

PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA DALAM MEWUJUDKAN KEPASTIAN HUKUM HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA: ANALISIS BERDASARKAN STATUS PEKERJAAN UTAMA

¹Sri Wahyuni, ²Suhartati, ^{3*}Asrul Aswar, ⁴Sulfikardin, ⁵Hastina Samsi, ⁶Yunita Wulan Setiani, ⁷Nurdin, ⁸Herman, ⁹Irsan Haris, ¹⁰Irwan, ¹¹Gideon Iman Kristiandri, ¹²Fuadi
^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12}Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia Timur, Makassar
e-mail : suhartatisaja12@gmail.com, lulu.asrul87@gmail.com

ABSTRAK

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir dari perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja sehingga memerlukan perlindungan hukum untuk menjamin kepastian hukum bagi para pihak. Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum perdata dalam mewujudkan kepastian hukum hubungan kerja di Indonesia berdasarkan status pekerjaan utama. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang didukung data empiris sekunder sebagai penguat analisis normatif. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan analitis. Data diperoleh dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, literatur ilmiah, data Badan Pusat Statistik (BPS), serta data perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dominasi pekerja berstatus buruh/karyawan/pegawai memperlihatkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar hubungan hukum. Namun, tingginya perkara PHK sepihak dan sengketa hubungan industrial menunjukkan bahwa pelaksanaan asas itikad baik dan perlindungan hukum belum optimal. Oleh karena itu, penguatan implementasi hukum perdata, kepatuhan terhadap perjanjian kerja, dan efektivitas perlindungan hukum diperlukan untuk mewujudkan kepastian hukum dalam hubungan kerja di Indonesia.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum Perdata, Kepastian Hukum, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja.

ABSTRACT

Employment relationships constitute legal relationships arising from agreements between employees and employers, requiring legal protection to ensure legal certainty for both parties. This study aims to analyze civil legal protection in realizing legal certainty in employment relationships in Indonesia based on employment status. The research employs normative legal research supported by secondary empirical data to strengthen normative legal analysis. The study applies statutory, conceptual, and analytical approaches. Data were obtained from the Indonesian Civil Code, labor legislation, scholarly literature, Statistics Indonesia (BPS), and Industrial Relations Dispute (PHI) case data published by the Supreme Court of the Republic of Indonesia. The findings indicate that the dominance of employees categorized as wage earners or salaried workers underscores the importance of employment agreements as the legal foundation of employment relationships. However, the high number of unilateral dismissal cases and industrial disputes demonstrates that the implementation of good faith principles and legal protection remains suboptimal. Therefore, strengthening the implementation of civil law, compliance with employment agreements, and the effectiveness of legal protection is essential to achieve legal certainty in employment relationships in Indonesia.

Keywords: civil legal protection, legal certainty, employment relationship, employment agreement.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di berbagai negara (Kurniawan, Puspitasari, Noer, Mashudi, & Nurhidayah, 2022). Di tengah arus globalisasi, digitalisasi ekonomi, serta perubahan struktur pasar tenaga kerja, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja mengalami transformasi yang semakin kompleks (Rozikin & Muhyidin, 2025). Fleksibilitas hubungan kerja yang berkembang sebagai respons terhadap perubahan ekonomi global memang membuka peluang peningkatan produktivitas dan penciptaan lapangan kerja, namun di sisi lain juga memunculkan tantangan baru berupa meningkatnya kerentanan pekerja terhadap ketidakpastian status kerja, lemahnya perlindungan hak-hak pekerja, serta meningkatnya potensi perselisihan hubungan industrial (Sulintang, et al., 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan kesempatan kerja tidak selalu diikuti oleh penguatan perlindungan hukum yang mampu menjamin keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja (Aryani, 2026).

Laporan World Employment and Social Outlook (WESO) 2025 yang diterbitkan oleh International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa perlambatan ekonomi global telah memberikan tekanan terhadap pasar tenaga kerja dunia. ILO bahkan merevisi proyeksi pertumbuhan lapangan kerja global tahun 2025 dari sekitar 60 juta menjadi 53 juta pekerjaan baru akibat meningkatnya ketidakpastian ekonomi, ketegangan geopolitik, dan gangguan perdagangan internasional. (Khoirunnisa, Putri, Heriyanto, & Akbar, 2024).

Dalam perspektif hukum, hubungan kerja pada hakikatnya merupakan hubungan hukum yang lahir dari suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja. Sebagai hubungan keperdataan, hubungan tersebut melahirkan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan secara seimbang sesuai dengan prinsip-prinsip hukum perjanjian (Nita, 2024). Oleh karena itu, keberadaan instrumen hukum yang memberikan perlindungan terhadap para pihak menjadi elemen fundamental dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkeadilan. Perlindungan hukum tidak hanya dimaksudkan untuk menjaga hak pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi sering berada pada posisi yang lebih lemah, tetapi juga memberikan kepastian bagi pemberi kerja dalam menjalankan kegiatan usahanya sehingga tercipta keseimbangan kepentingan dalam hubungan kerja (Rasji, Calvita, & Cenvysta, 2023).

Secara konseptual, Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya yang diberikan kepada subjek hukum untuk menjamin terpenuhinya hak-haknya melalui mekanisme perlindungan preventif maupun represif (Sunarto & Sasmiati, 2020). Dalam konteks hubungan kerja, kedua bentuk perlindungan tersebut menjadi penting untuk menjamin terlaksananya hak dan kewajiban pekerja maupun pemberi kerja secara proporsional sehingga mampu mencegah terjadinya konflik hubungan industrial (Hasan & Abadi, 2025).

Selain perlindungan hukum, kepastian hukum juga merupakan tujuan fundamental dalam penyelenggaraan hubungan kerja. Gustav Radbruch menempatkan kepastian hukum sebagai salah satu nilai dasar hukum di samping keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum memberikan jaminan bahwa setiap hak, kewajiban, dan akibat hukum dapat diprediksi serta diterapkan secara konsisten berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hubungan kerja, kepastian hukum menjadi prasyarat penting bagi terciptanya iklim ketenagakerjaan yang sehat karena memberikan rasa aman kepada pekerja maupun pemberi kerja dalam melaksanakan hubungan hukum yang telah mereka sepakati (Harjanto & Gunadi, 2025).

Hubungan kerja tersebut pada dasarnya berlandaskan pada hukum perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata mengenai syarat sah perjanjian serta Pasal 1338 KUHPerdata mengenai asas pacta sunt servanda menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Selain itu, Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata mengamanatkan bahwa setiap perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (good faith). Asas ini menghendaki agar pekerja maupun pemberi kerja melaksanakan seluruh hak dan kewajibannya secara jujur, patut, dan tidak menyalahgunakan kedudukan hukumnya. Dengan demikian, perlindungan hukum, kepastian hukum, dan asas itikad baik merupakan fondasi utama dalam membangun hubungan kerja yang berkeadilan.

Di Indonesia, isu perlindungan hukum dalam hubungan kerja masih menjadi persoalan yang relevan (Sandi & Kansil, 2024). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2025 mencapai 154.003.771 orang, dengan jumlah

penduduk bekerja sebanyak 146.542.264 orang dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,85%. Dari keseluruhan penduduk bekerja tersebut, kelompok buruh/karyawan/pegawai merupakan status pekerjaan utama terbesar dengan jumlah 56.777.423 orang atau 38,74% dari total penduduk bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja berbasis perjanjian kerja masih menjadi bentuk hubungan hukum yang paling dominan dalam struktur ketenagakerjaan Indonesia.

Meskipun demikian, tingginya jumlah hubungan kerja tidak selalu diikuti oleh terwujudnya kepastian hukum. Data Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia menunjukkan bahwa perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) masih terjadi dalam jumlah yang signifikan sepanjang tahun 2022 hingga Mei 2026. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak merupakan jenis sengketa yang paling dominan dengan jumlah 6.838 perkara, disusul sengketa mengenai pemutusan hubungan kerja tanpa pemenuhan hak pekerja sebanyak 795 perkara, serta berbagai bentuk perselisihan hak lainnya. Selain itu, jumlah perkara PHI secara nasional tetap berada pada angka yang tinggi setiap tahunnya, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam mewujudkan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi para pihak.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlindungan hukum perdata dalam hubungan kerja tidak dapat dipahami semata-mata sebagai keberadaan norma hukum, tetapi juga harus dinilai dari kemampuannya dalam memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025). Tingginya jumlah pekerja dengan hubungan kerja formal di satu sisi, serta masih tingginya perkara perselisihan hubungan industrial di sisi lain, menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasinya dalam praktik (Ahmadi, 2026). Oleh karena itu, diperlukan kajian yang menghubungkan konsep perlindungan hukum, kepastian hukum, teori perjanjian, dan asas itikad baik dengan kondisi empiris ketenagakerjaan di Indonesia sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum perdata dalam mewujudkan hubungan kerja yang memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pemberi kerja.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji perlindungan hukum dalam hubungan kerja dari perspektif ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maupun implementasi peraturan perundang-undangan (Rafifah, Angelina, Jumhana, Fatima, & Wafiroh, 2025). Namun, penelitian yang mengintegrasikan data statistik ketenagakerjaan nasional dengan data perkara Perselisihan Hubungan Industrial untuk menganalisis perlindungan hukum perdata dalam mewujudkan kepastian hukum hubungan kerja masih relatif terbatas.

Kebaruhan penelitian ini terletak pada analisis perlindungan hukum perdata melalui integrasi data Badan Pusat Statistik mengenai status pekerjaan utama dan data perkara Perselisihan Hubungan Industrial Mahkamah Agung, yang dianalisis menggunakan Teori Perlindungan Hukum, Teori Kepastian Hukum, Teori Perjanjian, dan Asas Itikad Baik, sehingga menghasilkan kajian yang menghubungkan aspek normatif dengan kondisi empiris hubungan kerja di Indonesia. Sehingga penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum perdata dalam mewujudkan kepastian hukum hubungan kerja di Indonesia berdasarkan status pekerjaan utama.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan socio-legal. Penelitian hukum normatif digunakan untuk mengkaji perlindungan hukum perdata dalam mewujudkan kepastian hukum hubungan kerja melalui analisis terhadap norma-norma hukum yang mengatur hubungan kerja, sedangkan pendekatan socio-legal digunakan untuk memperkuat analisis normatif melalui pemanfaatan data empiris sekunder mengenai kondisi ketenagakerjaan dan perkembangan perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan analitis (analytical approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh

Philipus M. Hadjon, Teori Kepastian Hukum Gustav Radbruch, Teori Perjanjian, serta Asas Itikad Baik sebagai landasan teoritis penelitian. Sementara itu, pendekatan analitis digunakan untuk menghubungkan norma hukum dengan data empiris sehingga diperoleh gambaran mengenai efektivitas perlindungan hukum perdata dalam praktik hubungan kerja.

Sumber data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan data empiris sekunder. Bahan hukum primer meliputi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta peraturan perundang-undangan lain yang relevan. Bahan hukum sekunder berupa buku, artikel ilmiah, hasil penelitian, dan doktrin para ahli yang berkaitan dengan perlindungan hukum, kepastian hukum, hukum perjanjian, dan hubungan kerja. Adapun data empiris sekunder diperoleh dari publikasi resmi Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai kondisi ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2025 dan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia mengenai perkembangan dan jenis perkara Perselisihan Hubungan Industrial.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menginventarisasi, mengidentifikasi, dan mengkaji berbagai bahan hukum serta dokumen resmi yang relevan dengan objek penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis kualitatif deskriptif melalui tahapan reduksi data, klasifikasi, interpretasi norma hukum, serta pengaitan antara ketentuan hukum dengan data statistik ketenagakerjaan dan perkara Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menjelaskan efektivitas perlindungan hukum perdata dalam mewujudkan kepastian hukum hubungan kerja di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2025

Indikator	Nilai
Penduduk Bekerja	146.542.264 orang
Pengangguran	7.461.507 orang
Jumlah Angkatan Kerja	154.003.771 orang
Bukan Angkatan Kerja	64.164.043 orang
Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas	218.167.814 orang
Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja	95,15%
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,85%
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	70,59%

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, Agustus 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia pada Agustus 2025 masih didominasi oleh tingginya jumlah penduduk yang bekerja. Dari total 218.167.814 penduduk usia 15 tahun ke atas, sebanyak 154.003.771 orang tergolong sebagai angkatan kerja. Dari jumlah tersebut, 146.542.264 orang telah bekerja, sedangkan 7.461.507 orang masih berada dalam kondisi menganggur. Kondisi tersebut menghasilkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 70,59% dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,85%, dengan persentase penduduk bekerja mencapai 95,15% dari total angkatan kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja di Indonesia telah terserap ke dalam berbagai bentuk hubungan kerja, baik sebagai pekerja formal maupun informal.

Besarnya jumlah penduduk yang bekerja menunjukkan bahwa hubungan kerja merupakan salah satu hubungan hukum yang paling dominan dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Setiap hubungan kerja pada dasarnya melahirkan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Oleh karena itu, meningkatnya jumlah penduduk yang bekerja tidak hanya mencerminkan perkembangan ekonomi nasional, tetapi juga memperluas ruang lingkup penerapan hukum perdata dalam mengatur hubungan kerja melalui perjanjian kerja. Semakin besar jumlah hubungan kerja yang terbentuk, semakin besar pula kebutuhan terhadap sistem hukum yang mampu memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi para pihak.

Dalam perspektif Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan instrumen untuk menjamin terpenuhinya hak-hak subjek hukum melalui mekanisme preventif maupun represif. Pada hubungan kerja, perlindungan

preventif diwujudkan melalui pengaturan mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja, sedangkan perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan apabila terjadi pelanggaran hak. Dengan jumlah penduduk bekerja yang mencapai lebih dari 146 juta orang, kebutuhan terhadap perlindungan hukum menjadi semakin penting karena semakin banyak hubungan hukum yang berpotensi menimbulkan sengketa apabila hak dan kewajiban para pihak tidak dilaksanakan secara seimbang.

Selain perlindungan hukum, kondisi ketenagakerjaan tersebut juga berkaitan erat dengan Teori Kepastian Hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch. Kepastian hukum menghendaki agar setiap hubungan hukum dilaksanakan berdasarkan aturan yang jelas, konsisten, dan dapat diprediksi. Tingginya tingkat penyerapan tenaga kerja menunjukkan bahwa aktivitas hubungan kerja di Indonesia berlangsung dalam skala yang sangat besar, sehingga keberadaan norma hukum yang memberikan kepastian mengenai hak, kewajiban, serta mekanisme penyelesaian sengketa menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Tanpa adanya kepastian hukum, hubungan kerja berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja maupun pemberi kerja yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas hubungan industrial.

Dari perspektif hukum perdata, hubungan kerja tidak hanya dipandang sebagai hubungan ekonomi, tetapi juga sebagai hubungan kontraktual yang lahir dari adanya perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, tingginya jumlah penduduk bekerja sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1 menjadi indikator bahwa perjanjian kerja memiliki posisi yang sangat strategis dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Konsekuensinya, setiap hubungan kerja harus dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip hukum perjanjian, termasuk pemenuhan syarat sah perjanjian, pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, serta penerapan asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian. Dengan demikian, gambaran umum kondisi ketenagakerjaan pada Tabel 1 tidak hanya menunjukkan keberhasilan penyerapan tenaga kerja secara nasional, tetapi juga menggambarkan besarnya tanggung jawab negara dalam memastikan bahwa setiap hubungan kerja memperoleh perlindungan hukum dan kepastian hukum yang memadai sebagai fondasi terciptanya hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan.

3.2 Hubungan Kerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama

Tabel 2. Distribusi Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama di Indonesia Tahun 2025

Status Pekerjaan Utama	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Berusaha sendiri	31.359.014	21,40
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar	20.308.133	13,86
Berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar	5.063.122	3,45
Buruh/Karyawan/Pegawai	56.777.423	38,74
Pekerja bebas di pertanian	6.471.239	4,42
Pekerja bebas di nonpertanian	7.567.603	5,16
Pekerja keluarga/tidak dibayar	18.995.730	12,96
Jumlah	146.542.264	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, Agustus 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa struktur penduduk bekerja di Indonesia pada tahun 2025 terdiri atas berbagai status pekerjaan utama dengan karakteristik hubungan kerja yang berbeda. Kelompok buruh/karyawan/pegawai merupakan kategori terbesar, yaitu sebanyak 56.777.423 orang atau 38,74% dari total penduduk bekerja. Selanjutnya diikuti oleh kelompok berusaha sendiri sebanyak 31.359.014 orang (21,40%), berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar sebanyak 20.308.133 orang (13,86%), pekerja keluarga/tidak dibayar sebanyak 18.995.730 orang (12,96%), pekerja bebas di nonpertanian sebanyak 7.567.603 orang (5,16%), pekerja bebas di pertanian sebanyak 6.471.239 orang (4,42%), serta berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar sebanyak 5.063.122 orang (3,45%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja di Indonesia masih didominasi oleh pekerja yang memiliki hubungan langsung dengan pemberi kerja dalam bentuk buruh, karyawan, atau pegawai.

Dominasi kelompok buruh/karyawan/pegawai memiliki implikasi hukum yang penting karena status tersebut pada umumnya lahir dari adanya hubungan kerja yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja. Dalam perspektif hukum perdata, hubungan kerja merupakan hubungan kontraktual yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi kerja. Keberadaan perjanjian kerja menjadi dasar lahirnya hubungan hukum yang mengikat para pihak, sehingga pelaksanaan hubungan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepentingan ekonomi, tetapi juga oleh prinsip-prinsip hukum perjanjian.

Menurut ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), suatu perjanjian dinyatakan sah apabila memenuhi empat syarat, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Pemenuhan syarat-syarat tersebut menjadi landasan terbentuknya hubungan kerja yang memiliki kekuatan mengikat. Selanjutnya, Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak (*pacta sunt servanda*). Dengan demikian, perjanjian kerja bukan hanya merupakan kesepakatan administratif, tetapi merupakan instrumen hukum yang memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban pekerja maupun pemberi kerja.

Selain mengikat para pihak, pelaksanaan perjanjian kerja juga harus berlandaskan asas itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata. Asas ini menghendaki agar setiap pihak melaksanakan isi perjanjian secara jujur, patut, dan bertanggung jawab tanpa menyalahgunakan hak yang dimilikinya. Dalam hubungan kerja, asas itikad baik tercermin dalam pemenuhan hak-hak pekerja, pelaksanaan kewajiban pekerja sesuai perjanjian, pemberian upah yang layak, serta pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan hukum maupun rasa keadilan. Oleh karena itu, keberadaan perjanjian kerja tidak hanya berfungsi sebagai dasar lahirnya hubungan hukum, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja.

Data pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa sebagian besar penduduk bekerja berada dalam status yang melibatkan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga efektivitas perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kualitas pelaksanaan perjanjian kerja tersebut. Semakin besar jumlah hubungan kerja yang lahir dari perjanjian, semakin besar pula kebutuhan akan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hukum perjanjian dan asas itikad baik. Dengan demikian, distribusi status pekerjaan utama tidak hanya menggambarkan struktur ketenagakerjaan nasional, tetapi juga menunjukkan luasnya ruang lingkup penerapan hukum perdata dalam mengatur hubungan kerja sebagai dasar terciptanya perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi para pihak.

3.3 Hubungan Hukum terhadap Hubungan Kerja

**Tabel 3. Jenis Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia
Tahun 2022 – Mei 2026**

Jenis Perselisihan	Jumlah
Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak	6.838
Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Memperhatikan Hak Pekerja	795
Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal	408
Perselisihan Hak Pekerja karena Upah Tidak Dibayar	378
Perselisihan Hak Pekerja yang Sudah Diperjanjikan Tidak Dipenuhi	173
Perselisihan Upah yang Tidak Sesuai	116
Perselisihan Hubungan Kerja karena Pekerja Indisipliner	50
Perselisihan Kepentingan karena Mutasi Pekerja	36
Perselisihan Kepentingan karena Keahlian Pekerja	23
Perselisihan PHK karena Pekerja Melakukan Tindak Pidana	16
Pemberhentian tanpa SKB	9
Perselisihan Antar Pekerja	5
Lain-lain	914

Sumber: Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI, Infografis Perkara Hubungan Industrial Tahun 2022–Mei 2026.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pembangunan ekonomi di Indonesia pada tahun 2025 secara umum telah Tabel 3 menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial di Indonesia masih didominasi oleh sengketa yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan data Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia, perselisihan PHK sepihak merupakan jenis perkara yang paling banyak terjadi dengan jumlah 6.838 perkara selama periode 2022 hingga Mei 2026. Selanjutnya, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak pekerja tercatat sebanyak 795 perkara, diikuti perselisihan PHK massal sebanyak 408 perkara, perselisihan hak pekerja karena upah tidak dibayar sebanyak 378 perkara, serta berbagai bentuk perselisihan lainnya seperti tidak dipenuhinya hak yang telah diperjanjikan, perselisihan upah, mutasi, hingga perselisihan antarpekerja. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar sengketa hubungan industrial berakar pada pelaksanaan hubungan kerja dan pemenuhan hak serta kewajiban para pihak.

Dominasi perkara pemutusan hubungan kerja menunjukkan bahwa keberadaan perjanjian kerja sebagai dasar lahirnya hubungan kerja belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya perselisihan. Secara yuridis, hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir dari kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja sehingga pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak harus mengacu pada isi perjanjian serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, tingginya jumlah sengketa mengenai PHK, pemenuhan hak pekerja, dan pembayaran upah mengindikasikan bahwa dalam praktik masih terdapat penyimpangan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja yang berdampak pada munculnya perselisihan hubungan industrial.

Dalam perspektif Teori Perjanjian, perjanjian kerja yang dibuat secara sah mengikat para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sehingga hak dan kewajiban yang telah disepakati wajib dilaksanakan. Selain itu, Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata menegaskan bahwa setiap perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas ini tidak hanya menuntut kepatuhan terhadap isi kontrak, tetapi juga mengharuskan para pihak bertindak jujur, patut, kooperatif, dan tidak menyalahgunakan hak atau kedudukannya dalam pelaksanaan perjanjian. Dengan demikian, pelaksanaan perjanjian tidak semata-mata diukur dari terpenuhinya klausul kontrak, tetapi juga dari kepatuhan terhadap prinsip kepatutan dan keadilan dalam hubungan hukum.

Tingginya jumlah perkara mengenai PHK sepihak, tidak dipenuhinya hak pekerja, maupun perselisihan upah menunjukkan bahwa asas itikad baik belum sepenuhnya terimplementasi dalam praktik hubungan kerja. Ketika salah satu pihak mengabaikan kewajiban yang telah diperjanjikan atau menggunakan haknya secara tidak proporsional, hubungan kerja yang semula dibangun atas dasar kesepakatan berubah menjadi sengketa hukum. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan suatu hubungan kerja tidak hanya ditentukan oleh adanya perjanjian kerja, tetapi juga oleh komitmen para pihak untuk melaksanakan perjanjian tersebut secara konsisten sesuai dengan prinsip itikad baik.

Perspektif tersebut sejalan dengan Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, yang menempatkan perlindungan hukum sebagai mekanisme untuk menjamin terpenuhinya hak-hak subjek hukum melalui upaya preventif maupun represif. Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, sedangkan perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Banyaknya perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial menunjukkan bahwa mekanisme represif masih diperlukan untuk memulihkan hak-hak yang tidak terpenuhi. Namun, tingginya jumlah sengketa juga mengindikasikan bahwa perlindungan hukum yang bersifat preventif belum sepenuhnya efektif dalam mencegah terjadinya pelanggaran hak dalam hubungan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dipahami bahwa tingginya perkara perselisihan hubungan industrial bukan semata-mata menunjukkan adanya konflik antara pekerja dan pemberi kerja, melainkan juga mencerminkan belum optimalnya pelaksanaan prinsip-prinsip hukum perjanjian dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penguatan kepatuhan terhadap isi perjanjian kerja, penerapan asas itikad baik, dan efektivitas mekanisme perlindungan hukum menjadi faktor penting dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis serta mengurangi potensi timbulnya perselisihan hubungan industrial.

3.4 Kepastian Hukum dalam Hubungan Kerja

Tabel 4. Perkembangan Perkara Perselisihan Hubungan Industri (PHI) di Indonesia Tahun 2022 – Mei 2026

Tahun	Jumlah Perkara PHI
2022	2.408
2023	2.021
2024	2.078
2025	2.247
2026 (s.d. Mei)	995

Sumber: Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI, Infografis Perkara Hubungan Industrial Tahun 2022–Mei 2026.

Tabel 4 menunjukkan bahwa perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di Indonesia masih terjadi secara konsisten dalam kurun waktu 2022 hingga Mei 2026. Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 2.408 perkara, kemudian menurun menjadi 2.021 perkara pada tahun 2023. Namun, jumlah perkara kembali meningkat menjadi 2.078 perkara pada tahun 2024 dan 2.247 perkara pada tahun 2025. Sementara itu, hingga Mei 2026 telah tercatat 995 perkara, yang menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial masih terus terjadi dan berpotensi mengalami peningkatan hingga akhir tahun. Fluktuasi tersebut mengindikasikan bahwa sengketa hubungan industrial masih menjadi persoalan hukum yang berulang dalam praktik hubungan kerja di Indonesia.

Apabila dikaitkan dengan hasil pembahasan pada Tabel 1 dan Tabel 2, tingginya jumlah penduduk yang bekerja serta dominasi kelompok buruh/karyawan/pegawai menunjukkan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang melibatkan jutaan pekerja dan pemberi kerja. Di sisi lain, hasil pembahasan pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa sebagian besar sengketa berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, pemenuhan hak pekerja, dan pelaksanaan kewajiban para pihak. Oleh karena itu, perkembangan perkara PHI sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa persoalan tersebut tidak bersifat insidental, melainkan terjadi secara berulang dari tahun ke tahun.

Dalam perspektif Teori Kepastian Hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch, hukum tidak hanya berfungsi sebagai seperangkat aturan yang mengikat, tetapi juga harus memberikan kepastian mengenai hak, kewajiban, dan akibat hukum bagi setiap subjek hukum. Kepastian hukum menuntut agar hukum positif mampu memberikan aturan yang jelas, konsisten, dan dapat diterapkan secara efektif sehingga setiap orang dapat memprediksi konsekuensi hukum dari tindakannya (Tambunan, 2023). Dengan demikian, keberadaan norma hukum tidak hanya diukur dari keberlakuannya secara formal, tetapi juga dari kemampuannya menciptakan keteraturan dalam praktik hubungan hukum.

Berdasarkan data pada Tabel 4, masih tingginya jumlah perkara PHI menunjukkan bahwa keberadaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya perselisihan dalam hubungan kerja. Kondisi tersebut tidak serta-merta menunjukkan bahwa norma hukum yang berlaku tidak memadai, tetapi mengindikasikan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum dengan implementasinya dalam praktik. Ketika hak dan kewajiban yang telah diperjanjikan tidak dilaksanakan secara konsisten, maka kepastian hukum yang diharapkan oleh pekerja maupun pemberi kerja menjadi sulit diwujudkan. Akibatnya, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial masih menjadi mekanisme yang sering ditempuh untuk memperoleh kepastian mengenai hak para pihak.

Temuan ini juga memperkuat pembahasan sebelumnya mengenai pentingnya perjanjian kerja dan asas itikad baik sebagai dasar hubungan kerja. Perjanjian kerja yang telah dibuat sesuai ketentuan hukum pada dasarnya memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak. Namun, kepastian hukum tidak cukup diwujudkan melalui keberadaan perjanjian semata, melainkan memerlukan komitmen para pihak untuk melaksanakan isi perjanjian dengan itikad baik serta kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan (Taun & Nugraha, 2020). Dengan demikian, efektivitas perlindungan hukum perdata tidak hanya bergantung pada kualitas norma hukum, tetapi juga pada tingkat kepatuhan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum perdata memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan kepastian hukum hubungan kerja di Indonesia. Data ketenagakerjaan menunjukkan besarnya jumlah hubungan kerja yang

terbentuk, sedangkan data perkara PHI memperlihatkan bahwa pelanggaran terhadap hak dan kewajiban dalam hubungan kerja masih menjadi persoalan yang berulang. Oleh karena itu, penguatan pelaksanaan prinsip-prinsip hukum perjanjian, penerapan asas itikad baik, serta optimalisasi mekanisme perlindungan hukum menjadi faktor yang menentukan dalam menciptakan hubungan kerja yang memberikan kepastian hukum, keadilan, dan keberlanjutan bagi pekerja maupun pemberi kerja.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum perdata berperan penting dalam mewujudkan kepastian hukum hubungan kerja di Indonesia. Besarnya jumlah penduduk bekerja, terutama buruh, karyawan, dan pegawai, menunjukkan luasnya penerapan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Namun, tingginya perkara Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya PHK sepihak, pemenuhan hak pekerja, dan perselisihan upah, membuktikan adanya kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaannya. Perjanjian kerja yang sah berdasarkan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata harus dilaksanakan secara konsisten dengan asas pacta sunt servanda dan itikad baik. Perlindungan preventif melalui aturan serta perjanjian yang jelas perlu diperkuat, sedangkan perlindungan represif melalui Pengadilan Hubungan Industrial tetap diperlukan untuk memulihkan hak yang dilanggar. Dengan demikian, kepastian hukum hanya dapat tercapai melalui kepatuhan para pihak, pengawasan yang efektif, penegakan hukum yang konsisten, dan keseimbangan hak serta kewajiban dalam hubungan kerja. Langkah tersebut mendukung hubungan industrial yang adil, harmonis, produktif, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Hak Buruh Pasca Pemutusan Hubungan Kerja yang Berkeadilan . Jurnal YUSTITIABELEN.
- Aryani. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Lepas dalam Perkembangan Gig Economy di Indonesia. *Journal of Legal Political and Humanistic Inquiry* .
- Harjanto, & Gunadi. (2025). Kepastian Hukum Bagi Pekerja PKWT yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak. *Riwayat Educational Journal of History and Humanities*.
- Hasan, & Abadi. (2025). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Legal Standing Jurnal Ilmu Hukum*.
- Khoirunnisa, Putri, Heriyanto, & Akbar. (2024). Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*.
- Khoirunnisa, Putri, Heriyanto, & Akbar. (2024). Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*.
- Khoirunnisa, Putri, Heriyanto, & Akbar. (2024). Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*.
- Kurniawan, R., Puspitasari, D., Noer, Z., Mashudi, & Nurhidayah, M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Bukan Peserta Jaminan Kecelakaan Kerja . *Procedia of Social Sciences and Humanities*.
- Nita. (2024). Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Hal Upah Umum. *DE RECHT (Journal of Police and Law Enforcement)*.
- Rafifah, Angelina, Jumhana, Fatima, & Wafiroh. (2025). Implementasi dan Tantangan Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Konsensus Jurnal Ilmu Pertahanan Hukum dan Ilmu Komunikasi*.
- Rasji, Calvita, & Cenvysta. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja yang Tidak Mempunyai Perjanjian dan Kontrak Kerja. *Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*.
- Rozikin, I. S., & Muhyidin. (2025). Transformasi Pasar Kerja di Indonesia: Studi Kebijakan . *Journal of Social Movements*.
- Safrida. (2024). Analisis Hukum Ketenagakerjaan terkait Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh dalam Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak Oleh Perusahaan. *Jurnal Normatif*.

Safrida. (2024). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh dalam Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak oleh Perusahaan. Jurnal Normatif.