



Perlindungan Hak Pekerja melalui Mekanisme Gugatan Perdata

Muhammad Rafly Passya^{1*}, Muhammad Irsyad Al-Fahrizi², Gerald Ivanza Iskandar³,
Rizha Claudilla Putri⁴

¹⁻⁴Ilmu Hukum, Universitas Sriwijaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 02011382227479@student.unsri.ac.id

Abstract. *The protection of workers' rights represents a constitutional mandate within Indonesia's rule of law framework. Although the national labor law system provides a civil litigation mechanism through the Industrial Relations Court to resolve disputes, violations of workers' rights still frequently occur in practice. This study aims to analyze, from normative and theoretical perspectives, the protection of workers' rights through civil lawsuit mechanisms and to evaluate their effectiveness in achieving substantive justice. The research applies a normative juridical method using statutory, conceptual, and case approaches to examine relevant legal provisions and their implementation. The findings reveal that the civil litigation mechanism provides a clear legal basis for workers to pursue claims and defend their rights. However, its effectiveness in practice remains limited due to several challenges, including structural constraints within the legal system, complex procedural requirements, and unequal bargaining power between workers and employers. These conditions often hinder workers from obtaining fair outcomes. Therefore, policy reform, simplification of legal procedures, and stronger access to justice are necessary to ensure more effective and substantive protection of workers' rights in Indonesia.*

Keywords: *Civil Litigation; Industrial Relations; Legal Protection; Substantive Justice; Workers.*

Abstrak. Perlindungan hak-hak pekerja merupakan amanat konstitusional dalam kerangka hukum Indonesia. Meskipun sistem hukum ketenagakerjaan nasional menyediakan mekanisme litigasi perdata melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan sengketa, pelanggaran hak-hak pekerja masih sering terjadi dalam praktiknya. Studi ini bertujuan untuk menganalisis, dari perspektif normatif dan teoretis, perlindungan hak-hak pekerja melalui mekanisme gugatan perdata dan untuk mengevaluasi efektivitasnya dalam mencapai keadilan substantif. Penelitian ini menerapkan metode yuridis normatif menggunakan pendekatan hukum, konseptual, dan kasus untuk memeriksa ketentuan hukum yang relevan dan implementasinya. Temuan menunjukkan bahwa mekanisme litigasi perdata memberikan dasar hukum yang jelas bagi pekerja untuk mengajukan klaim dan membela hak-hak mereka. Namun, efektivitasnya dalam praktik masih terbatas karena beberapa tantangan, termasuk kendala struktural dalam sistem hukum, persyaratan prosedural yang kompleks, dan kekuatan tawar-menawar yang tidak setara antara pekerja dan pengusaha. Kondisi ini seringkali menghambat pekerja untuk memperoleh hasil yang adil. Oleh karena itu, reformasi kebijakan, penyederhanaan prosedur hukum, dan akses yang lebih kuat terhadap keadilan diperlukan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja yang lebih efektif dan substantif di Indonesia.

Kata kunci: Gugatan Perdata; Hubungan Industrial; Keadilan Substantif; Pekerja; Perlindungan Hukum.

1. LATAR BELAKANG

Perlindungan hak pekerja merupakan bagian integral dari konstruksi negara hukum yang berorientasi pada keadilan sosial. Dalam konteks Indonesia, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Konsepsi negara hukum modern tidak hanya menekankan supremasi hukum, tetapi juga perlindungan hak asasi manusia sebagai kewajiban aktif negara (Asshiddiqie, 2019). Dengan demikian, perlindungan hak pekerja bukan sekadar kebijakan administratif, melainkan mandat konstitusional.

Pengaturan lebih lanjut mengenai hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian

diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Regulasi tersebut mengatur hak normatif pekerja seperti upah, jaminan sosial, waktu kerja, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Meskipun kerangka normatif telah tersedia secara sistematis, praktik hubungan industrial menunjukkan bahwa pelanggaran hak pekerja masih sering terjadi, khususnya dalam bentuk PHK sepihak, tidak dibayarkannya upah, dan penghindaran kewajiban pesangon. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan realitas empiris (*das sein*). Dalam teori hukum ketenagakerjaan modern, hukum hadir sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan relasi kerja yang secara struktural tidak seimbang (Deakin, 2012).

Hubungan kerja pada dasarnya tidak berada dalam posisi setara karena pekerja memiliki ketergantungan ekonomi terhadap pemberi kerja. Ketimpangan ini menciptakan unequal bargaining position yang berpotensi menimbulkan eksploitasi apabila tidak diimbangi dengan regulasi protektif (Husni, 2016). Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki karakter protektif yang berbeda dengan hukum perdata klasik yang menekankan kebebasan berkontrak secara formal.

Dalam konteks perlindungan hukum, Hadjon (1987) membedakan antara perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan dan pengawasan ketenagakerjaan, sedangkan perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa setelah terjadi pelanggaran. Gugatan perdata di Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bentuk perlindungan represif tersebut.

Namun demikian, efektivitas perlindungan represif tidak hanya ditentukan oleh keberadaan mekanisme hukum, tetapi juga oleh aksesibilitasnya. Konsep access to justice menekankan bahwa hak tidak akan bermakna apabila tidak dapat diakses secara nyata oleh masyarakat (Cappelletti & Garth, 1978). Dalam praktiknya, pekerja sering menghadapi hambatan berupa biaya perkara, lamanya proses persidangan, serta keterbatasan pemahaman hukum.

Apabila dianalisis melalui teori keadilan John Rawls, sistem hukum yang adil harus memberikan perlindungan khusus kepada pihak yang paling lemah (Rawls, 1971). Prinsip difference principle menegaskan bahwa ketimpangan sosial hanya dapat dibenarkan apabila menguntungkan pihak yang paling tidak beruntung. Dalam hubungan industrial, pekerja sering kali berada dalam posisi paling rentan secara sosial-ekonomi. Oleh karena itu, sistem gugatan

perdata seharusnya dirancang tidak sekadar netral secara formal, tetapi juga korektif terhadap ketimpangan struktural.

Dengan demikian, persoalan perlindungan hak pekerja melalui mekanisme gugatan perdata bukan semata persoalan prosedural, melainkan juga persoalan keadilan substantif dan efektivitas sistem hukum. Keberadaan norma dalam peraturan perundang-undangan belum tentu menjamin terpenuhinya hak pekerja apabila mekanisme pelaksanaannya tidak mampu menjawab ketimpangan struktural yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk mengkaji secara komprehensif sejauh mana mekanisme gugatan perdata dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial mampu mewujudkan perlindungan hak pekerja secara substantif dalam kerangka negara hukum Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Teori Negara Hukum dan Perlindungan Hak

Konsep perlindungan hak pekerja tidak dapat dilepaskan dari prinsip negara hukum (*rechtstaat*). Dalam perspektif negara hukum, segala tindakan pemerintah maupun subjek hukum privat harus tunduk pada hukum, serta menjamin perlindungan hak asasi manusia. Jimly Asshiddiqie menegaskan bahwa negara hukum modern tidak hanya menekankan supremasi hukum, tetapi juga perlindungan hak warga negara sebagai unsur esensial (Asshiddiqie, 2019).

Dalam konteks hubungan industrial, pekerja merupakan pihak yang secara struktural lebih lemah dibanding pengusaha. Oleh karena itu, negara hukum menuntut adanya instrumen perlindungan yang efektif, termasuk melalui mekanisme peradilan perdata. Perlindungan tersebut bukan hanya formal, melainkan harus memberikan jaminan keadilan substantif.

Konsep negara hukum juga berkaitan erat dengan prinsip *access to justice*, yaitu jaminan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh keadilan melalui mekanisme hukum. Dalam hubungan kerja, prinsip ini menjadi penting karena pekerja sering kali menghadapi keterbatasan ekonomi, pengetahuan hukum, maupun posisi tawar terhadap pengusaha. Oleh sebab itu, negara memiliki kewajiban untuk menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan mudah diakses, termasuk melalui gugatan perdata di pengadilan. Mekanisme tersebut memungkinkan pekerja menuntut pemenuhan hak-haknya apabila terjadi

pelanggaran oleh pengusaha, sehingga fungsi negara hukum sebagai pelindung hak warga negara dapat terwujud secara nyata (Cappelletti & Garth, 1978).

b. Hak-hak Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan

Hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dilindungi oleh negara. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hak pekerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keamanan kerja. Imam Soepomo menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja agar tidak diperlakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha (Soepomo, 1983).

Beberapa hak dasar pekerja antara lain meliputi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak atas upah yang adil, hak atas jaminan sosial, serta hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Hak-hak tersebut juga dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk memperoleh perlindungan dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Dalam praktiknya, pelanggaran terhadap hak pekerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti tidak dibayarkannya upah, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, atau tidak dipenuhinya hak-hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan (Khakim, 2014).

Apabila hak-hak tersebut dilanggar oleh pemberi kerja, pekerja memiliki hak untuk menuntut pemulihan haknya melalui mekanisme hukum yang tersedia, termasuk melalui gugatan perdata di pengadilan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada analisis terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin atau pendapat para ahli hukum. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara menelaah berbagai bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja serta mekanisme gugatan perdata sebagai sarana penegakan hak tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu dengan mengkaji ketentuan hukum yang mengatur

ketenagakerjaan serta konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum dan tanggung jawab perdata.

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur mengenai wanprestasi dan perbuatan melawan hukum. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum, jurnal ilmiah, serta pendapat para ahli yang relevan dengan topik penelitian, sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan sumber referensi lain yang mendukung analisis. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), kemudian dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai perlindungan hak pekerja melalui mekanisme gugatan perdata.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Hukum Pekerja dalam Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang lahir dari adanya perjanjian kerja. Dalam hubungan tersebut terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Namun dalam praktiknya, posisi pekerja sering kali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun kekuasaan dalam menentukan syarat-syarat kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja rentan mengalami pelanggaran hak oleh pemberi kerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Peraturan tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur tersebut menjadi dasar terbentuknya hubungan hukum antara kedua belah pihak dalam hubungan industrial.

Menurut Lalu Husni, hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang bersifat subordinatif karena pekerja berada di bawah perintah pengusaha dalam menjalankan pekerjaannya (Husni, 2016: 58). Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja yang berpotensi menimbulkan penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha. Oleh karena itu, negara melalui hukum ketenagakerjaan berperan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak diperlakukan secara semena-mena.

Perlindungan hukum terhadap pekerja juga memiliki dasar konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja.

Selain itu, perlindungan terhadap pekerja juga bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Hubungan industrial yang sehat tidak hanya ditentukan oleh keberadaan peraturan hukum, tetapi juga oleh adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Bentuk Pelanggaran Hak Pekerja dalam Praktik Hubungan Kerja

Dalam praktik hubungan kerja, pelanggaran terhadap hak pekerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Pelanggaran tersebut umumnya berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak-hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja.

Salah satu bentuk pelanggaran yang sering terjadi adalah tidak dibayarkannya upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Upah merupakan hak dasar pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Namun dalam praktiknya, masih banyak kasus di mana pengusaha menunda pembayaran upah, membayar upah di bawah standar minimum, atau bahkan tidak membayar upah sama sekali.

Selain itu, pelanggaran hak pekerja juga dapat terjadi dalam bentuk pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha tanpa mengikuti prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang sah dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja, baik secara ekonomi maupun sosial. Dalam kondisi tersebut, pekerja berhak menuntut pemulihan haknya melalui mekanisme hukum yang tersedia.

Menurut Abdul Khakim, pelanggaran terhadap hak pekerja pada umumnya terjadi karena adanya ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja (Khakim, 2014: 90). Pengusaha memiliki kekuasaan yang lebih besar dalam menentukan kebijakan perusahaan, sementara pekerja sering kali tidak memiliki posisi tawar yang cukup kuat untuk mempertahankan haknya.

Selain masalah upah dan pemutusan hubungan kerja, pelanggaran terhadap hak pekerja juga dapat terjadi dalam bentuk tidak dipenuhinya hak atas jaminan sosial, tidak adanya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta adanya diskriminasi dalam

lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja masih menjadi isu penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Oleh karena itu, diperlukan mekanisme hukum yang efektif untuk memberikan perlindungan kepada pekerja apabila hak-haknya dilanggar oleh pengusaha. Salah satu mekanisme yang dapat digunakan adalah melalui gugatan perdata.

Bentuk Perlindungan Hak Pekerja

Bentuk Perlindungan Hak Pekerja Melalui Mekanisme Gugatan Perdata

Perlindungan hak pekerja melalui mekanisme gugatan perdata merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh sistem hukum kepada pekerja apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-haknya dalam hubungan kerja. Perlindungan ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menuntut pemulihan hak serta memperoleh ganti kerugian atas kerugian yang ditimbulkan oleh tindakan pemberi kerja. Dalam praktiknya, perlindungan tersebut dapat diwujudkan melalui beberapa bentuk mekanisme hukum.

Perlindungan Melalui Gugatan Wanprestasi

Salah satu bentuk perlindungan hak pekerja melalui gugatan perdata adalah melalui gugatan wanprestasi. Wanprestasi terjadi apabila salah satu pihak dalam suatu perjanjian tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian tersebut. Dalam hubungan kerja, wanprestasi dapat terjadi apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Menurut Subekti, wanprestasi dapat terjadi dalam beberapa bentuk, yaitu tidak melaksanakan apa yang disanggupi untuk dilakukan, melaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya, melaksanakan tetapi terlambat, atau melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan (Subekti, 2001: 45). Dalam konteks hubungan kerja, wanprestasi dapat berupa tidak dibayarkannya upah pekerja, tidak diberikan hak cuti, atau tidak dipenuhinya kewajiban lain yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha.

Selain itu, dasar hukum mengenai wanprestasi juga dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa pihak yang tidak memenuhi perikatan dapat diwajibkan untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga apabila ia lalai melaksanakan kewajibannya setelah dinyatakan lalai (KUHPerdata, Pasal 1243). Dalam hubungan kerja, ketentuan ini memberikan dasar hukum bagi pekerja untuk menuntut ganti rugi apabila pengusaha tidak memenuhi kewajiban yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, gugatan wanprestasi menjadi instrumen hukum yang

penting bagi pekerja untuk memperoleh kepastian hukum serta perlindungan terhadap hak-haknya yang dilanggar (Harahap, 2006).

Apabila terjadi wanprestasi, pekerja sebagai pihak yang dirugikan memiliki hak untuk mengajukan gugatan kepada pengadilan guna menuntut pemenuhan kewajiban tersebut atau meminta ganti kerugian atas kerugian yang dialami.

Perlindungan Melalui Gugatan Perbuatan Melawan Hukum

Selain gugatan wanprestasi, pekerja juga dapat memperoleh perlindungan hukum melalui gugatan perbuatan melawan hukum. Gugatan ini diajukan apabila tindakan pengusaha menimbulkan kerugian bagi pekerja meskipun tidak secara langsung berkaitan dengan pelanggaran terhadap perjanjian kerja.

Dasar hukum gugatan perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa setiap perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian kepada orang lain mewajibkan pihak yang bersalah untuk mengganti kerugian tersebut. Dalam konteks ketenagakerjaan, perbuatan melawan hukum dapat berupa tindakan pengusaha yang secara sewenang-wenang merugikan pekerja, seperti pemutusan hubungan kerja tanpa dasar hukum yang jelas atau penahanan hak-hak pekerja.

Menurut Abdul Khakim, perbuatan melawan hukum dalam hubungan kerja dapat terjadi apabila pengusaha melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan hukum atau melanggar hak-hak pekerja yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan (Khakim, 2014: 112). Dalam kondisi tersebut, pekerja berhak menuntut ganti kerugian melalui mekanisme gugatan perdata.

Perlindungan Melalui Tuntutan Ganti Kerugian

Bentuk perlindungan lain yang dapat diperoleh pekerja melalui gugatan perdata adalah tuntutan ganti kerugian. Ganti kerugian merupakan kompensasi yang harus diberikan oleh pihak yang melakukan pelanggaran hukum kepada pihak yang dirugikan.

Dalam hukum perdata, ganti kerugian dapat meliputi kerugian materiil maupun immateriil. Kerugian materiil berkaitan dengan kerugian yang dapat dihitung secara finansial, seperti upah yang tidak dibayarkan atau kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak sah (Fuady, 2014: 136). Sementara itu, kerugian immateriil berkaitan dengan kerugian yang bersifat non-ekonomis, seperti penderitaan atau kerugian psikologis yang dialami oleh pekerja akibat tindakan pengusaha.

Menurut Lalu Husni, pemberian ganti kerugian dalam sengketa ketenagakerjaan bertujuan untuk memulihkan keadaan pekerja seperti semula sebelum terjadinya pelanggaran

hak oleh pengusaha (Husni, 2016: 97). Dengan demikian, mekanisme ganti kerugian menjadi salah satu bentuk perlindungan hukum yang penting bagi pekerja.

Perlindungan Melalui Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap

Perlindungan hak pekerja juga dapat diwujudkan melalui putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Putusan pengadilan memiliki kekuatan hukum yang mengikat serta dapat dipaksakan pelaksanaannya melalui mekanisme eksekusi apabila pihak yang kalah tidak melaksanakan putusan secara sukarela.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sengketa antara pekerja dan pengusaha umumnya diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Melalui pengadilan ini, pekerja dapat mengajukan gugatan untuk menuntut pemenuhan haknya apabila terjadi pelanggaran oleh pengusaha.

Menurut Asri Wijayanti, keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan jaminan bahwa pekerja memiliki akses terhadap mekanisme hukum untuk mempertahankan hak-haknya secara sah (Wijayanti, 2010: 124). Dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, pekerja dapat memperoleh kepastian hukum serta perlindungan yang efektif terhadap hak-haknya (Bedner, 2019: 156).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hak pekerja merupakan salah satu aspek penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja. Hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha. Namun dalam prakteknya, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, baik dari segi ekonomi maupun kedudukan dalam hubungan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan berbagai pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, seperti tidak dibayarkannya upah sesuai ketentuan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, serta tidak dipenuhinya hak-hak normatif lainnya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk melindungi hak pekerja adalah melalui mekanisme gugatan perdata. Mekanisme ini memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menuntut pemulihan haknya apabila terjadi pelanggaran oleh pengusaha. Gugatan perdata dapat diajukan berdasarkan wanprestasi apabila pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, maupun

berdasarkan perbuatan melawan hukum apabila tindakan pengusaha menimbulkan kerugian bagi pekerja. Melalui mekanisme tersebut, pekerja dapat menuntut berbagai bentuk perlindungan hukum, seperti pemenuhan hak yang dilanggar, pembayaran ganti kerugian, serta memperoleh kepastian hukum melalui putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Meskipun mekanisme gugatan perdata telah tersedia sebagai sarana perlindungan hukum bagi pekerja, dalam prakteknya masih terdapat berbagai kendala yang dapat menghambat efektivitas pelaksanaannya. Beberapa kendala tersebut antara lain kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak hukumnya, keterbatasan akses terhadap bantuan hukum, serta proses penyelesaian sengketa yang relatif memerlukan waktu dan biaya. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan mekanisme hukum saja belum cukup apabila tidak diikuti dengan upaya peningkatan kesadaran hukum serta kemudahan akses bagi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya melalui jalur hukum.

Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hak pekerja melalui mekanisme gugatan perdata. Pemerintah perlu terus memperkuat sistem perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan melalui penyempurnaan regulasi serta peningkatan kinerja lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial. Selain itu, pekerja juga perlu meningkatkan pemahaman terhadap hak-hak hukum yang dimilikinya agar dapat memperjuangkan hak tersebut secara tepat apabila terjadi pelanggaran. Di sisi lain, pengusaha diharapkan dapat menjalankan kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta menjunjung tinggi prinsip keadilan dalam hubungan kerja, sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Asshiddiqie, J. (2019). *Pengantar ilmu hukum tata negara*. Rajawali Pers.
- Bedner, A. (2010). *Indonesian legal system*. Wolters Kluwer.
- Cappelletti, M., & Garth, B. (1978). *Access to justice*. Sijthoff & Noordhoff.
- Cappelletti, M., & Garth, B. (1978). *Access to justice: The worldwide movement to make rights effective*. Giuffrè Editore.
- Deakin, S., & Morris, G. (2012). *Labour law*. Hart Publishing.
- Fuady, M. (2014). *Perbuatan melawan hukum: Pendekatan kontemporer*. Citra Aditya Bakti.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Bina Ilmu.
- Harahap, M. Y. (2006). *Hukum acara perdata tentang gugatan, persidangan, penyitaan, pembuktian, dan putusan pengadilan*. Sinar Grafika.

- Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
<https://doi.org/10.4159/9780674042605>
- Republik Indonesia. (1847). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*.
- Soepomo, I. (1983). *Pengantar hukum perburuhan*. Djambatan.
- Subekti. (2001). *Hukum perjanjian*. Intermasa.
- Wijayanti, A. (2010). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.