

## **Kapita Selekta Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hak Pekerja Dalam Era Globalisasi**

**Vannessa Mayliana Christiani\*, Ida Susanti, Catharina Dewi Wulansari**

Universitas Katolik Parahyangan, Indonesia

Email: [vannessamch31@gmail.com](mailto:vannessamch31@gmail.com)\*

---

### **Abstrak:**

Globalisasi membawa perubahan signifikan terhadap sistem ketenagakerjaan di Indonesia, terutama melalui fleksibilitas hubungan kerja seperti kontrak jangka pendek, outsourcing, dan kerja paruh waktu. Fleksibilitas tersebut dianggap meningkatkan efisiensi perusahaan, namun di sisi lain menciptakan ketidakpastian dan kerentanan bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks globalisasi, dengan menyoroti faktor struktural, kelembagaan, dan politik hukum yang memengaruhi efektivitas regulasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan sifat deskriptif-analitis, menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menginterpretasikan dan membandingkan norma hukum dengan praktik di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Indonesia memiliki perangkat hukum seperti UU Ketenagakerjaan, UU Serikat Pekerja, dan UU Perlindungan Pekerja Migran serta telah meratifikasi sejumlah konvensi ILO, implementasinya masih jauh dari optimal. Kasus-kasus seperti pemutusan hubungan kerja sepihak, represi terhadap kebebasan berserikat, dan eksploitasi pekerja migran menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pengawasan ketenagakerjaan, revisi kebijakan yang lebih berpihak pada pekerja, serta peningkatan peran serikat pekerja dan dialog sosial tripartit. Upaya tersebut diharapkan dapat membangun sistem perlindungan hukum yang lebih adil, manusiawi, dan berkelanjutan bagi pekerja di era globalisasi.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum; Hak Pekerja; Globalisasi

### **Abstract:**

*Globalization has significantly transformed Indonesia's labor system through flexible work arrangements such as short-term contracts, outsourcing, and part-time employment. While these practices improve corporate efficiency, they also create uncertainty and vulnerability for workers. This study aims to analyze the weaknesses of labor law protection within the context of globalization, highlighting structural, institutional, and legal-political factors affecting regulatory effectiveness. The research employs a normative juridical method with a descriptive-analytical approach, utilizing secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials. The approaches used include statutory, conceptual, and case approaches. Data analysis was conducted qualitatively by interpreting and comparing legal norms with field practices. The findings reveal that although Indonesia possesses comprehensive legal frameworks including the Labor Law, Trade Union Law, and Migrant Worker Protection Law and has ratified key ILO conventions, implementation remains weak. Cases of unilateral termination, suppression of union activities, and migrant worker exploitation reveal a persistent gap between legal norms and actual practice. This study recommends strengthening labor inspection mechanisms, revising pro-investor policies to favor workers' welfare, and reinforcing the role of trade unions and tripartite social dialogue. These measures are crucial to building a fair, humane, and sustainable system of legal protection for workers in the globalized era.*

**Keywords:** Legal protection; workers' rights; globalization

---

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi membawa perubahan besar dalam cara perusahaan mengelola tenaga kerja. Persaingan yang semakin ketat di pasar global membuat perusahaan dituntut untuk lebih efisien dan fleksibel. Salah satu wujud dari fleksibilitas ini adalah lahirnya sistem kerja yang beragam,

seperti kontrak jangka pendek, outsourcing, dan kerja paruh waktu. Tujuannya adalah agar perusahaan dapat dengan cepat menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar. Namun, di balik keuntungan efisiensi bagi perusahaan, fleksibilitas ini sering kali menghadirkan ketidakpastian bagi pekerja. Mereka tidak memiliki kepastian kontrak jangka panjang, sehingga selalu berada dalam posisi rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (Budimansyah & Axel, 2024).

Salah satu dampak nyata dari globalisasi adalah meluasnya praktik outsourcing. Pekerja outsourcing biasanya ditempatkan di sektor-sektor pendukung, namun tidak jarang mereka juga mengisi posisi inti dalam sebuah perusahaan. Dengan sistem ini, perusahaan dapat mengurangi tanggung jawab terhadap pekerja, karena hubungan kerja secara formal ada di tangan perusahaan penyedia jasa. Kondisi serupa juga terjadi pada pekerja kontrak jangka pendek. Meskipun mereka melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap, status mereka jauh lebih lemah. Hal ini menunjukkan bagaimana globalisasi mendorong munculnya pola kerja yang tidak selalu menjamin keadilan bagi pekerja (Yusuf et al., 2025).

Ketidakpastian menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sistem kerja global. Pekerja dengan kontrak pendek atau outsourcing tidak memiliki jaminan keberlanjutan kerja. Mereka bisa saja kehilangan pekerjaannya kapan saja ketika perusahaan melakukan efisiensi atau restrukturisasi. Ketidakpastian ini menimbulkan beban psikologis, karena pekerja tidak dapat merencanakan masa depan secara tenang. Dengan demikian, fleksibilitas yang dianggap menguntungkan perusahaan justru menimbulkan ketidakstabilan bagi kehidupan pekerja (Yusuf et al., 2025).

Pada persaingan global, posisi tawar pekerja sering kali sangat lemah. Modal dan investor memiliki kekuatan besar dalam menentukan arah industri dan kebijakan ketenagakerjaan. Perusahaan bisa dengan mudah memindahkan produksi ke negara lain yang menawarkan biaya tenaga kerja lebih murah. Kondisi ini membuat pekerja harus menerima kondisi kerja yang ditawarkan tanpa banyak pilihan. Jika menolak, mereka berisiko kehilangan pekerjaan, sementara di sisi lain pasokan tenaga kerja sangat melimpah (Budijanto, 2017).

Perekonomian global yang sangat bergantung pada investasi membuat negara cenderung lebih memihak pada kepentingan investor. Regulasi ketenagakerjaan sering kali dirancang untuk menarik modal masuk, bukan semata-mata untuk melindungi pekerja. Akibatnya, suara pekerja menjadi kurang diperhatikan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini memperlihatkan betapa rapuhnya posisi pekerja dalam struktur globalisasi yang lebih mengutamakan kepentingan modal (Budijanto, 2017).

Posisi tawar pekerja juga lemah karena keterbatasan dalam bersatu dan memperjuangkan kepentingan bersama. Dalam banyak kasus, pekerja sulit membentuk organisasi yang kuat untuk melawan dominasi modal. Akibatnya, meskipun jumlah pekerja sangat banyak, kekuatan mereka untuk menekan perusahaan atau negara tetap kecil. Globalisasi semakin memperparah keadaan ini, karena aturan kerja yang fleksibel membuat pekerja sering berpindah-pindah, sehingga sulit membangun solidaritas jangka panjang (Ibrahim, 2016).

Salah satu masalah besar yang muncul adalah terpinggirkannya hak-hak pekerja. Dalam logika efisiensi, perusahaan cenderung menekan biaya tenaga kerja serendah mungkin. Hal ini berdampak langsung pada upah yang diterima pekerja. Upah yang seharusnya cukup untuk

memenuhi kebutuhan hidup layak sering kali tidak tercapai. Ketika perusahaan berfokus pada efisiensi, hak-hak dasar pekerja menjadi nomor dua (Ibrahim, 2016).

Pekerja kontrak atau outsourcing jarang menikmati jaminan sosial yang memadai. Padahal jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan jaminan kecelakaan kerja adalah hak dasar yang penting untuk melindungi kesejahteraan mereka. Namun, karena status kerja yang tidak pasti, banyak pekerja tidak tercakup dalam perlindungan tersebut. Ini memperlihatkan bagaimana globalisasi dapat melahirkan kelompok pekerja yang semakin rentan secara ekonomi dan sosial (Buhoy, 2013).

Hak berserikat seharusnya menjadi sarana bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan kolektif mereka. Namun, dalam sistem kerja fleksibel, pekerja kontrak atau outsourcing sering mengalami hambatan untuk membentuk atau bergabung dalam serikat. Status kerja yang tidak stabil membuat mereka takut kehilangan pekerjaan jika bersuara. Dengan demikian, globalisasi secara tidak langsung melemahkan posisi serikat pekerja, karena banyak anggotanya berada dalam kondisi yang tidak aman (Buhoy, 2013).

Pada konteks globalisasi, banyak pekerja migran yang mencari penghidupan di negara lain. Sayangnya, perlindungan terhadap pekerja migran sering kali minim. Mereka menghadapi risiko diskriminasi, eksploitasi, bahkan pelanggaran hak asasi manusia. Situasi ini menunjukkan bagaimana hak pekerja, terutama yang paling rentan, sering dikesampingkan demi menjaga efisiensi dan keuntungan dalam sistem global (Yuliastini & Fitriani, 2025).

Aspek keamanan kerja juga sering diabaikan. Demi menekan biaya, standar keselamatan kerja tidak selalu dipenuhi oleh perusahaan. Akibatnya, pekerja berada dalam kondisi yang rawan kecelakaan. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam persaingan global, keselamatan dan kesejahteraan pekerja sering kali tidak dianggap prioritas utama (Yuliastini & Fitriani, 2025).

Kasus PHK sepihak terhadap belasan jurnalis CNN Indonesia karena mendirikan serikat pekerja Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) memperlihatkan bentuk nyata represi atas kebebasan berserikat. Padahal hak berserikat dijamin dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 (Indonesia, 2024). Demikian pula rencana PHK massal yang mendapat sorotan Komnas HAM menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan sering mengabaikan hak dasar pekerja, terutama ketika efisiensi perusahaan diprioritaskan di atas kesejahteraan manusia (News, 2024).

Kriminalisasi aktivis pekerja, seperti yang disoroti SAFEnet dalam sidang pengadilan, semakin menegaskan lemahnya perlindungan terhadap mereka yang berjuang untuk hak kolektif (Safenet Indonesia, 2024). Di sisi lain, tragedi pekerja migran Adelina Lisao yang mengalami eksploitasi hingga meninggal dunia, mengungkap wajah gelap perbudakan modern dalam arus globalisasi tenaga kerja. Semua kasus ini mengilustrasikan bahwa pelanggaran hak pekerja bukanlah hal sporadis, melainkan pola berulang (Haluan, 2024).

Meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia cukup lengkap dan negara juga meratifikasi beberapa konvensi ILO, realitas menunjukkan adanya kesenjangan besar antara norma hukum dan praktik. Kasus PHK jurnalis CNN Indonesia jelas melanggar aturan, tetapi sanksi bagi perusahaan jarang ditegakkan secara efektif. Demikian pula, pengawasan terhadap pelaksanaan hak pekerja sering tidak berjalan maksimal karena keterbatasan kapasitas pemerintah, lemahnya sistem hukum, atau adanya intervensi kepentingan modal.

Di tingkat internasional, perlindungan pekerja migran telah diatur melalui instrumen hukum seperti Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak Pekerja Migran. Namun, kasus

Adelina Lisao memperlihatkan bahwa tanpa mekanisme pengawasan yang kuat, instrumen hukum tersebut hanya menjadi teks normatif tanpa daya paksa (Purwaningrum, 2017).

Kondisi ini menuntut analisis hukum yang lebih mendalam terhadap perlindungan hak pekerja. Analisis tersebut penting untuk menilai efektivitas regulasi nasional maupun internasional, serta mencari celah yang membuat implementasi hukum tidak berjalan. Misalnya, perlu dikaji apakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial cukup responsif terhadap kasus PHK massal, atau apakah hukum nasional sudah cukup melindungi pekerja migran dari praktik perbudakan modern (Purwaningrum, 2017).

Analisis hukum juga harus mempertimbangkan peran negara dalam menghadapi tekanan globalisasi. Negara tidak boleh semata-mata tunduk pada kepentingan investasi, melainkan tetap menjadikan perlindungan pekerja sebagai prioritas. Perlindungan hukum yang kuat bukan hanya melindungi hak pekerja secara individu, tetapi juga menjaga stabilitas sosial, mengurangi kesenjangan, dan memperkuat demokrasi industrial.

Penelitian ini berangkat dari permasalahan mengenai lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja di era globalisasi. Kondisi ini tidak terlepas dari berbagai faktor struktural, kelembagaan, dan hukum yang membuat hak pekerja sering kali tidak terlindungi secara optimal. Globalisasi mendorong munculnya fleksibilitas kerja, kontrak jangka pendek, hingga praktik outsourcing yang meningkatkan kerentanan pekerja. Meskipun instrumen hukum ketenagakerjaan telah tersedia baik di tingkat nasional maupun internasional, kenyataan menunjukkan bahwa implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, terutama lemahnya pengawasan, keterbatasan penegakan hukum, serta dominasi kepentingan modal dalam menentukan arah kebijakan ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam faktor struktural, kelembagaan, dan hukum yang memengaruhi lemahnya perlindungan pekerja. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengevaluasi efektivitas instrumen hukum ketenagakerjaan nasional maupun internasional yang berlaku, serta melihat sejauh mana regulasi tersebut mampu melindungi pekerja dari praktik pelanggaran hak. Selain itu, penelitian ini berfokus pada perumusan strategi dan rekomendasi hukum maupun kebijakan yang dapat memperkuat perlindungan pekerja di tengah tantangan globalisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyoroti kelemahan sistem yang ada, tetapi juga menawarkan solusi yang relevan dan aplikatif.

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari berbagai dimensi. Dari sisi teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan dengan perspektif globalisasi. Dari sisi empiris, penelitian ini memberikan kontribusi berupa dokumentasi kasus-kasus nyata sebagai bahan rujukan akademis. Sementara itu, manfaat praktisnya adalah menghasilkan rekomendasi kebijakan yang dapat digunakan oleh pemerintah, DPR, dan Kementerian Ketenagakerjaan dalam memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja. Tidak kalah penting, penelitian ini juga memiliki manfaat advokasi, yakni memperkuat posisi serikat pekerja, lembaga swadaya masyarakat, serta lembaga HAM dalam memperjuangkan hak pekerja agar tidak lagi terpinggirkan dalam arus globalisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan yuridis normatif dengan sifat deskriptif-analitis (Abubakar, 2021). Penelitian ini berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum positif, asas hukum, serta doktrin yang mengatur perlindungan hak pekerja di Indonesia dalam konteks globalisasi. Pendekatan ini dipilih karena penelitian menelaah hukum tertulis dan efektivitas penerapannya tanpa melibatkan data lapangan.

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus (Muhaimin, 2020). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan nasional seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran, serta instrumen internasional seperti Konvensi ILO dan ICESCR. Pendekatan konseptual menggunakan teori perlindungan hukum preventif dan represif serta teori keadilan distributif John Rawls, sedangkan pendekatan kasus menganalisis contoh nyata seperti PHK sepihak jurnalis CNN Indonesia dan eksploitasi pekerja migran Adelina Lisao.

Data penelitian ini berupa data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap peraturan, jurnal ilmiah, serta laporan lembaga resmi. Analisis data menggunakan analisis kualitatif yuridis, yaitu menginterpretasikan dan membandingkan norma hukum dengan praktik di lapangan untuk menilai efektivitas perlindungan hukum pekerja serta merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih berpihak pada buruh di era globalisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor Penyebab Perlindungan Hukum Pekerja Belum Optimal**

Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia telah diatur dalam berbagai instrumen, mulai dari UU Ketenagakerjaan, UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, hingga UU Pekerja Migran. Namun, realitas menunjukkan bahwa implementasi perlindungan tersebut masih jauh dari optimal. Terdapat sejumlah faktor mendasar yang menyebabkan pekerja tetap berada dalam posisi rentan terhadap eksploitasi, diskriminasi, dan pelanggaran hak-haknya (Bahar, 2020).

Aturan-aturan tersebut sering kali bersifat fleksibel dan memberi ruang interpretasi yang menguntungkan pengusaha seperti ketentuan mengenai hubungan kerja, sistem kontrak, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja masih dapat dimanipulasi sehingga melemahkan posisi pekerja. Hal ini diperburuk dengan adanya produk hukum baru seperti Omnibus Law Cipta Kerja, yang di satu sisi ditujukan untuk menarik investasi, tetapi di sisi lain memperlonggar perlindungan pekerja. Akibatnya, perlindungan hukum yang ada lebih bersifat normatif di atas kertas, sementara dalam praktiknya tidak mampu membendung praktik pelanggaran (Bahar, 2020).

Faktor berikutnya adalah pengawasan ketenagakerjaan yang lemah. Idealnya, pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja memiliki peran sentral dalam menindak pelanggaran dan memastikan kepatuhan pengusaha terhadap regulasi. Namun, kenyataannya pengawasan sering terkendala keterbatasan jumlah sumber daya manusia (SDM), anggaran, dan kewenangan. Akibatnya, banyak pelanggaran yang terjadi di lapangan tidak terpantau, atau jika pun ditemukan, penindakannya tidak tegas. Kondisi ini memperlihatkan bahwa perangkat hukum

tanpa pengawasan yang efektif akan sulit memberikan perlindungan nyata kepada pekerja (Dewi & Tampubolon, 2025).

Pada era globalisasi, pekerja cenderung dipandang semata sebagai faktor produksi yang dapat digantikan kapan saja. Hal ini menciptakan posisi tawar yang sangat lemah bagi pekerja, terutama dalam menghadapi ancaman PHK massal, sistem kerja kontrak, atau kebijakan upah murah. Banyak pekerja terpaksa menerima kontrak kerja yang eksploitatif karena khawatir kehilangan pekerjaan. Bahkan, ketika ada upaya pembentukan serikat atau advokasi, mereka sering menghadapi intimidasi hingga pemutusan hubungan kerja. Lemahnya posisi tawar ini membuat pekerja sulit melawan, meskipun hak-haknya jelas dilanggar (Dewi & Tampubolon, 2025).

Faktor terakhir adalah politik hukum negara, dalam rangka mendorong investasi asing maupun domestik, pemerintah sering kali menempuh jalan pintas dengan mengurangi beban tenaga kerja. Regulasi yang seharusnya berfungsi melindungi pekerja justru dibuat lebih fleksibel demi memenuhi kepentingan pasar dan pemodal. Contoh paling nyata adalah lahirnya Omnibus Law Cipta Kerja, yang banyak dikritik karena mengurangi standar perlindungan pekerja, mulai dari aturan pesangon, kontrak kerja, hingga outsourcing. Hal ini menunjukkan bahwa arah politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia cenderung kompromistis terhadap kepentingan modal, ketimbang berpihak kepada pekerja sebagai pihak yang lebih rentan.

### **Efektivitas Regulasi Hukum Ketenagakerjaan Nasional dan Internasional**

Efektivitas regulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, baik nasional maupun internasional, pada dasarnya sudah memiliki dasar normatif yang cukup kuat, namun dalam praktiknya masih jauh dari harapan. Di tingkat nasional, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi payung utama yang mengatur aspek fundamental seperti upah, jam kerja, pemutusan hubungan kerja, hingga jaminan sosial (Susiani, 2020). Akan tetapi, aturan-aturan tersebut sering dilanggar oleh pengusaha, terutama dalam praktik PHK sepihak dan pengabaian hak upah layak. Kelemahan pengawasan serta minimnya sanksi tegas menjadikan banyak ketentuan hanya berhenti sebagai dokumen hukum tanpa daya paksa yang memadai.

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang seharusnya menjamin hak berserikat juga belum berjalan efektif (Susiani, 2020). Kasus pemutusan hubungan kerja jurnalis CNN Indonesia menjadi bukti nyata bahwa pekerja yang berusaha memperjuangkan hak kolektif justru mendapat tekanan. Dengan demikian, meskipun perlindungan sudah diberikan dalam bentuk regulasi, implementasinya masih lemah sehingga pekerja tetap berada pada posisi rentan.

Perlindungan khusus terhadap pekerja migran pun tidak kalah bermasalah. Melalui UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, negara berupaya memastikan keamanan tenaga kerja yang bekerja di luar negeri. Namun, kasus tragis Adelina Lisao menunjukkan betapa rapuhnya perlindungan tersebut. Ia menjadi korban perbudakan modern di Malaysia meskipun secara hukum negara sudah berkomitmen melindungi warganya di luar negeri. Hal ini diperparah dengan lemahnya koordinasi diplomatik serta minimnya pengawasan pemerintah terhadap penyaluran dan kondisi pekerja migran.

UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) sebenarnya relevan untuk menjerat praktik eksploitasi dan perdagangan manusia yang

banyak menimpa pekerja migran (Puanandini, 2020). Efektivitasnya terbatas karena penegakan hukum hanya menyentuh sebagian kecil kasus yang mendapat sorotan publik. Banyak kasus tidak pernah sampai ke pengadilan karena hambatan bukti maupun keterbatasan kerja sama internasional.

Pada ranah internasional, Indonesia sebenarnya telah meratifikasi sejumlah instrumen penting seperti Konvensi ILO No. 87 dan 98 tentang kebebasan berserikat, Konvensi No. 29 dan 105 tentang penghapusan kerja paksa, serta Konvensi No. 189 tentang perlindungan pekerja rumah tangga (Japian, 2021). Implementasi konvensi tersebut cenderung hanya formal, lebih menekankan pada komitmen administratif dibanding pelaksanaan substantif. Hak berserikat, misalnya, diakui secara hukum internasional, tetapi pekerja di Indonesia masih menghadapi intimidasi dan ancaman ketika membentuk serikat.

Indonesia juga telah meratifikasi ICESCR (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights) yang menjamin hak atas pekerjaan layak dan kondisi kerja yang adil. Akan tetapi, realisasi di tingkat nasional belum maksimal (Itasari, 2021). Pekerja masih menghadapi upah rendah, jam kerja panjang, minim perlindungan sosial, dan lemahnya jaminan keamanan kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang lebar antara norma internasional yang telah diakui dan

Hukum nasional kerap dilanggar tanpa penegakan yang konsisten, sedangkan hukum internasional lebih banyak dijalankan sebatas simbol komitmen. Kondisi ini menegaskan bahwa regulasi ketenagakerjaan belum mampu memberikan perlindungan substantif yang benar-benar menjamin kesejahteraan dan martabat pekerja di era globalisasi.

### **Strategi memperkuat perlindungan hak pekerja di era globalisasi**

Strategi memperkuat perlindungan hak pekerja di era globalisasi membutuhkan pendekatan yang menyeluruh, tidak hanya sebatas regulasi di atas kertas tetapi juga implementasi yang konsisten. Pada konteks hukum nasional, langkah awal yang penting adalah penguatan regulasi. Revisi terhadap aturan-aturan yang melemahkan posisi pekerja, seperti pasal-pasal kontroversial dalam UU Cipta Kerja, mutlak dilakukan (Dungga & Tome, 2019). Regulasi seharusnya berpihak pada kesejahteraan pekerja, bukan semata-mata pada efisiensi produksi atau kepentingan investasi. Revisi ini juga perlu melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil, sehingga produk hukum yang lahir benar-benar mencerminkan keadilan sosial.

Pengawasan ketenagakerjaan harus diperkuat. Pengawas tenaga kerja sering kali kekurangan sumber daya manusia, anggaran, maupun independensi, sehingga pelanggaran hak pekerja jarang ditindak dengan serius. Agar perlindungan lebih efektif, pengawas ketenagakerjaan perlu diberi akses langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga proses penanganan pelanggaran bisa lebih cepat dan memiliki efek jera. Dengan mekanisme pengawasan yang kuat dan independen, pekerja akan memiliki kepastian hukum yang lebih terjamin (Dungga & Tome, 2019).

Perlindungan juga perlu diarahkan kepada aktivis buruh dan pekerja yang berani bersuara. Kriminalisasi terhadap aktivis pekerja menunjukkan bahwa ruang demokrasi industrial masih sangat rapuh. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme hukum yang menjamin anti-kriminalisasi serta perlindungan khusus bagi whistleblower buruh. Dengan adanya

jaminan ini, pekerja yang melaporkan pelanggaran tidak lagi takut menghadapi ancaman PHK, intimidasi, atau bahkan jeratan hukum. Hal ini penting agar suara pekerja tetap terjaga dalam sistem hubungan industrial yang sehat (Mawikere, 2024).

Pada konteks global, perlindungan pekerja migran menjadi isu penting. Globalisasi membuat semakin banyak warga Indonesia bekerja di luar negeri, sehingga risiko eksploitasi, diskriminasi, dan perdagangan orang juga semakin besar. Strategi perlindungan harus mencakup peningkatan kerja sama bilateral dengan negara tujuan agar pekerja migran mendapat akses penuh pada bantuan hukum, pelayanan konsuler, dan sistem pengaduan yang responsif. Pemerintah Indonesia perlu memastikan setiap pekerja migran diperlakukan dengan standar kerja yang layak sesuai dengan konvensi internasional yang telah diratifikasi (Mawikere, 2024).

Strategi penting yang tidak boleh diabaikan adalah penguatan serikat pekerja. Serikat pekerja harus diberi ruang bebas untuk berorganisasi tanpa tekanan dari pengusaha maupun negara. Lebih jauh lagi, dialog sosial tripartit antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha perlu dihidupkan kembali sebagai mekanisme utama dalam menyelesaikan persoalan hubungan industrial. Dengan adanya dialog yang sehat, setiap pihak dapat menyalurkan kepentingan masing-masing secara adil, sehingga konflik bisa diminimalisir dan hak-hak pekerja lebih terjamin.

## **KESIMPULAN**

Globalisasi telah mengubah sistem ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel melalui kontrak jangka pendek dan outsourcing yang menguntungkan perusahaan, namun membuat pekerja semakin rentan terhadap ketidakpastian dan pelanggaran hak. Meskipun berbagai undang-undang dan konvensi internasional telah disahkan untuk melindungi pekerja, implementasinya masih lemah akibat kurangnya pengawasan dan dominasi kepentingan modal. Kasus-kasus seperti PHK sepihak dan eksploitasi pekerja migran menunjukkan kesenjangan antara hukum dan praktik. Karena itu, perlindungan hak pekerja di era globalisasi perlu diperkuat melalui penegakan hukum yang konsisten, revisi kebijakan yang berpihak pada buruh, serta peningkatan peran serikat pekerja agar kesejahteraan dan keadilan sosial dapat benar-benar terwujud. Sebagai saran, pemerintah perlu merevisi regulasi yang melemahkan pekerja, memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, dan memberikan perlindungan bagi aktivis buruh. Perlindungan pekerja migran juga harus ditingkatkan melalui kerja sama bilateral yang lebih kuat. Selain itu, penguatan serikat pekerja dan dialog sosial tripartit perlu dihidupkan kembali agar hak pekerja dapat diperjuangkan secara lebih efektif. Dengan langkah ini, diharapkan perlindungan hukum yang adil dan berkelanjutan bagi pekerja dapat terwujud di era globalisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bahar, U. (2020). Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi di Wilayah Bogor. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 12(1), 41–53.
- Budijanto, O. W. (2017). Upah layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395–412.

- Budimansyah, B., & Axel, L. (2024). Penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan globalisasi industri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 48–55.
- Buhoy, R. S. (2013). Implementasi Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja (Kendala dan Upaya Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Murung Raya). *Legal Arena*, 6(3), 308–335.
- Dewi, R., & Tampubolon, J. (2025). Permasalahan Tanpa Solusi Tentang Buruknya Pengawasan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Global Ilmiah*, 2(11), 841–851.
- Dungga, W. A., & Tome, A. H. (2019). Identifikasi faktor penghambat penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo. *Jambura Law Review*, 1(1), 1–21.
- Haluan, Harian. (2024). *Human trafficking pekerja imigran Indonesia: Adelina Lisao korban perbudakan modern dan tantangan globalisasi bagi Indonesia*. Retrieved from <https://harianhaluan.id/opini/hh-102520/human-trafficking-pekerja-imigran-indonesia-adelina-lisao-korban-perbudakan-modern-dan-tantangan-globalisasi-bagi-indonesia>
- Ibrahim, Z. (2016). Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh dalam upaya mensejahterakan pekerja. *Jurnal Media Hukum*, 23(2), 150–161.
- Indonesia, Amnesty International. (2024). *Hentikan represi atas kebebasan berserikat pekerja pers*. Retrieved from <https://www.amnesty.id/kabar-terbaru/siaran-pers/hentikan-represi-atas-kebebasan-berserikat-pekerja-pers/09/2024>
- News, Antara. (2024). *Komnas HAM minta tak ada PHK dan hak pekerja dilindungi*. Retrieved from <https://www.antaranews.com/berita/4683321/komnas-ham-minta-tak-ada-phk-dan-hak-pekerja-dilindungi>
- Itasari, E. R. (2021). Kepatuhan Hukum Negara Indonesia Terhadap Icescr. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 414-422.
- Japian, C. M. V. (2021). Eksistensi Organisasi Buruh Internasional (Ilo “International Labour Organization) Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi Ilo Nomor 111 Tahun 1958 Tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan Dan Implementasinya Di Indonesia. *Lex Privatum*, 9(2).
- Karina, GD (2023). Analisis Pendekatan Teori Keadilan John Rawls dan Teori Utilitarianisme Jeremy Benthan terhadap Konsep Pemenuhan Hak Korban dalam Perspektif Viktimologi. *Jurnal Perbandingan Hukum Syariah Indonesia* , 6 (2), 259-276.
- Manuaba, I. B. K. P., & Sadnyini, I. A. (2018). Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal Analisis Hukum*, 2(1).
- Mawikere, A. G., Tangkere, I., & Voges, S. O. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. *Lex Privatum*, 14(1).
- Puanandini, D. A. (2020). Penegakan Hukum Tindak Pidana Perdagangan Orang Pekerja Migran Indonesia. *dalam Adliya: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 14.
- Purwaningrum, R. (2017). Implementasi Konvensi Internasional Tahun 1990 Tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya Di Indonesia. *Jurnal Hukum Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Untan (Jurnal Mahasiswa S1 Fakultas Hukum) Universitas Tanjungpura*, 6(1).

- Safenet Indonesia. (2024, Oktober). *Ancaman dan pengabaian hak pekerja terkuak dalam fakta persidangan*. Diakses dari <https://safenet.or.id/id/2024/10/ancaman-dan-pengabaian-hak-pekerja-terkuak-dalam-fakta-persidangan>
- Susiani, D. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, CV. Pustaka Abadi
- Yulastini, A., & Fitriani, Y. (2025). Analisis Komparatif Kesesuaian Hukum Nasional Indonesia Dan Malaysia Dengan Instrumen Hukum Internasional Dalam Perlindungan Pekerja Migran. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5).
- Yusuf, L. N., Gumilar, M. R. F., Fadillah, F. R., Yusmar, F. F., Rusman, H., Kurniati, Y., & Razak, K. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 4448-4456.