang relevan dengan isu kebebasan berkontrak dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa dan mengidentifikasi prinsip-prinsip dan dasar hukum yang membentuk pengaturan tentang hubungan kerja serta menguji kesesuaian antara penerapan norma hukum dengan nilai keadilan dan perlindungan social yang menjadi dasar dari hukum ketenagakerjaan.⁵

Peneliti berupaya memahami system hukum di Indonesia dalam mengatur keseimbangan antara kebebasan berkontrak kepada pekerja yang memiliki posisi yang lemah dalam hubungan industrial.⁶

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prinsip Kebebasan Berkontrak dan Potensi Hak Pekerja atas Kebebasan Bekerja

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu cabang hukum yang fokus mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam konteks penyelenggaraan hubungan kerja. Tujuan utama dari regulasi ini adalah menciptakan sistem hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan produktif, sehingga kepentingan semua pihak dapat terakomodasi secara seimbang. Dalam praktiknya, hukum ketenagakerjaan tidak hanya menetapkan hak dan kewajiban para pihak, tetapi juga berperan sebagai alat untuk mengurangi ketimpangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha, yang seringkali muncul akibat perbedaan posisi ekonomi, sosial, dan akses terhadap informasi.⁷

Sedangkan asas kebebasan berkontrak merupakan pengejawantahan dari hak asasi manusia di bidang ekonomi dan perdata.⁸ Prinsip ini memungkinkan setiap individu untuk secara bebas menentukan apakah ia akan

³ *Ibid.*

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Rencana Strategis Ketenagakerjaan Nasional 2020–2024*, Jakarta, 2021.

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), 14.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2020), 65.

⁷ *Loc.Cit.*, Lalu Husni, Hlm. 5.

⁸ *Loc. Cit.*, Peter Mahmud Marzuki, *Peneitian Hukum*. 69.

membuat perjanjian atau tidak, dengan siapa ia akan membuat perjanjian serta mengenai isi dan bentuk perjanjian tersebut.

Namun, dalam konteks hubungan kerja, kebebasan berkontrak tidak lagi berdiri di atas posisi yang setara antara kedua belah pihak. Pekerja berada dalam posisi lemah secara ekonomi dan sosial, sementara pengusaha memiliki kekuatan modal dan pengendalian terhadap kesempatan kerja.⁹ Oleh karena itu, hubungan kerja memiliki sifat ketimpangan struktural, di mana pekerja sering kali terpaksa menerima perjanjian kerja dengan syarat yang merugikan demi mempertahankan penghidupannya.

Menurut Imam Soepomo,¹⁰ hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi ganda yang saling melengkapi. Fungsi pertama adalah sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak yang layak, termasuk upah yang adil, jaminan keselamatan kerja, dan perlindungan sosial, sehingga mereka dapat bekerja dengan aman dan sejahtera. Fungsi kedua adalah sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam kegiatan usaha. Dengan adanya regulasi yang jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja, pengusaha dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, meningkatkan kualitas produksi, dan mengoptimalkan kinerja perusahaan tanpa menimbulkan konflik industrial yang merugikan.

Salah satu bentuk konflik paling nyata antara kebebasan berkontrak dan hak pekerja adalah klausul *Non-Compete Agreement* (NCA), yaitu larangan bagi pekerja untuk bekerja diperusahaan pesaing setelah hubungan kerja berakhir.¹¹ Walaupun secara teoritis sah berdasarkan asas kebebasan berkontrak, penerapan klausul tersebut berpotensi melanggar hak konstitusional pekerja untuk bekerja dan mencari nafkah sebagaimana telah dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945.

Dalam studi komparatif, *Federal Trade Commission* (FTC) di Amerika Serikat pada tahun 2023 mengusulkan larangan menyeluruh terhadap klausul NCA karena dianggap menghambat mobilitas tenaga kerja dan menurunkan tingkat upah nasional.¹² Sedangkan di Indonesia, hal ini belum ada aturan tegas yang mengatur pembatasan terkait klausul seperti di Amerika, sehingga masih banyak diterapkan secara sepihak oleh pemberi kerja kepada pekerja.¹³

Menurut Kemal Juniardi, asas kebebasan berkontrak dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia harus dibatasi oleh prinsip proporsionalitas, yaitu keseimbangan antara kebebasan ekonomi dan keadilan sosial.¹⁴ Pembatasan ini merupakan bentuk konkret dari fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang bersifat protektif terhadap pihak yang lemah.

Di Amerika Serikat, klausul *Non-Compete Agreement* (NCA) telah lama digunakan oleh perusahaan untuk melindungi rahasia dagang, informasi sensitif, dan investasi dalam sumber daya manusia. Namun, praktik NCA yang luas dan tanpa batas waktu telah menimbulkan kekhawatiran terhadap mobilitas tenaga kerja dan tingkat upah nasional.¹⁵ Sehubungan dengan itu, FTC menyarankan pelarangan NCA, kecuali dalam kasus yang sangat terbatas dan terukur, misalnya untuk posisi manajemen puncak yang memiliki akses ke rahasia perusahaan yang strategis.

Berbeda dengan Amerika Serikat, Indonesia hingga saat ini belum memiliki regulasi yang secara tegas membatasi atau melarang klausul NCA dalam perjanjian kerja.¹⁶ Penggunaan klausul ini masih bergantung pada kesepakatan pihak pengusaha dan pekerja, sehingga menyebabkan implementasi sepihak, ketidakjelasan hukum, dan risiko konflik hukum.

Willy Farianto menekankan bahwa absennya regulasi yang mengatur NCA di Indonesia membuat prinsip kebebasan berkontrak mudah dimanfaatkan oleh pihak pengusaha, sehingga hak pekerja atas kebebasan bekerja (*right to work*) terancam.¹⁷

Hal ini berpotensi menimbulkan konflik hak pekerja atas kebebasan bekerja yang seharusnya telah dijamin dalam UUD NRI 1945 dalam pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat (2). Konflik ini muncul Ketika isi dalam kontrak atau perjanjian membatasi hak pekerjaanya, antara lain:

- a) PKWT yang terus berulang tanpa kepastian status kerjanya.
- b) Seorang pekerja yang tidak boleh berkerja sejenis sesuai dengan isi perjanjian sepihak.
- c) Pekerja outsourcing dengan upah rendah dan jaminan sosial yang terbatas.
- d) Kerja lembur tanpa kompensasi yang setimpal (pekerja restoran).

⁹ Loc. Cit, Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 26.

¹⁰ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 2003), 12..

¹¹ Black's Law Dictionary, *Non-Compete Agreement*, 11th ed. (St. Paul: Thomson Reuters, 2019), 978.

¹² FTC, *Proposed Rule on Non-Compete Clauses* (Washington D.C: Federal Register, 2023), 12.

¹³ Faridha Ath Thooriq, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia," *Gema Keadilan* 12 (2023): 48.

¹⁴ Loc.Cit, Kemal Januardi, *Indonesia Law Reform Journal* 1, No. 2 (2021): 131.

¹⁵ Federal Trade Commission, *Non-Compete Clause Report* (Washington, D.C., 2023), 12–15.

¹⁶ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), 50.

¹⁷ *Ibid.*, 51.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga strategis, karena mempengaruhi produktivitas ekonomi, stabilitas sosial, dan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan.

Di Indonesia, dasar hukum utama ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan turunannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁸ Pembaruan regulasi tersebut dimaksudkan untuk menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan perlindungan hak pekerja.

Fungsi utama regulasi ini tidak terbatas pada penetapan hak dan kewajiban secara normatif, tetapi juga berperan sebagai mekanisme untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan industrial. Dalam kenyataannya, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi daya tawar, akses informasi, maupun kemampuan ekonomi. Tanpa adanya regulasi yang memadai, pekerja rentan terhadap praktik kerja yang tidak adil, diskriminatif, atau eksploitatif. Oleh karena itu, regulasi ketenagakerjaan hadir sebagai penyeimbang yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha untuk menjalankan kegiatan usaha secara efisien dan produktif.

Dalam konteks pembangunan nasional, regulasi ketenagakerjaan memiliki fungsi ganda. Pertama, sebagai instrumen hukum formal yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Kedua, sebagai alat kebijakan publik yang strategis untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (*sustainable economic growth*). Regulasi yang efektif memungkinkan pemerintah membangun pasar tenaga kerja yang stabil, di mana pekerja mendapatkan perlindungan hak-hak dasar mereka, sementara pengusaha memperoleh kepastian hukum untuk menjalankan operasi bisnisnya. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan tidak hanya menjadi perangkat hukum formal, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi terciptanya pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Salah satu peran utama regulasi ketenagakerjaan adalah menetapkan standar minimum ketenagakerjaan, yang meliputi upah minimum, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta hak-hak lainnya.¹⁹ Penetapan standar minimum ini memiliki fungsi ganda. Pertama, perlindungan terhadap pekerja dari kondisi kerja yang merugikan, tidak manusiawi, atau diskriminatif. Kedua, peningkatan produktivitas dan kualitas tenaga kerja. Lingkungan kerja yang aman, adil, dan manusiawi terbukti meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja pekerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada daya saing perusahaan dan nasional.

Hukum ketenagakerjaan memfasilitasi terciptanya sinergi antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Pekerja yang terlindungi haknya secara hukum cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan. Di sisi lain, pengusaha memperoleh kepastian hukum yang memungkinkan perencanaan strategis jangka panjang, alokasi sumber daya yang efektif, dan inovasi tanpa risiko hukum yang merugikan. Kepastian hukum ini juga menciptakan iklim investasi yang kondusif, menarik modal domestik maupun asing, serta mendorong pertumbuhan sektor industri. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan tidak hanya melindungi individu pekerja, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas ekonomi dan pembangunan nasional secara luas.

Selain itu, pengaturan ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen mitigasi risiko sosial dan politik. Konflik industrial, perselisihan perburuhan, atau praktik kerja yang merugikan pekerja dapat menimbulkan dampak negatif yang luas, termasuk gangguan operasional perusahaan, penurunan produktivitas, dan ketidakstabilan sosial-politik. Dengan adanya regulasi yang jelas, pekerja memiliki jalur hukum untuk menyelesaikan perselisihan, sementara pengusaha memahami kewajiban dan batasan yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, regulasi ketenagakerjaan bukan sekadar alat hukum, tetapi juga instrumen stabilisasi sosial yang berdampak langsung pada keberlangsungan ekonomi.

Regulasi ketenagakerjaan juga berperan sebagai katalis bagi pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. Pertumbuhan ekonomi yang inklusif memerlukan tenaga kerja yang sejahtera, terampil, dan produktif. Dengan perlindungan hukum, jaminan sosial, dan standar kerja yang layak, pekerja dapat meningkatkan kualitas hidupnya dan mendukung produktivitas ekonomi. Dunia usaha mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, sementara pertumbuhan ekonomi dapat berlangsung secara berkelanjutan, adil, dan inklusif. Sinergi ini menciptakan siklus positif antara perlindungan pekerja, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam era globalisasi, regulasi ketenagakerjaan juga penting untuk meningkatkan daya saing nasional. Negara yang memiliki regulasi ketenagakerjaan yang jelas dan adil mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan terlindungi secara sosial, sehingga menarik investasi asing dan memperkuat posisi kompetitif di pasar global. Regulasi yang kuat juga memastikan kesesuaian dengan standar internasional, seperti yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO), sehingga pertumbuhan ekonomi selaras dengan prinsip hak asasi manusia, keadilan sosial, dan pembangunan berkelanjutan.

¹⁸ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁹ International Labour Organization, *Labour Standards and Economic Development* (Geneva: ILO, 2018), 12–14.

Hukum ketenagakerjaan berperan penting dalam memastikan stabilitas pasar tenaga kerja melalui penetapan standar minimum ketenagakerjaan, seperti upah minimum, waktu kerja, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.²⁰ Penetapan standar tersebut memiliki dampak ganda: di satu sisi, melindungi pekerja dari eksploitasi; di sisi lain, meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja nasional.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Prinsip ini tidak hanya merupakan perwujudan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan prasyarat bagi terciptanya lingkungan kerja yang inklusif. Dalam Pasal 88 ayat (1) UU tersebut ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini menunjukkan keterkaitan langsung antara regulasi tenaga kerja dengan tujuan pembangunan berkelanjutan, yaitu peningkatan kesejahteraan manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada hal ini menekankan prinsip keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja.²¹ Sehingga regulasi harus mampu mendorong penciptaan lapangan kerja, meningkatkan produktivitas, dan memfasilitasi inovasi tanpa mengorbankan hak-hak pekerja.

2. Peran Hukum Ketenagakerjaan dalam Menyeimbangkan Asas Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Hak Pekerja

Hukum ketenagakerjaan Indonesia dibangun di atas fondasi negara kesejahteraan (*welfare state*), di mana negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin keadilan sosial dan perlindungan bagi seluruh warga negara, termasuk pekerja.²² Prinsip ini tercermin dalam Pembukaan UUD 1945, yang menegaskan tujuan negara untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Peran hukum ketenagakerjaan tidak hanya sebagai instrumen untuk mengatur hubungan industrial, tetapi juga sebagai alat rekayasa sosial (*social engineering*) guna menciptakan keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan kemanusiaan.²³ Menurut Satjipto Rahardjo, hukum harus berfungsi melindungi manusia dari kekuasaan ekonomi dan politik yang dapat merendahkan martabatnya.

Berbagai instrumen hukum nasional, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah berupaya memberikan batasan terhadap kebebasan kontraktual. Pasal 52 ayat (1) UU tersebut menegaskan bahwa perjanjian kerja harus didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini menegaskan bahwa kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja bersifat terbatas (*limited freedom*).

Namun, reformasi melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menimbulkan perdebatan karena dianggap menggeser orientasi hukum ketenagakerjaan dari prinsip perlindungan ke arah liberalisasi. Beberapa pasal yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan alih daya (*outsourcing*) dinilai memperlemah posisi tawar pekerja dan memperluas praktik kerja kontrak yang tidak pasti.

Meskipun UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimaksudkan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan mendorong investasi, regulasi ini memicu perdebatan di kalangan akademisi, praktisi hukum, dan serikat pekerja.²⁴ Banyak pihak menilai bahwa undang-undang ini cenderung menggeser fokus hukum ketenagakerjaan di Indonesia dari prinsip proteksi pekerja menuju arah liberalisasi dan deregulasi.

Salah satu isu utama terletak pada pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan praktik alih daya (*outsourcing*). UU Cipta Kerja memperluas ruang lingkup PKWT dan memperlonggar syarat alih daya, sehingga memungkinkan pengusaha menerapkan kontrak kerja yang bersifat sementara atau tidak pasti dalam jangka waktu lebih panjang. Kondisi ini berpotensi memperlemah posisi tawar pekerja, terutama mereka yang berada dalam kategori pekerja kontrak atau *outsourcing*, karena hak-hak dasar seperti kepastian kerja, upah, dan jaminan sosial menjadi kurang terlindungi.

Willy Farianto menegaskan bahwa meskipun fleksibilitas kontrak dapat meningkatkan efisiensi ekonomi dan daya saing perusahaan, tanpa pengawasan yang memadai, pekerja berada pada posisi yang lemah dalam negosiasi kontrak.²⁵ Akibatnya, praktik kerja kontrak dapat meluas secara masif, menimbulkan ketidakpastian hukum dan risiko eksploitasi bagi tenaga kerja, khususnya di sektor informal dan industri padat karya.

Menurut Andri Cahyanto, fleksibilitas kontraktual yang berlebihan dalam UU Cipta Kerja berpotensi mengaburkan batas antara perlindungan pekerja dan efisiensi ekonomi. Ia menekankan pentingnya pendekatan hukum yang menyeimbangkan kebebasan berkontrak dengan perlindungan hak asasi pekerja (*labour human rights*) agar tidak terjadi eksploitasi.

²⁰ ILO, *Labour Standards and Economic Development*, Geneva, 2018.

²¹ T. Hadi, *Digitalisasi dan Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Press, 2021), 56.

²² Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Negara Kesejahteraan* (Jakarta: Konstitusi Press, 2005), 43.

²³ Roscoe Pound, *Social Engineering through Law* (New Haven: Yale University Press, 1940), 21.

²⁴ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), 58.

²⁵ *Ibid.*, Willy Farianto., hlm. 61.

Laporan *International Labour Organization* (ILO) tahun 2021 menegaskan bahwa setiap reformasi ketenagakerjaan harus menjamin prinsip decent work yaitu pekerjaan yang layak, aman, dan bermartabat.²⁶ Negara yang mendorong fleksibilitas kerja tanpa mekanisme perlindungan sosial yang kuat berisiko menimbulkan prekariat, yaitu kondisi pekerja yang hidup dalam ketidakpastian ekonomi dan sosial.²⁷

Di era digital saat ini, pekerja yang beroperasi dalam ekonomi gig menghadapi ketidakpastian hukum yang signifikan karena hubungan kerja mereka sering kali tidak diakui secara formal oleh sistem hukum yang ada.²⁸ Pekerja gig economy, seperti ojek online, kurir, freelancer digital, dan pekerja platform lainnya, sering kali bekerja dengan kontrak sementara atau per proyek, sehingga rawan menghadapi risiko terkait hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan hukum lainnya. Ketidakpastian ini menimbulkan potensi eksploitasi dan ketidakadilan dalam distribusi hak-hak ketenagakerjaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi.²⁹

I Gde Sandy Satria menekankan pentingnya pendekatan hukum yang inklusif terhadap pekerja digital.³⁰ Pendekatan inklusif ini tidak hanya mencakup pengakuan hukum terhadap status pekerja, tetapi juga menjamin hak-hak dasar mereka termasuk kebebasan bekerja dan akses terhadap jaminan sosial. Hak atas kebebasan bekerja menjamin pekerja memiliki pilihan untuk melakukan pekerjaan sesuai keahlian dan minat tanpa adanya paksaan atau batasan yang tidak wajar. Sedangkan jaminan sosial mencakup perlindungan terhadap risiko kesehatan, kecelakaan kerja, dan ketidakpastian penghasilan, yang sangat relevan bagi pekerja dengan kontrak tidak tetap.

Di tingkat internasional, *Federal Trade Commission* (FTC) di Amerika Serikat dan beberapa negara Eropa telah meninjau kembali aturan terkait pekerja digital dan *non-compete clause*, untuk mencegah pembatasan mobilitas tenaga kerja dan memastikan perlindungan hak-hak pekerja.³¹ Di AS, pekerja platform digital kini memperoleh perlindungan tertentu terhadap kontrak yang tidak adil, meskipun pengakuan status pekerja masih menjadi isu kompleks. Perbandingan ini menunjukkan bahwa Indonesia dapat belajar dari praktik internasional untuk membangun regulasi yang adaptif, responsif, dan adil bagi pekerja digital.

Transformasi ini menuntut reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih adaptif, responsif, dan inklusif, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan berbagai jenis pekerjaan baru yang muncul sebagai konsekuensi dari revolusi digital. Perubahan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi memengaruhi seluruh tatanan hubungan industrial, mulai dari hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, hingga peran pemerintah dalam regulasi pasar tenaga kerja yang dinamis dan fleksibel.

Salah satu fenomena yang paling menonjol adalah munculnya pekerjaan berbasis platform digital, atau yang dikenal dengan istilah ekonomi *gig* (*gig economy*), pekerja lepas digital (*digital freelancer*), dan pekerja platform (*platform workers*).³² Model pekerjaan ini berbeda secara mendasar dari pekerjaan formal tradisional. Pekerja platform sering beroperasi secara fleksibel, memiliki kontrak jangka pendek, bergantung pada algoritma platform, dan tidak selalu memiliki jaminan sosial atau perlindungan hukum yang jelas. Mereka menghadapi risiko ketidakpastian pendapatan, minimnya perlindungan hak dasar, dan keterbatasan akses terhadap tunjangan atau fasilitas ketenagakerjaan konvensional.

Hukum ketenagakerjaan konvensional, yang menekankan hubungan kerja formal antara pekerja dan pemberi kerja, sering kali belum mampu mengakomodasi karakteristik pekerjaan baru ini.³³ Ketidakjelasan status pekerja digital menimbulkan kesenjangan hukum yang signifikan, sehingga perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja menjadi terbatas. Di sisi lain, pengusaha atau platform digital juga menghadapi ketidakpastian hukum terkait kewajiban mereka terhadap pekerja, termasuk tanggung jawab sosial, kompensasi, jaminan sosial, dan kepatuhan terhadap standar kerja yang adil. Hal ini menimbulkan risiko litigasi, konflik industrial, dan ketidakpastian dalam penciptaan iklim usaha yang stabil.

Oleh karena itu, reformasi hukum ketenagakerjaan di era Society 5.0 harus menekankan prinsip inklusivitas dan fleksibilitas, serta mampu mengakomodasi model-model pekerjaan baru tanpa mengorbankan perlindungan dasar bagi pekerja.³⁴ Beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan meliputi pengakuan status pekerja digital, perlindungan jaminan sosial, pengaturan jam kerja dan kompensasi, dan perlindungan dari praktik eksploitatif.

²⁶ ILO, Decent Work and Economic Growth Report (Geneva: ILO, 2021), 8.

²⁷ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury, 2011), 19.

²⁸ ILO, *Digital Labour Platforms and the Future of Work* (Geneva: ILO, 2021), 12–14.

²⁹ V. De Stefano, "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 (2015): 13–15.

³⁰ I Gde Sandy Satria, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Digital dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 52, no. 3 (2021): 245–247.

³¹ Federal Trade Commission, *Non-Compete Clause Enforcement and Worker Mobility* (Washington D.C.: FTC, 2023), 5–10.

³² International Labour Organization, *Digital Labour Platforms and the Future of Work* (Geneva: ILO, 2021), 8–12..

³³ Subekti, *Hukum Perjanjian dan Hubungan Kerja* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2020), 72–74.

³⁴ International Labour Organization (ILO), *Work for a Brighter Future: Shaping the Future of Work in the Digital Economy* (Geneva: ILO, 2022), 20–25.

Selain itu, regulasi ketenagakerjaan perlu menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha. Pekerja digital harus mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, sementara pengusaha dan platform perlu memiliki fleksibilitas untuk mengelola tenaga kerja sesuai dinamika pasar dan inovasi teknologi. Dengan pendekatan yang seimbang, regulasi ketenagakerjaan dapat mendukung transformasi ekonomi digital secara produktif, meningkatkan daya saing nasional, dan memastikan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

Adaptasi hukum ketenagakerjaan di era digital juga berperan dalam menciptakan kesempatan kerja baru yang lebih fleksibel dan inklusif. Pekerja digital yang terlindungi secara hukum memiliki peluang untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kapasitas inovatifnya. Sementara itu, pengusaha dapat memanfaatkan teknologi untuk mengoptimalkan proses bisnis, memperluas pasar, dan meningkatkan daya saing global. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan yang adaptif mendorong terciptanya ekosistem kerja digital yang produktif, adil, dan berkelanjutan.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menandai perubahan besar dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Undang-undang ini mengusung semangat deregulasi dan debirokratisasi guna mempercepat investasi dan menciptakan lapangan kerja. Namun, penerapannya menuai pro dan kontra, khususnya terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja.

Secara normatif, UU Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan pokok dalam UU Ketenagakerjaan, antara lain mengenai sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), pesangon, dan waktu kerja. Dari sisi dunia usaha, perubahan ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam pengelolaan tenaga kerja. Namun dari perspektif pekerja, beberapa perubahan dianggap mengurangi jaminan keamanan kerja.³⁵

Dari perspektif hukum ekonomi, UU Cipta Kerja berupaya menyeimbangkan antara kepastian usaha dan perlindungan pekerja.³⁶ Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada implementasi dan pengawasan oleh pemerintah, serta kemampuan sistem hukum untuk memastikan bahwa fleksibilitas yang diberikan tidak berujung pada eksploitasi tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebenarnya mencoba menjawab sebagian tantangan ini dengan memberikan fleksibilitas bagi pelaku usaha, serta mendorong penciptaan lapangan kerja baru. Namun, fleksibilitas tersebut harus diimbangi dengan penguatan sistem perlindungan sosial agar pekerja dalam sektor informal dan digital tidak kehilangan jaminan dasar ketenagakerjaan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia berperan sebagai instrumen untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan produktif. Prinsip kebebasan berkontrak memungkinkan pekerja dan pengusaha menentukan isi perjanjian kerja secara bebas, namun ketimpangan posisi antara pekerja yang lemah secara ekonomi dan pengusaha yang memiliki modal menyebabkan potensi konflik cukup tinggi. Konflik ini terlihat pada praktik PKWT berulang, *outsourcing* dengan jaminan terbatas, kerja lembur tanpa kompensasi yang setimpal, dan klausul *Non-Compete Agreement* (NCA) yang membatasi hak pekerja untuk bekerja.

Regulasi ketenagakerjaan melalui UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 11 Tahun 2020 berupaya menyeimbangkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan perlindungan hak pekerja. Fungsi hukum ketenagakerjaan bersifat ganda: sebagai perlindungan pekerja dan sarana meningkatkan produktivitas perusahaan.

Saran

- 1) Pemerintah perlu memperjelas regulasi terkait NCA, PKWT, dan *outsourcing* agar hak pekerja terlindungi dan posisi tawar seimbang.
- 2) Perlu pengawasan dan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif agar pekerja dapat menuntut haknya.
- 3) Peningkatan edukasi dan kesadaran hukum bagi pekerja untuk memperkuat posisi tawar dalam negosiasi kontrak.
- 4) Kebebasan berkontrak harus dibatasi oleh prinsip proporsionalitas agar keseimbangan antara kebebasan ekonomi dan keadilan sosial tetap terjaga.

Dengan penerapan langkah-langkah ini, konflik antara kebebasan berkontrak dan hak pekerja atas kebebasan bekerja dapat diminimalkan, hubungan industrial lebih harmonis, dan hukum ketenagakerjaan berfungsi mendukung pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

³⁵ LBH Jakarta, *Analisis Kritis terhadap UU Cipta Kerja Sektor Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2021.

³⁶ Adnan Buyung Nasution, *Hukum dan Ekonomi dalam Perspektif Pembangunan Nasional* (Jakarta: UI Press, 2017), 57.

REFERENSI

- Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi dan Negara Kesejahteraan*. Jakarta: Konstitusi Press, 2005.
- Farianto, Willy. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Hadi, T. *Digitalisasi dan Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Press, 2021.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Nasution, Adnan Buyung. *Hukum dan Ekonomi dalam Perspektif Pembangunan Nasional*. Jakarta: UI Press, 2017.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 2003.
- Subekti. *Hukum Perjanjian dan Hubungan Kerja*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2020.
- Federal Trade Commission. *Non-Compete Clause Enforcement and Worker Mobility*. Washington, D.C.: Federal Trade Commission, 2023.
- Federal Trade Commission. *Non-Compete Clause Report*. Washington, D.C.: Federal Trade Commission, 2023.
- International Labour Organization (ILO). *Decent Work and Economic Growth Report*. Geneva: ILO, 2021.
- International Labour Organization (ILO). *Decent Work and the Sustainable Development Goals*. Geneva: ILO, 2019.
- International Labour Organization (ILO). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Geneva: ILO, 2021.
- International Labour Organization (ILO). *Labour Standards and Economic Development*. Geneva: ILO, 2018.
- International Labour Organization (ILO). *Work for a Brighter Future: Shaping the Future of Work in the Digital Economy*. Geneva: ILO, 2022.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Black's Law Dictionary. 11th ed. St. Paul: Thomson Reuters, 2019.
- Pound, Roscoe. *Social Engineering through Law*. New Haven: Yale University Press, 1940.
- Standing, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury, 2011.
- Ath Thooriq, Faridha. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia." *Gema Keadilan* 12 (2023): 48.
- De Stefano, V. "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdsourcing, and Labor Protection in the 'Gig-Economy'." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37 (2015): 13–15.
- Januardi, Kemal. "Indonesia Law Reform Journal 1, No. 2." 2021: 131.
- Satria, I Gde Sandy. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Digital dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 52, no. 3 (2021): 245–247.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Rencana Strategis Ketenagakerjaan Nasional 2020–2024*. Jakarta, 2021.
- LBH Jakarta. *Analisis Kritis terhadap UU Cipta Kerja Sektor Ketenagakerjaan*. Jakarta, 2021.