

**EVALUASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF PENJAMINAN
HAK DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA PERUSAHAAN GARMEN PT X
DI KABUPATEN JEPARA PADA TAHUN 2023 – 2024**

Nawal Sabil Muzakki*), Lusia Astrika **)

Email: nawalsabilmuzakki2004@gmail.com

Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Sudarto No.13, Tembalang, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50275

Telepon (024) 7460036 Fax (024) 7460027

Laman: <https://fisip.undip.ac.id> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Ketenagakerjaan merupakan salah satu pilar fundamental dalam pembangunan nasional karena secara langsung memengaruhi stabilitas ekonomi, kesejahteraan masyarakat, serta kualitas kehidupan sosial. Dalam konteks dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif, isu-isu seperti perlindungan hak pekerja, hubungan industrial, dan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang efektif menjadi semakin krusial untuk diperhatikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan pada perusahaan garmen PT X di Kabupaten Jepara serta menilai sejauh mana regulasi nasional dan kebijakan perusahaan mampu menjamin perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja. Menggunakan metode kualitatif deskriptif menggunakan teori James Anderson tentang evaluasi kebijakan sistematis melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini menggambarkan secara empiris pelaksanaan hak-hak pekerja dalam konteks industri manufaktur.

Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi sejumlah kewajiban normatif seperti pembayaran upah sesuai UMK, pendaftaran BPJS, penyediaan alat keselamatan kerja, serta pengakuan serikat pekerja. Namun, pemenuhan tersebut masih bersifat administratif dan belum berorientasi pada kesejahteraan substantif. Upah belum mencerminkan kehidupan layak, budaya K3 belum kuat, hak cuti jarang digunakan karena tekanan produksi, dan serikat pekerja belum sepenuhnya independen.

Penelitian menegaskan adanya kesenjangan antara norma regulatif dan realitas implementasi di lapangan. Studi ini memberikan kontribusi dengan menunjukkan bahwa permasalahan utama bukan terletak pada regulasi, tetapi pada lemahnya pengawasan dan ketimpangan relasi kuasa. Implikasi praktis penelitian menekankan perlunya penguatan pengawasan substantif, peningkatan kapasitas serikat pekerja, serta perbaikan kebijakan.

Kata Kunci: Evaluasi Kebijakan, Hak Pekerja, Kesejahteraan, Ketenagakerjaan, Industri Garmen.

ABSTRACT

Employment is one of the fundamental pillars of national development because it directly affects economic stability, public welfare, and the quality of social life. In the context of an increasingly competitive labor market dynamic, issues such as worker rights protection, industrial relations, and the evaluation of effective employment policies are becoming increasingly crucial to address. These challenges are further complicated by structural changes, such as digitalization, globalization, and the shift in corporate orientation toward efficiency and labor flexibility.

This study aims to evaluate employment policies at the garment company PT X in Jepara Regency and assess the extent to which national regulations and company policies are able to ensure the protection of workers' rights and welfare. Using a descriptive qualitative method based on James Anderson's theory of systematic policy evaluation through in-depth interviews, observations, and document analysis, this study provides an empirical description of the implementation of workers' rights in the context of the manufacturing industry.

The study shows that the company has fulfilled several normative obligations such as paying wages according to the regional minimum wage (UMK), registering workers in social security programs (BPJS), providing safety equipment, and recognizing labor unions. However, these fulfillments remain administrative in nature and are not yet oriented toward substantive welfare. Wages do not yet reflect a decent standard of living, the occupational safety and health culture remains weak, leave rights are rarely used due to production pressure, and labor unions are not fully independent.

The study emphasizes the existence of a gap between regulatory norms and implementation realities in the field. This research contributes by showing that the main problem does not lie in the regulations but in weak supervision and unequal power relations. The practical implications underline the need for strengthening substantive supervision, increasing the capacity of labor unions, and improving company policies to realize fair industrial relations.

Keywords: Policy Evaluation, Workers' Rights, Welfare, Employment, Garment Industry.

* Mahasiswa

**Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Pada era globalisasi, keberadaan tenaga kerja yang produktif dan sejahtera menjadi faktor penentu bagi kemajuan dan stabilitas ekonomi negara. Salah satu kebijakan yang paling mendasar dalam konteks ini adalah

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam praktiknya, implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia sering kali menghadapi kesenjangan antara peraturan dan kenyataan. Berdasarkan data dari Kementerian

Ketenagakerjaan (Kemenaker) tahun 2024, jumlah total kasus perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan mencapai 7.540 kasus. Keseluruhan dari jumlah data tersebut, sebanyak 6.290 kasus telah berhasil ditangani. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas kasus yang diajukan mendapatkan penyelesaian, meskipun masih terdapat ribuan kasus yang belum terselesaikan. Artinya tidak dapat dipungkiri bahwa belum semua perusahaan sepenuhnya patuh terhadap aturan.

Permasalahan yang timbul dapat menyangkut upah tidak sesuai standar minimal, pelanggaran jam kerja, kurangnya jaminan sosial, dan tidak adanya jaminan keamanan kerja menjadi isu yang sering kali dihadapi. dan batas bawah upah minimum. Kesejahteraan pekerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kebijakan ketenagakerjaan berhasil diimplementasikan. Menurut Budi Setiyono (2023), pekerja tidak hanya berperan sebagai subjek penggerak ekonomi dan proses produksi, pekerja dapat dilihat sebagai objek yang harus disejahterakan. Ketika pekerja mendapatkan hak-hak dasarnya seperti upah yang layak, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan lingkungan kerja yang aman, maka mereka cenderung memiliki tingkat kesejahteraan dan produktivitas yang lebih tinggi.

Dalam konteks industri sektor manufaktur dan garmen, penerapan kebijakan ketenagakerjaan memainkan peran krusial.

Industri manufaktur menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan sering kali menghadapi tantangan terkait kondisi kerja yang tidak ideal. Kuantitas pekerja yang besar dapat berimplikasi dalam potensi kondisi yang kurang layak, seperti upah tidak memadai dan kesejahteraan pekerja yang terkesampingkan. Oleh karena itu, evaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang efektif dan berkelanjutan sangat diperlukan guna mengetahui dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja serta menjamin pemenuhan hak-hak dasar mereka. Penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar regulasi ketenagakerjaan perlu ditingkatkan.

Kabupaten Jepara merupakan daerah yang berada di pesisir utara Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Sejak masa lalu dikenal dengan daerah yang memiliki kekayaan sejarah, budaya, dan alamnya. Kabupaten Jepara memiliki potensi yang besar pada sektor ekonomi kreatif furniture dan pariwisata alamnya. Selain itu, Jepara kini juga memiliki potensi ekonomi lain yang berkembang secara pesat, yaitu pada sektor industri manufaktur dan garmen. Kabupaten Jepara telah bertransformasi dari kabupaten yang lebih berorientasi pada produksi mebel tradisional dan ekonomi kreatif menjadi kawasan industri yang masif.

Menurut data Badan Pusat Statistik Jepara (2023), Pada sektor industri manufaktur garmen menyumbang sekitar 20% dari total

PDRB Kabupaten Jepara. Industri manufaktur menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Mayoritas pekerja yang terlibat dalam sektor ini adalah perempuan yang diperkirakan mencapai lebih dari 60% dari total pekerja garmen. Hal ini menjadikan industri garmen sebagai sektor yang penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya bagi perempuan di daerah pedesaan.

Upah yang diterima oleh pekerja di sektor garmen di Jepara umumnya mengikuti upah minimum kabupaten (UMK) yang ditetapkan setiap tahunnya. Pada tahun 2023, UMK Jepara mencapai Rp2.202.390,00 yang menjadi acuan bagi para pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Dalam lingkup Kabupaten Jepara, evaluasi kebijakan ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bawah Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Jepara. Berdasarkan Peraturan Bupati Jepara Tahun 2021 Nomor 79, bidang ini bertugas untuk menyiapkan bahan perencanaan, perumusan, pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, fasilitasi, pembinaan, pengendalian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dalam berbagai aspek ketenagakerjaan.

Penelitian terdahulu banyak membahas isu-isu ketenagakerjaan dari perspektif yang berbeda, seperti perlindungan hak pekerja perempuan (Rohmany, 2022), penerapan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Trixie, 2023), serta analisis regulasi normatif dalam konteks keadilan tenaga kerja (Sinaga, 2017; Basofi, 2023). Namun, penelitian tersebut sering kali kurang memberikan penekanan pada kesenjangan antara regulasi formal dan implementasinya dalam realitas operasional di tingkat perusahaan, khususnya di industri manufaktur. Keterbaruan penelitian penulis terletak pada fokus evaluasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara dengan mengacu langsung pada pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berikut dengan aturan terkait, terutama dalam menjembatani perspektif regulasi dan realitas. Penelitian ini tidak hanya menganalisis implementasi kebijakan tetapi juga menilai efektivitasnya dalam menjamin hak-hak pekerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jepara, jumlah penduduk Kabupaten Jepara pada tahun 2023 mencapai 1.264.598 jiwa. Mayoritas penduduk berada dalam kelompok usia produktif (15–64 tahun), mencerminkan potensi besar dalam sektor ketenagakerjaan, termasuk industri garmen. Sementara itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan peningkatan yang konsisten dari 69,74 persen pada 2022 menjadi 71,94 persen pada 2024. Laki-laki tetap mendominasi angka partisipasi kerja dengan tingkat di atas 85 persen, sedangkan perempuan

berada pada kisaran 52–58 persen. Total angkatan kerja tahun 2024 mencapai 688.328 jiwa, menunjukkan bahwa secara demografis Jepara memiliki potensi tenaga kerja yang besar. Sebagian besar angkatan kerja di Kabupaten Jepara berasal dari latar belakang pendidikan dasar dan menengah. Tingkat pendidikan menengah pertama dan atas mendominasi komposisi pendidikan pekerja. Sektor industri garmen di Jepara menyerap mayoritas tenaga kerja perempuan. Dari total 37.200 tenaga kerja di delapan perusahaan garmen terbesar di Jepara, sekitar 70% adalah perempuan (Tanzila, 2023).

Industri garmen di Kabupaten Jepara mulai berkembang pesat sejak awal tahun 2000-an, seiring dengan meningkatnya permintaan global terhadap produk tekstil dan pakaian jadi. Awalnya, industri ini tumbuh dari skala kecil dan menengah, namun dengan adanya investasi, baik dari dalam maupun luar negeri, industri garmen di Jepara mengalami ekspansi yang signifikan. Perkembangan industri garmen di Jepara tidak hanya membawa dampak positif, tetapi juga menimbulkan beberapa eksternalitas negatif. Dampak positifnya meliputi peningkatan pendapatan masyarakat, pengurangan pengangguran, dan pertumbuhan ekonomi lokal. Namun, di sisi lain, industri ini juga berkontribusi terhadap pencemaran lingkungan, seperti pencemaran sungai akibat

limbah industri, kebisingan, dan kemacetan lalu lintas di sekitar kawasan industri.

PT X merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Kabupaten Jepara yang bergerak dalam industri garmen, khususnya fashion berlisensi merek internasional. Sejak awal berdirinya, PT X dirancang untuk memenuhi permintaan pasar global yang terus meningkat. Lokasi operasional perusahaan terletak di titik strategis, di kawasan industri Kabupaten Jepara. Letak yang strategis di jalur utama perdagangan Jepara, perusahaan ini mampu memperlancar akses logistik dan distribusi. Hingga kini, PT X telah mempekerjakan lebih dari ribuan pekerja, mayoritas berasal dari tenaga kerja lokal yang menunjukkan kontribusinya dalam penyediaan lapangan kerja di wilayah pesisir utara Jawa Tengah.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pendirian Perseroan Terbatas (PT) memperoleh status badan hukum setelah akta pendirian yang dibuat oleh notaris mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Sistem Administrasi Badan Hukum (SABH). Pengesahan tersebut menandai lahirnya subjek hukum yang sah secara yuridis. Selanjutnya, dalam rangka menjalankan kegiatan usaha,

perusahaan wajib memperoleh Perizinan Berusaha melalui sistem *Online Single Submission* (OSS) berbasis risiko sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021. Dalam sistem ini, penerbitan Nomor Induk Berusaha (NIB) dan izin operasional/komersial dilakukan oleh pemerintah pusat melalui lembaga yang berwenang atau didelegasikan sesuai dengan tingkat risiko dan sektor usaha. Secara normatif kewenangan pemberian legalitas pendirian badan hukum berada pada Menteri Hukum dan HAM, sedangkan aspek perizinan operasional berada dalam kerangka kewenangan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah sesuai pembagian urusan pemerintahan.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian merujuk pada evaluasi kebijakan ketenagakerjaan pada pabrik garmen PT X Kabupaten Jepara pada tahun 2023-2024 dalam menjamin hak-hak pekerja. Tujuan evaluasi ini diarahkan dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi bagaimana kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan kerja diterapkan di lapangan, serta sejauh mana hak-hak pekerja dijamin oleh perusahaan dan dirasakan dampaknya bagi pekerja.

KERANGKA TEORI

Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan serangkaian tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemerintah untuk menangani masalah-masalah

yang muncul di masyarakat. Anderson (1979) mendefinisikan kebijakan publik sebagai arah tindakan yang dipilih oleh seorang atau sekelompok aktor dalam upaya untuk menyelesaikan masalah yang mempengaruhi kepentingan publik. Kebijakan publik berfungsi sebagai alat bagi pemerintah untuk mengintervensi dan mengatur kehidupan masyarakat, dengan tujuan menciptakan keteraturan dan keadilan.

Kebijakan publik mengacu pada keputusan yang mengikat secara hukum yang dibuat oleh mereka yang menduduki posisi kekuasaan publik pada tingkat strategis atau luas (Mustari N., 2015: 41). Biasanya orang-orang yang memegang otoritas politik, yang dipilih oleh publik melalui cara-cara demokratis, adalah pencipta kebijakan publik. Merumuskan kebijakan publik merupakan suatu pekerjaan yang kompleks, ditandai dengan dimasukkannya berbagai elemen dan variabel, sehingga menyebabkan para profesional politik menyelidiki analisisnya secara ekstensif.

Budi Winarno (2002), tahap-tahap dalam pembuatan Kebijakan Publik dijabarkan sebagai berikut:

1. Tahap penyusunan agenda
2. Tahap formulasi kebijakan
3. Tahap adopsi kebijakan
4. Tahap implementasi kebijakan
5. Tahap evaluasi kebijakan

Evaluasi Kebijakan

Menurut James A. Anderson dalam Subarsono (2005: 2), kebijakan publik merupakan “kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah”. Evaluasi kebijakan publik merujuk pada proses yang bertujuan untuk menilai efektivitas dan dampak dari kebijakan yang diterapkan, baik dampak yang diinginkan maupun yang tidak. James E. Anderson mendefinisikan evaluasi kebijakan publik sebagai suatu proses sistematis untuk menentukan sejauh mana suatu kebijakan publik mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta mengidentifikasi dampak-dampak yang muncul.

Evaluasi kebijakan bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diimplementasikan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, evaluasi juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kebijakan tersebut memberikan manfaat atau dampak negatif pada masyarakat. Hasil evaluasi ini nantinya dapat digunakan untuk memperbaiki kebijakan yang sedang berjalan atau merancang kebijakan baru yang lebih efektif. Dampak yang diukur bisa berupa dampak langsung, seperti peningkatan layanan publik, atau dampak tidak langsung, seperti perubahan sosial dan ekonomi. Evaluasi ini membantu pembuat kebijakan memahami bagaimana kebijakan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Briant & White (dalam Wibawa, 1994:63), evaluasi kebijakan pada hakikatnya harus dapat menjelaskan terkait sejauh mana kebijakan publik dan implementasinya mendekati tujuan. James Anderson membagi evaluasi kebijakan kedalam tiga tipe, yaitu:

1. Evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional. Apabila evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional maka evaluasi kebijakan dipandang sebagai kegiatan yang sama pentingnya dengan kebijakan itu sendiri.
2. Evaluasi yang memfokuskan diri pada bekerjanya kebijakan atau program-program tertentu. Tipe evaluasi ini memuat pertanyaan-pertanyaan dasar menyangkut: apakah program dilaksanakan dengan semestinya? Berapa biaya yang dibutuhkan? Siapa yang menerima manfaat dan berapa jumlahnya? Apakah terdapat duplikasi dengan program-program lain? Apakah ukuran dasar dan prosedur secara sah diikuti? Tipe evaluasi seperti ini lebih membicarakan kejujuran dan efisiensi dalam melaksanakan program.
3. Evaluasi kebijakan sistematis. Evaluasi sistematis melihat secara objektif program-program kebijakan yang dijalankan untuk mengukur dampaknya bagi masyarakat dan melihat sejauh

mana tujuan dari kebijakan tersebut telah tercapai. Evaluasi sistematis diarahkan untuk melihat sejauh mana kebijakan mampu menjawab atau mengatasi permasalahan masyarakat.

Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan memiliki peran yang penting dalam kehidupan suatu negara karena keberadaannya menentukan keberlangsungan aktivitas ekonomi dan sosial. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Definisi ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk perencanaan, pelatihan, perlindungan, dan pemutusan hubungan kerja, yang semuanya ditujukan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Teori ketenagakerjaan dalam literatur hukum menjelaskan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah bentuk hubungan perdata yang berdasar pada kontrak atau perjanjian kerja (Asyhadie: 2019). Pratami (2023) mendefinisikan kebijakan ketenagakerjaan dapat dikatakan menjadi hukum privat dan hukum publik. Kebijakan ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai hukum privat karena lahirnya hukum ketenagakerjaan adalah adanya hubungan kerja

antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang didasari dengan adanya suatu perjanjian. Selain itu, dapat dikatakan sebagai hukum publik karena untuk menegakkan pemerintah harus ikut campur tangan dengan cara mengawasi pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di bidang hukum ketenagakerjaan dan bidang hubungan kerja.

Eksistensi hak pekerja merupakan fondasi normatif yang menegaskan bahwa setiap individu dalam relasi kerja memiliki kedudukan yang harus dihormati, dijamin, dan dilindungi oleh negara maupun pemberi kerja. Keberadaan hak ini tidak hanya dipahami sebagai instrumen legal, tetapi juga sebagai konsekuensi dari nilai-nilai kemanusiaan, martabat individu, serta prinsip fairness yang melekat dalam sistem ketenagakerjaan modern. Hak pekerja menjadi elemen struktural yang memastikan relasi industrial berjalan setara.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis maupun lisan berdasarkan orang-orang serta perilaku yang dapat diamati. Penggunaan metode penelitian kualitatif pada penelitian ini yaitu karena metode kualitatif memiliki sifat elaborative, dimana penelitian kualitatif dapat membantu peneliti dengan mudah dalam memperoleh informasi secara mendalam berkenaan dengan tema penelitian yang diangkat oleh peneliti. Hal

tersebut memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, sehingga informasi yang diperoleh menjawab rumusan masalah serta menentukan tujuan dari kebijakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur Regulasi Perlindungan Hak Pekerja dalam Kebijakan Ketenagakerjaan

Struktur regulasi perlindungan hak pekerja di Indonesia dibangun secara hierarkis dan sistematis mulai dari kebijakan nasional hingga penerapan pada tingkat perusahaan melalui perjanjian kerja bersama (PKB). Sistem ini merupakan wujud konkret dari peran negara dalam menjamin hak-hak pekerja, mengatur hubungan industrial, dan menciptakan keadilan dalam dunia kerja. Struktur kebijakan perlindungan pekerja berakar pada dasar konstitusional yang termuat dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk bekerja dan mendapatkan imbalan yang layak dalam hubungan kerja.

Norma konstitusi tersebut yang kemudian menjadi dasar pembentukan regulasi turunan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menjadi payung utama pengaturan hubungan kerja di Indonesia. Undang-undang ini mengatur keseluruhan aspek ketenagakerjaan mulai dari hak dasar pekerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga

jaminan sosial tenaga kerja. Pada tataran kebijakan turunan, struktur regulasi perlindungan pekerja diimplementasikan melalui berbagai peraturan pelaksana.

Dalam konteks implementasi, peraturan perundang-undangan tersebut diterjemahkan pada level perusahaan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan perjanjian hasil perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha yang berisi pengaturan hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta menjadi instrumen konkret dalam pelaksanaan kebijakan perlindungan pekerja. PKB memiliki posisi strategis karena selain mengikat secara hukum, juga berfungsi sebagai mekanisme negosiasi sosial di dalam perusahaan. PKB dapat mengatur hal-hal yang bersifat lebih adaptif sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik sektor kerja, seperti mekanisme upah lembur, jaminan kesejahteraan tambahan, dan prosedur penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Tujuan Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum utama yang mengatur seluruh aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Tujuan kebijakan dalam undang-undang ini tidak hanya bersifat normatif, melainkan juga mencerminkan arah pembangunan nasional yang berfokus kepada fasilitasi hubungan

industrial dan menjamin hak dan kesejahteraan pekerja. Tujuan pokok dari kebijakan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 meliputi empat hal utama, yakni;

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan,
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan,
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Keempat tujuan ini saling berkaitan dan membentuk sistem ketenagakerjaan nasional yang berpihak pada keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Konsep Hak Pekerja

Hak pekerja merupakan seperangkat jaminan normatif yang melekat pada setiap individu yang bekerja. Konsep hak ini bukan sekadar daftar fasilitas seperti upah, cuti, atau jaminan sosial, melainkan bagian dari struktur hukum dan etika yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa hak pekerja adalah hak dasar yang harus dijamin untuk menciptakan kesejahteraan dan perlakuan manusiawi dalam hubungan kerja.

Hak pekerja dalam konteks regulasi ketenagakerjaan memiliki beberapa makna utama:

- a) Hak sebagai bagian dari kontrak sosial hubungan kerja
- b) Hak sebagai instrumen perlindungan dari eksploitasi
- c) Hak pekerja sebagai bagian dari kesejahteraan sosial (social welfare rights)

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara eksplisit, setidaknya memuat beberapa hak pekerja secara umum yaitu:

1. Hak atas Upah yang Layak
2. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
3. Hak atas Jaminan Sosial
4. Hak Cuti dan Waktu Istirahat
5. Hak Berorganisasi dan Menyampaikan Pendapat
6. Hak Perlakuan Tanpa Diskriminasi
7. Hak atas Perlindungan Hukum
8. Hak atas Fasilitas Kesejahteraan
9. Hak atas Pelatihan Kerja
10. Hak Mogok Kerja Secara Sah

Eksistensi hak pekerja merupakan fondasi normatif yang menegaskan bahwa setiap individu dalam relasi kerja memiliki kedudukan yang harus dihormati, dijamin, dan dilindungi oleh negara maupun pemberi kerja. Keberadaan hak ini tidak hanya dipahami

sebagai instrumen legal, tetapi juga sebagai konsekuensi dari nilai-nilai kemanusiaan, martabat individu, serta prinsip fairness yang melekat dalam sistem ketenagakerjaan modern. Hak pekerja menjadi elemen struktural yang memastikan relasi industrial berjalan setara.

Konsep Kesejahteraan Pekerja

Kesejahteraan pekerja merupakan konsep fundamental dalam sistem ketenagakerjaan. Dalam konteks hubungan industrial, kesejahteraan pekerja berakar pada pandangan bahwa manusia bukan sekadar faktor produksi, melainkan subjek pembangunan. Menurut Grendi Hendrastomo (2010), kesejahteraan pekerja merupakan hal yang mutlak diperjuangkan untuk memanusiakan pekerja. Kesejahteraan tidak semata dilihat dari upah, melainkan dari sejauh mana pekerja memperoleh keamanan kerja, jaminan sosial, fasilitas kesehatan, serta perlindungan dari marginalisasi ekonomi dan politik. Hendrastomo menyoroti bahwa hubungan tripartit antara buruh, pengusaha, dan negara sering kali timpang karena posisi tawar pekerja cenderung lemah dibanding pengusaha dan pemerintah.

Evaluasi Kebijakan Perlindungan Hak atas Upah yang Layak

Setiap pekerja memiliki hak atas upah yang layak yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan nasional dan diintegrasikan ke dalam peraturan internal perusahaan melalui

Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam kerangka hukum nasional,

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur prinsip dan komponen pengupahan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan hak pekerja atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan menyebutkan cakupan pengupahan. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Undang-undang juga merinci pengaturan upah minimum secara normatif bahwa upah minimum wilayah dan upah minimum berdasarkan sektor provinsi atau kabupaten/kota dan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak.

Perusahaan menerjemahkan norma tersebut ke dalam PKB yang mengatur praktik pengupahan seperti dasar pengupahan, komponen, jadwal pembayaran, pemotongan

yang diizinkan, mekanisme kenaikan, dan pemutusan hubungan kerja terkait konsekuensi upah. Perusahaan seperti PT X secara formal telah mengadopsi regulasi tersebut dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dengan pernyataan bahwa pengupahan mengacu pada ketentuan yang ditentukan oleh pemerintah. Perspektif implementasi teknis pembayaran upah dilakukan tepat waktu sebagaimana tercantum dalam PKB dan transparan melalui slip gaji yang rutin diberikan.

Pemenuhan terhadap standar minimum sepertinya tidak sejalan dengan terpenuhinya prinsip kecukupan. Temuan pada wawancara pekerja menyatakan bahwa meskipun upah sesuai UMK masih belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan, menunjukkan internalisasi bahwa kelayakan upah ditentukan oleh kemampuan mengelola pengeluaran, bukan oleh struktur upah itu sendiri. Tambahan pendapatan seperti insentif kehadiran atau bonus masa kerja hanya menjadi kompensasi moral, bukan instrumen peningkatan kesejahteraan. Bahkan lembur menjadi sumber utama penopang kebutuhan, tetapi sifatnya fluktuatif. Secara struktural, kebijakan negara hanya membangun batas minimal hak, dan pelaksanaannya berhenti pada verifikasi administratif seperti apakah upah sesuai UMK, dibayar tepat waktu, dan tercatat dalam slip gaji. Pemerintah tidak menyinggung dimensi “kelayakan hidup,” Hal tersebut mengindikasikan bahwa penegakan dan

pengawasan pada hak atas upah hanya bersandar pada standar tertentu yang ditetapkan, bukan melihat dan mengevaluasi tentang ketercapaian hak upah layak yang menyejahterakan.

Evaluasi Kebijakan Perlindungan Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Regulasi pemerintah dalam bidang K3 bertumpu pada hierarki norma perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban perusahaan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan bahwa pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam pasal 86 menyebut bahwa setiap perusahaan wajib menyediakan tempat kerja yang memenuhi syarat keselamatan, kesehatan, dan nyaman. Sementara Pasal 87 mengatur agar perusahaan melakukan langkah-langkah pencegahan, termasuk evaluasi dan pelaporan potensi bahaya, serta kewajiban menyelenggarakan sistem manajemen K3 bagi perusahaan yang memenuhi kriteria tertentu.

Dasar kebijakan tersebut mengamanatkan bagaimana perusahaan harus membangun, melaksanakan, memantau, meninjau ulang, dan memperbaiki sistem manajemen K3 sebagai bagian dari sistem manajemen organisasi perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, regulasi juga

menetapkan bahwa perusahaan yang wajib menerapkan SMK3 adalah perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 100 orang atau perusahaan yang tingkat risiko kecelakaan kerjanya tinggi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Terbaru, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2023 mengatur tentang K3 di ruang terbatas, khususnya menangani risiko di lingkungan kerja.

Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah, menyebut bahwa aspek K3 merupakan titik pengawasan utama karena termasuk kategori pelanggaran serius. K3 diposisikan bukan sebatas formalitas tetapi kewajiban yang dapat berimplikasi hukum jika terjadi kecelakaan. Realita di lapangan, pekerja menggambarkan kondisi kerja yang relatif aman dari risiko kecelakaan fisik. Kendati demikian, sebagian pekerja masih dirasa kurang disiplin dalam mematuhi aturan tentang K3. Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas K3 secara lengkap dan dikonfirmasi oleh Satuan Pengawas Ketenagakerjaan, pada realitanya pekerja masih abai terhadap potensi yang membahayakan saat bekerja.

Dalam standar SMK3, perusahaan wajib melakukan identifikasi potensi bahaya, penilaian risiko, penyediaan APD, pelatihan K3, P2K3 (Panitia Pembina K3), dan pelaporan kecelakaan kerja. Dari keterangan pengawas, prosedur tersebut berjalan termasuk pemeriksaan instalasi listrik, mesin, alat

pemadam api ringan, dan simulasi keadaan darurat. Namun evaluasi yang dilakukan lebih bersifat administratif atau dokumentatif.

Perlindungan K3 di perusahaan lebih berfungsi dalam aspek keselamatan fisik, pencegahan kecelakaan, penyediaan APD, tata letak aman, dan penyediaan fasilitas kesehatan, namun belum sepenuhnya dipatuhi oleh semua pekerja. Dalam hal tersebut sebenarnya perusahaan sudah memenuhi standar kewajiban kebijakan, namun evaluasi pelaksanaan pengawasan oleh internal belum maksimal. Selain itu, regulasi memberikan norma yang kuat, tetapi pelaksanaan masih administratif laporan pengawas, bukan berbasis budaya keselamatan dan kesehatan yang mumpuni.

Evaluasi Kebijakan Perlindungan Hak atas Jaminan Sosial

Setiap ketentuan terkait jaminan sosial pekerja dalam kerangka regulasi, muncul sebagai rangkaian norma yang saling melengkapi. Regulasi pemerintah menetapkan hak dasar dan mekanisme penyelenggaraan jaminan sosial, sedangkan peraturan perusahaan memuat ketentuan operasional meliputi pendaftaran, mekanisme iuran, besaran komponen, dan prosedur teknis pelaksanaan. Dalam pasal 99 dimuat secara ringkas sebagai pengaturan hak dasar bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kewajiban penyelenggaraan jaminan sosial adalah hak normatif pekerja dan pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh peraturan perundang-undangan terkait.

Hubungan antara regulasi pemerintah dan peraturan perusahaan dapat dirumuskan bahwa negara melalui undang-undang menetapkan hak sosial dasar pekerja dan mekanisme penyelenggaraan BPJS. Perusahaan seperti PT X telah memasukkan ketentuan jaminan sosial dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagaimana tertulis bahwa perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Struktur iuran juga telah diatur rinci, misalnya iuran JHT 5,7% dengan 2% dari pekerja dan 3,7% dari pengusaha. Secara normatif, hal ini menunjukkan kesesuaian dengan peraturan nasional. Namun, kesesuaian administrasi belum tentu mencerminkan perlindungan sosial yang substantif.

Perspektif institusi pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara menegaskan pentingnya kepesertaan BPJS sebagai kewajiban minimum perusahaan. Pada sisi pekerja, terdapat penerimaan bahwa potongan iuran BPJS menjadi bagian dari struktur pengupahan rutin, tetapi hal ini juga menimbulkan beban ekonomi terutama bagi pekerja dengan pendapatan pas-pasan.

Meskipun mekanisme iuran jaminan sosial bagi pekerja melalui mekanisme pemotongan gaji tiap bulan, secara normatif tidak menjadi masalah. Bahkan semua mengenai besaran, jumlah potongan, hingga status keaktifan sebagai peserta dapat selalu dimonitor oleh pekerja setiap saat. Artinya perusahaan telah taat aturan dengan implementasi kebijakan perlindungan hak jaminan sosial.

Evaluasi Kebijakan Perlindungan Hak Cuti dan Waktu Istirahat

Secara umum kerangka regulasi yang dipakai menyatukan ketentuan undang-undang sebagai norma dasar dan Peraturan Perusahaan / Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai konkretisasi pelaksanaan di tingkat perusahaan. Ketentuan tentang waktu kerja dan jam kerja dalam undang-undang dan peraturan turunan menetapkan kerangka umum jam kerja, yaitu pilihan 7 jam $\times$ 6 hari atau 8 jam $\times$ 5 hari per minggu. Ketentuan limit lembur juga dikutip dalam pasal 78 mewajibkan persetujuan pekerja dan membatasi lembur. Ketentuan cuti tahunan di tingkat perusahaan mengadopsi ketentuan minimal dan menjabarkannya secara prosedural. Dalam Perjanjian Kerja Sama (PKB) perusahaan mengenai cuti tahunan yaitu pekerja yang telah bekerja 12 bulan berturut-turut mendapat cuti 12 (dua belas) hari kerja dengan mendapat upah penuh.

Cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti karena keguguran dalam peraturan perusahaan

menjelaskan hak cuti haid dengan pekerja perempuan tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama. Kedua, cuti haid dengan upah penuh jika disertai surat keterangan klinik atau dokter, serta hak cuti melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, dan hak istirahat 1,5 bulan setelah keguguran sesuai keterangan dokter/bidan. Pembayaran upah selama cuti, hari libur dan lembur, mengulangi prinsip hukum bahwa hak atas upah selama cuti tertentu masih tetap dijamin. Integrasi antara norma nasional dan peraturan perusahaan menunjukkan pola umum bahwa norma undang-undang menyediakan standar minimum, sedangkan Peraturan Perusahaan mengadopsi dan menambahkan detail pelaksanaan administratif, jadwal konkret, syarat permohonan cuti, dan mekanisme.

Peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT X secara normatif telah mengadopsi ketentuan tersebut. Namun persoalan keterpenuhan hak tidak cukup dilihat dari keberadaan regulasi tertulis. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa pemenuhan hak waktu istirahat sering kali berjalan formal, tetapi tidak sepenuhnya substantif. Pekerja memang mengaku waktu istirahat diberikan sebagaimana jadwal, tidak ada paksaan untuk tetap bekerja di jam istirahat, tetapi tekanan verbal dan target produksi menimbulkan suasana psikologis yang membuat hak cuti

menjadi semacam hak yang tersedia tetapi enggan digunakan.

Perlindungan hak cuti dan waktu istirahat berada di antara dua kutub, di satu sisi, kerangka regulasi sudah sangat jelas dan perusahaan telah mengadopsinya. Namun, praktik di lapangan membuktikan bahwa hak tersebut masih bergantung pada kekuatan tawar pekerja, konteks produksi, dan budaya relasi kerja. Hak cuti bukan lagi sekadar persoalan administratif, melainkan persoalan politik tubuh (*politics of the body*) di ruang produksi.

Evaluasi Kebijakan Perlindungan Hak Berorganisasi dan Menyampaikan Pendapat

Perlindungan hak pekerja untuk berorganisasi dan menyampaikan pendapat merupakan bagian integral dari kebijakan ketenagakerjaan nasional. Dalam konteks ini, hak berorganisasi diatur secara tegas untuk menjamin kebebasan pekerja dalam membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak-hak mereka secara kolektif. Berdasarkan pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam melaksanakan fungsi, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

Dalam konteks perusahaan, hak ini dijabarkan lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pengusaha dan perwakilan pekerja. Dalam dokumen peraturan perusahaan PT. X, hak ini ditegaskan tentang Pengakuan dan Fasilitas bagi Perwakilan Pekerja dalam Serikat Pekerja Perusahaan. Pasal dalam PKB menyatakan bahwa pengusaha mengakui organisasi pekerja di PT. X. Dalam konteks penyampaian pendapat, perusahaan juga memberikan saluran komunikasi resmi antara pekerja dan manajemen sebagaimana diatur dalam PKB tentang Saran dan Keluhan Pekerja yang menetapkan bahwa pekerja dapat melakukan pengaduan tersistem.

Pada tingkat perusahaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memang mencantumkan pengakuan terhadap Serikat Pekerja Perusahaan, menyediakan fasilitas ruang pertemuan, papan pengumuman, dan kebebasan menghadiri rapat organisasi. Namun, keberadaan regulasi dan pengakuan formal ini dalam implementasinya lebih bersifat administratif daripada substansial. Serikat pekerja memang ada, tetapi pekerja menyampaikan bahwa serikat hanya satu dan itu pun cenderung dikendalikan oleh perusahaan. Sejumlah pekerja menyebut bahwa serikat tidak sepenuhnya mewakili aspirasi mereka. Pernyataan eksplisit dari lapangan menunjukkan bahwa serikat lebih berperan

sebagai perpanjangan tangan perusahaan dibanding sebagai alat perjuangan pekerja.

Secara keseluruhan, kebijakan perlindungan hak berserikat dan menyampaikan pendapat di atas kertas bersifat progresif, tetapi implementasinya cenderung simbolik dan administratif. Negara hadir hanya pada tahap pengesahan organisasi, tetapi absen dalam menjamin independensi dan kebebasan serikat pekerja. Perusahaan menjalankan kewajiban formal untuk mengakui serikat pekerja, tetapi melakukan kontrol internal terhadap struktur, anggota, dan aktivitas organisasi, sehingga aspirasi pekerja dibatasi. Dalam kondisi seperti ini, kebebasan berserikat hanya menjadi formalitas legal tanpa kekuatan substantif dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja.

Evaluasi Kebijakan Perlindungan Hak Perlakuan Tanpa Diskriminasi

Perlindungan hak atas perlakuan tanpa diskriminasi dalam kebijakan ketenagakerjaan merupakan prinsip dasar yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas memuat ketentuan mengenai non-diskriminasi. Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ketentuan ini menegaskan hak universal bagi setiap warga negara untuk bekerja dan

berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi secara setara. Lebih lanjut, Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dalam konteks penerapan di tingkat perusahaan, prinsip perlakuan tanpa diskriminasi dijabarkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PT X, kebijakan perusahaan belum tertera secara eksplisit dalam konteks kebijakan perusahaan. Dalam praktiknya, kekerasan fisik relatif tidak muncul, tetapi kekerasan verbal dan perlakuan merendahkan berlangsung secara halus dan dianggap “wajar”. Fenomena ini menunjukkan mekanisme kekuasaan yang menormalisasi kekerasan verbal, memperlihatkan bahwa pelecehan bukan hanya tindakan ekstrem, tetapi terinstitusi dalam budaya kerja produksi.

Diskriminasi berbasis gender juga muncul. Secara formal, UU melarang diskriminasi gender dan perusahaan telah mengatur cuti haid, hamil, dan menyusui. Namun di tingkat sosial, pekerja perempuan menghadapi subordinasi. Hal ini menunjukkan bias gender terselubung yang tidak tersentuh mekanisme hukum karena dikategorikan sebagai kebijakan internal perusahaan.

Pengawasan negara pada akhirnya lebih administratif ketimbang protektif. Pengawas mengakui bahwa tindakan mereka hanya bersifat mengingatkan (*non-justicial*) dan lebih

mengedepankan pembinaan daripada penegakan hukum. Ketika pelanggaran terkait *verbal abuse* atau diskriminasi gender terjadi, mereka tidak mengklasifikasikan sebagai pelanggaran normatif yang wajib ditindak, tetapi menyerahkannya pada kompromi antara pekerja dan perusahaan. Situasi ini menunjukkan negara membatasi dirinya hanya pada “hak normatif material” seperti upah, BPJS, atau K3, sementara hak atas martabat manusia (bebas dari pelecehan verbal, relasi kerja opresif, dan diskriminasi struktural) tidak masuk dalam prioritas pengawasan.

Terdapat celah besar antara regulasi yang menjamin martabat pekerja dan realitas di lapangan. kekerasan verbal, diskriminasi, dan subordinasi dianggap sebagai bagian “normal” dari budaya kerja. Negara hadir hanya sebatas teknokratis-administratif, tanpa membongkar struktur kekuasaan yang menciptakan ketimpangan dan kekerasan, terlebih lagi realitanya dilakukan oleh oknum tertentu. Pekerja memilih diam, bukan karena tidak merasa disakiti, tetapi karena sistem tidak menyediakan ruang aman untuk bersuara.

Kebijakan Perlindungan Hak atas Perlindungan Hukum dan Pesangon

Kebijakan perlindungan hukum khususnya dari PHK dan jaminan pesangon merupakan bagian penting dari sistem ketenagakerjaan nasional. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, memberikan

kepastian hukum dalam hubungan kerja, dan melindungi kesejahteraan pekerja, khususnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan secara tegas bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Kutipan pasal ini menunjukkan bahwa pemberian pesangon merupakan kewajiban hukum yang tidak dapat diabaikan oleh pengusaha, kecuali dalam kondisi tertentu yang diatur oleh undang-undang.

Konteks perusahaan menunjukkan bahwa pelaksanaan hak normatif seperti upah, BPJS, pesangon, dan jam kerja relatif patuh. Pekerja mengakui sudah sesuai. Tetapi kepatuhan terhadap upah normatif tidak otomatis menjamin perlindungan saat PHK. Perlindungan PHK dan pesangon berada dalam ketegangan antara norma hukum dan realitas sosial. Negara secara normatif menjamin hak tersebut, tetapi pada praktiknya, perlindungan lebih banyak terletak pada kesadaran perusahaan dan kekuatan tawar pekerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hukum bersifat korektif, bukan preventif. Akibatnya, pekerja masih berada dalam posisi rentan, terutama ketika PHK terjadi mendadak dan tanpa kompensasi.

Evaluasi Kebijakan Perlindungan Hak atas Fasilitas Kesejahteraan

Perlindungan hak dan penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan diuraikan dalam dua lapis normatif utama, yaitu (1) norma publik berupa undang-undang yang menentukan kewajiban minimum negara dan pengusaha; dan (2) peraturan internal perusahaan (perjanjian kerja bersama / peraturan perusahaan) yang mengimplementasikan dan merinci bentuk-bentuk fasilitas sesuai kemampuan dan kebutuhan.

Secara operasional, peraturan perusahaan PT. X merinci beberapa bentuk fasilitas yang umum ditemui: fasilitas klinik dan pemeriksaan kesehatan berkala, program makan kerja, fasilitas tempat ibadah, penyediaan seragam, dukungan BPJS (Ketenagakerjaan dan Kesehatan), serta pembinaan koperasi pekerja. Fasilitas kesejahteraan yang berkaitan dengan aspek sosial-budaya juga diatur, misalnya perusahaan wajib memberikan kesempatan dan fasilitas untuk ibadah.

Perusahaan garmen seperti PT X, fasilitas fisik tersedia namun tidak semua terpenuhi merata dan sering kali minim standar. Perlindungan hak atas fasilitas kesejahteraan fisik pekerja di tingkat perusahaan berada dalam ruang abu-abu, secara regulatif tidak diwajibkan secara detail, secara implementasi

bergantung pada itikad perusahaan dan kebutuhan perusahaan. Secara pengawasan sering dianggap sekunder setelah upah, BPJS, dan jam kerja. Fasilitas ada, tetapi lebih karena kebutuhan produktivitas, bukan pemenuhan hak pekerja secara bermartabat. Pekerja menerima kondisi tersebut, bukan karena puas, tetapi karena adaptasi terhadap budaya kerja industri dan minimnya kanal kritik.

Evaluasi Kebijakan Perlindungan Hak atas Pelatihan Kerja

Hak atas pelatihan kerja bagi tenaga kerja merupakan bagian dari hak kesejahteraan yang diakui dalam regulasi ketenagakeraan Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 11 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pasal tersebut menegaskan bahwa pelatihan kerja tidak hanya menjadi kewajiban kolektif atau kebijakan perusahaan semata, melainkan hak individual pekerja. Regulasi pemerintah selanjutnya mengatur kerangka institusional, standar, kewajiban administratif, dan hubungan antara lembaga pelatihan kerja serta pemberi kerja. pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, lembaga pelatihan kerja perusahaan.

Penerjemahan hak normatif tersebut belum sepenuhnya hadir dalam praktik perusahaan. Wawancara dengan pekerja menunjukkan pelatihan hanya berlangsung di awal masa kerja atau bahkan tidak pernah diberikan. Kesenjangan antara regulasi dan praktek semakin terlihat ketika pekerja menyebut pelatihan hanya dilakukan saat tiga bulan awal masa kerja. Kondisi ini menunjukkan perusahaan gagal menjaga konsistensi program pelatihan sebagai bagian dari tanggung jawabnya dalam peningkatan kualitas SDM sebagaimana ditekankan oleh regulasi. Bahkan, sebagian pekerja menganggap dukungan perusahaan sebatas motivasi verbal dari atasan.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa perlindungan hak pelatihan kerja berada dalam wilayah yang dijamin oleh regulasi, tetapi lemah dalam implementasi. Negara menciptakan norma, tetapi tidak menyediakan mekanisme sanksi yang kuat. Perusahaan menyediakan pelatihan secara pragmatis, terbatas pada kebutuhan produksi awal. Pekerja menyadari haknya, namun tidak memiliki posisi tawar untuk menuntut pelatihan berkelanjutan. Akibatnya, hak pelatihan bergeser menjadi formalitas administratif, bukan instrumen pembangunan kesejahteraan dan profesionalisme pekerja.

Evaluasi Kebijakan Perlindungan Hak Mogok Kerja Secara Sah

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, mogok kerja diakui sebagai salah satu hak dasar pekerja/serikat pekerja. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setelah disisipkan dengan UU Cipta Kerja sebagai bagian dari pengaturan hubungan industrial. Pasal 1 angka 23 menyatakan bahwa mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Kemudian Pasal 137 menetapkan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Mogok kerja dianggap tidak sah jika tidak memenuhi syarat yang ditetapkan, seperti tidak berbasis pada gagalnya perundingan, tanpa pemberitahuan, pemberitahuan kurang dari waktu yang ditentukan, pemberitahuan yang tidak memuat unsur, atau dilakukan di perusahaan pelayanan umum pada saat pekerja sedang bertugas.

Ketentuan ini menempatkan hak mogok sebagai hak legal yang sah, selama prosedur dipenuhi. Namun dalam konteks lapangan di PT X, hak ini berhenti menjadi norma hukum dan berubah menjadi hak yang disubordinasikan oleh kepentingan perusahaan.

Tidak ditemukannya serikat pekerja independen menjadi gambaran paling konkret lemahnya struktur perlindungan hak mogok. Seluruh pekerja mengakui hanya terdapat satu serikat pekerja yaitu Serikat Pekerja Perusahaan yang dianggap dekat dengan perusahaan. PKB atau Peraturan Perusahaan yang berlaku juga tidak mengatur mekanisme mogok kerja. Padahal regulasi pemerintah menyatakan bahwa perusahaan wajib menyesuaikan peraturan internal dengan norma hak mogok dan tidak boleh memuat larangan mogok yang sah.

Dalam konteks ini, perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja melalui hak mogok gagal terwujud. Mogok bukan hanya dihentikan secara prosedural, tetapi dimatikan secara kultural dan institusional. Negara telah memberikan kerangka hukum, tetapi perusahaan mendesain sistem hubungan industrial yang membuat hak mogok menjadi mustahil terjadi. Ketika serikat dikooptasi, mekanisme bipartit menjadi formalitas, dan pekerja dibatasi aksesnya terhadap aksi kolektif, maka hak mogok menjadi hak yang diakui secara hukum tetapi tidak diizinkan secara sosial.

Peran Pemerintah dalam Kebijakan Ketenagakerjaan guna Memastikan Perlindungan Hak Pekerja

a) Pembinaan

Peran pembinaan oleh pemerintah dalam kebijakan ketenagakerjaan berfungsi

sebagai mekanisme preventif untuk memastikan perlindungan hak pekerja terlaksana secara berkelanjutan. pembinaan menjadi inti peran Dinas Ketenagakerjaan di tingkat kabupaten. Pembinaan melalui pertemuan secara klasikal dengan perusahaan, meskipun intensitasnya jarang dalam satu tahun, tapi tetap lakukan pertemuan dengan tatap muka dengan perusahaan. Lebih lanjut, pembinaan tidak hanya dilakukan secara tatap muka tetapi juga melalui kanal komunikasi yang lebih fleksibel dengan grup *whatsapp* dengan perusahaan. Dalam implementasinya, pembinaan juga bersentuhan dengan fasilitasi hak berserikat. Dinas berperan memberikan pencatatan dan legalitas bagi serikat pekerja.

b) Pengawasan

Peran pengawasan dalam kebijakan ketenagakerjaan menempati posisi strategis dalam memastikan hak-hak pekerja terlindungi melalui mekanisme administratif dan hukum yang ketat. Berdasarkan wawancara dengan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati, pengawasan ketenagakerjaan beroperasi melalui dua pendekatan utama: prosedural dan administratif.

Prosedural terkait dengan tata cara pengawasan, sementara administratif itu kita mendorong hal nyata yang disebut hak dan kewajiban normatif dalam rangkaian roda pengawasan. Pengawas

Ketenagakerjaan, memperjelas implementasi fungsi pengawasan ini di tingkat kabupaten untuk melakukan pengawasan, pembinaan, dan penindakan hukum. Salah satunya kita setiap bulannya membuat dan menyusun rencana kerja, dengan target 1 bulan ada 5 perusahaan (skala prioritas) yang rawan adanya pelanggaran ketenagakerjaan. Skema pengawasan ini menunjukkan adanya perencanaan yang sistematis dengan prioritas pada sektor industri berisiko tinggi terhadap pelanggaran hak pekerja, seperti sektor garmen di Kabupaten Jepara. Pengawasan ketenagakerjaan juga dilaksanakan secara bertahap melalui nota pemeriksaan pertama dan kedua. Jika perusahaan tidak mematuhi, maka kasus dilimpahkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan.

c) Penindakan

Peran penindakan dalam kebijakan ketenagakerjaan memiliki posisi strategis dalam menjamin terlaksananya perlindungan hak pekerja. Penindakan menjadi bagian akhir dari siklus kebijakan ketenagakerjaan setelah tahap pembinaan dan pengawasan. Penindakan difokuskan pada koreksi pelanggaran yang nyata terhadap hak-hak normatif pekerja, seperti upah, jaminan sosial, dan K3. Penindakan *non-justicial* dimaksudkan sebagai peringatan administratif, sedangkan ranah *justicial* merupakan penegakan hukum

murni melalui penyidikan dan proses hukum ketenagakerjaan.

Penindakan dalam kebijakan ketenagakerjaan merupakan mekanisme korektif dan represif yang berfungsi menjamin kepatuhan perusahaan terhadap standar hak normatif pekerja. Melalui tahapan administrasi, nota pemeriksaan, hingga penyidikan, penindakan bertujuan memastikan pemulihan hak pekerja serta memberikan efek jera bagi pelanggar.

Dampak Kebijakan Ketenagakerjaan terhadap Kesejahteraan Pekerja

Secara konseptual dan normatif, kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia telah membentuk kerangka hukum yang komprehensif untuk menjamin hak dan kesejahteraan pekerja. Namun, hasil kajian empiris berdasarkan wawancara dengan pekerja, pejabat Dinas Tenaga Kerja, serta Satuan Pengawas Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kebijakan tersebut belum berdampak secara substantif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja. Dampak yang muncul cenderung bersifat administratif dan prosedural sekadar memastikan bahwa perusahaan patuh terhadap regulasi minimum seperti upah, jaminan sosial, dan pelaporan K3 tanpa benar-benar mengubah kondisi hidup pekerja secara nyata.

Kehidupan kerja di PT X mencerminkan realitas paradoks kebijakan ketenagakerjaan di tingkat akar rumput. Pada

satu sisi, aturan hukum telah diadopsi secara lengkap dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), di sisi lain, pelaksanaannya di lapangan lebih bersifat administratif daripada substantif. Kondisi di PT X memperlihatkan wajah konkret dari ketimpangan implementasi kebijakan ketenagakerjaan antara regulasi yang lengkap, pengawasan yang lemah, dan pekerja yang terperangkap dalam kepatuhan tanpa kesejahteraan.

Sistem ini menjadikan perlindungan pekerja hanya sebatas formalitas, sementara kesejahteraan tetap menjadi ruang kosong di antara regulasi dan kenyataan. Jika dianalisis secara menyeluruh, dampak kebijakan ketenagakerjaan terhadap perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja di Kabupaten Jepara masih belum signifikan. Regulasi memang telah memberikan kepastian hukum dan instrumen kelembagaan, tetapi pelaksanaannya belum menyentuh dimensi keadilan sosial yang menjadi tujuan utama kebijakan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, kebijakan ketenagakerjaan perusahaan menunjukkan adanya pemenuhan aspek normatif seperti pembayaran upah sesuai ketentuan, kepesertaan dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengaturan waktu kerja yang mengacu pada peraturan perundang-undangan. Dalam perspektif Anderson, kondisi

ini dapat dikategorikan sebagai *policy output* yang relatif sesuai dengan standar regulatif.

Jika dianalisis secara menyeluruh, dampak kebijakan ketenagakerjaan terhadap perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja di Kabupaten Jepara masih belum signifikan. Regulasi memang telah memberikan kepastian hukum dan instrumen kelembagaan, tetapi pelaksanaannya belum menyentuh dimensi keadilan sosial yang menjadi tujuan utama kebijakan tersebut.

Kesimpulannya dapat ditegaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan belum berdampak substantif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja. Dampaknya hanya terasa dalam bentuk kepatuhan administratif, bukan kesejahteraan material dan sosial. Negara telah hadir sebagai regulator dan fasilitator, tetapi belum efektif sebagai pelindung dan penyeimbang. Perlindungan hak pekerja berhenti pada tingkat prosedur, sementara kesejahteraan mereka tetap ditentukan oleh daya tahan dan strategi bertahan hidup di tengah tekanan ekonomi. Keadilan sosial yang menjadi semangat utama kebijakan ketenagakerjaan akhirnya masih tertahan di atas kertas, belum turun menjadi kenyataan hidup pekerja.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, maka diperlukan langkah-langkah perbaikan yang bersifat sinergis antara lain:

Perusahaan

Perusahaan perlu memperkuat komitmen terhadap prinsip perlindungan yang substantif, bukan sekadar kepatuhan administrative, tetapi menyesuaikan dengan mempertimbangkan aspek kesejahteraan sosial dan psikologis. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan sistem komunikasi dua arah yang lebih terbuka melalui revitalisasi serikat pekerja yang independen dan aktif.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jepara

Dinas perlu memperluas fungsi pembinaannya menjadi lebih proaktif dengan melakukan monitoring rutin dan pendampingan terhadap perusahaan, terutama dalam penerapan hak-hak normatif pekerja. Dinas juga dapat berperan sebagai mediator antara pekerja dan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan secara dialogis sebelum masuk ke tahap sanksi. Selain itu, peningkatan sosialisasi regulasi ketenagakerjaan, pelatihan advokasi bagi pekerja, serta pembentukan forum komunikasi tripartit.

Satuan Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawasan perlu bertransformasi dari sekadar verifikasi administratif menjadi evaluasi substantif atas pemenuhan kesejahteraan pekerja. Pengawas diharapkan tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap upah minimum, tetapi juga menilai apakah sistem pengupahan benar-benar menjamin kehidupan layak bagi pekerja. Koordinasi antara

pengawas provinsi dan dinas kabupaten harus diperkuat, khususnya dalam hal pelaporan pelanggaran dan tindak lanjut rekomendasi. Pengawas juga sebaiknya meningkatkan transparansi dan pelibatan publik dalam proses pengawasan agar pekerja memiliki saluran aman untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut adanya tekanan dari pihak perusahaan.

Pekerja

Pekerja perlu menumbuhkan kesadaran kolektif bahwa hak-hak mereka tidak berhenti pada pengakuan formal, tetapi harus diperjuangkan melalui solidaritas dan keterlibatan aktif dalam serikat pekerja yang independen. Pekerja diharapkan lebih berani menggunakan hak cuti, menyampaikan aspirasi, dan melaporkan pelanggaran dengan tetap menjunjung etika kerja dan tanggung jawab profesional. Penguatan literasi hukum ketenagakerjaan serta partisipasi dalam pelatihan-pelatihan keterampilan dan advokasi juga penting agar pekerja memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anderson, J. E. (1975). *Public policy-making*. New York: Praeger.
- Anderson, J. E. (1997). *Public policymaking: An introduction*. Boston: Houghton Mifflin.
- Anderson, J. E. (1979). *Public policy-making*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Anderson, J. E. (2014). *Public policymaking*. Cengage Learning.
- Asyhadie, H. Z., & Rahmawati Kusuma. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2022). *Jepara Dalam Angka 2022*. BPS Jepara.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2023). *Kabupaten Jepara dalam Angka 2023*. BPS Jepara.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2024). *Kabupaten Jepara dalam Angka 2024*. BPS Jepara.
- Budi, Winarno. (2002). *Kebijakan Publik, Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Presindo.
- Samodra Wibawa, 1994, *Kebijakan Publik: Proses dan Analisis*.
- Setiyono, Budi (2018). *Model & Desain Negara Kesejahteraan*: Bandung, Penerbit Nuansa Cendekia.
- Subarsono, AG. 2005, *Analisis Kebijakan Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Jurnal

- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Professional*, 10(1), 77–86.
- Hendrastomo, G. (2010). Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh di antara Kepentingan Negara dan Korporasi. *Jurnal Informasi*, 16(2). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. (<https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6205>).
- Pratami, A., Salsabila, A., & Hidayah, N. P. (2023). Urgensi pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan di indonesia sesuai pada undang–undang. *Jurnal Hukum Bisnis*, 1(1), 120-132.

Rohmany, S. M., & Alfirdaus, L. K. (2023). Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara). *Journal of Politic and Government Studies*, 12(4), 100-119.

Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6. <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.

Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi hak para pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2). Universitas Tarumanagara.

Regulasi

Peraturan Bupati Jepara Tahun 2021 Nomor 79.

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Sumber Lain

Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2021). Data Industri Kecil dan Menengah Berdasarkan OSS di Kabupaten Jepara, BPS Jepara.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2022). Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Jepara Menurut

Lapangan Usaha 2018–2022. BPS Jepara.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. (2022). Jumlah industri dan tenaga kerja menurut kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah, BPS Jepara.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2023). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin. BPS Jepara.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2023). Statistik Daerah Kabupaten Jepara 2023. Jepara: Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. BPS Jepara.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2024). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Jepara 2024. BPS Jepara.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2024). Jepara Regency Economic Growth in 2023. BPS Jepara.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2024). Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Jepara menurut Lapangan Usaha 2019-2023. BPS Jepara.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2024). Ekspor menurut jenis komoditi di Kabupaten Jepara, 2023.

Iswenda, B. A. (2025). PHK Jadi Kasus Perselisihan Industrial yang Paling Banyak Dilaporkan pada 2024. GoodStats. diakses dari <https://goodstats.id/article/phk-menjadi-kasus-perselisihan-industrial-yang-paling-banyak-dilaporkan-dan-ditangani>.

Ummi Tanzila. (2023). Kuasa garmen dan dinamika isu gender di Jepara. Omong-Omong. Diakses dari <https://omong-omong.com/kuasa-garmen-dan-dinamika-isu-gender-di-jepara/>.