



Reformasi Hukum Ketenagakerjaan: Menuju Kesejahteraan Pekerja

¹Adela Salsabila, ²Enjum Jumhana, ³Ade Putri Hanifa

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email : adella.salsabiela63@gmail.com, jumhanad@gmail.com, putrihanifay12@gmail.com

JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi adella.salsabiela63@gmail.com

Abstract; *Labour law reform in Indonesia is a strategic step to create welfare for workers in the face of the challenges of globalization and an ever-evolving labour market. With the fast-paced changes in the work environment, along with globalization and technological advancements, it is important to make regulatory adjustments that can effectively protect workers' rights while also considering the needs of employers. This research takes a closer look at the importance of labor law reform in Indonesia, particularly focusing on improving workers' welfare. We use normative legal research methods with statutory and conceptual approaches. The data we collected included relevant laws regarding labor, legal literature, and official documents. The results show that several aspects of labor law in Indonesia still need to be reformed, including the wage system, social security, protection of contract and outsourced workers, and industrial relations dispute resolution mechanisms. We hope that these reforms will pave the way for a more equitable, responsive and adaptable labor law system that can truly improve workers' welfare in a sustainable manner.*

Keywords: *Labor Law Reform, Worker Welfare, Labor Law, Worker Protection, Industrial Relations, Wages, Social Security, Outsourci*

Abstrak; Reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan langkah strategis untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerja dalam menghadapi tantangan globalisasi dan pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Dengan perubahan yang serba cepat di lingkungan kerja, bersama dengan globalisasi dan kemajuan teknologi, penting untuk membuat penyesuaian peraturan yang dapat secara efektif melindungi hak-hak pekerja sambil juga mempertimbangkan kebutuhan pengusaha. Penelitian ini melihat lebih dekat pentingnya reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama berfokus pada peningkatan kesejahteraan pekerja. Kami menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data yang kami kumpulkan mencakup undang-undang yang relevan mengenai tenaga kerja, literatur hukum, dan dokumen resmi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa aspek hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih perlu direformasi, antara lain terkait sistem pengupahan, jaminan sosial, perlindungan terhadap pekerja kontrak dan outsourcing, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kami berharap bahwa reformasi ini akan membuka jalan bagi sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih adil, responsif, dan mudah beradaptasi yang benar-benar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

Received: Desember 10, 2024; Revised: Desember 18, 2024; Accepted: Januari 18, 2025; Online Available Januari 21, 2025;

*tasyasalsabiella1203@gmail.com

Kata Kunci: Reformasi Hukum Ketenagakerjaan, Kesejahteraan Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Pekerja, Hubungan Industrial, Pengupahan, Jaminan Sosial, Outsourcing.

1. LATAR BELAKANG

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja telah mengalami perubahan yang sangat dinamis, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti globalisasi, kemajuan teknologi, dan disrupsi digital. Transformasi ini secara drastis mengubah lanskap pekerjaan, menciptakan peluang baru sekaligus menantang keberadaan pekerjaan tradisional.

Globalisasi telah memperluas jangkauan pasar, memungkinkan perusahaan untuk beroperasi di level internasional dan menciptakan jenis pekerjaan baru yang sebelumnya tidak ada. Di sisi lain, banyak pekerjaan yang sudah ada terancam oleh otomatisasi dan penggunaan teknologi yang semakin canggih. Hal ini menciptakan ketidakpastian bagi tenaga kerja, yang harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi.

Selain itu, fleksibilitas kerja menjadi salah satu ciri utama dari era baru ini. Munculnya model kerja jarak jauh dan praktik kerja yang lebih fleksibel memberikan kenyamanan bagi banyak pekerja. Namun, hal ini juga menimbulkan tantangan baru, seperti ketidakpastian dalam stabilitas pekerjaan dan batasan antara kehidupan pribadi dan profesional yang semakin kabur. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika ini agar pekerja dan perusahaan dapat menavigasi perubahan dengan lebih baik.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang ada dalam jurnal ini menggunakan metode Hukum Normatif atau Yuridis Normatif. Artinya, penelitian ini mengkaji hukum positif yang tertulis, bukan hukum dalam praktiknya (seperti pada penelitian hukum empiris). Data dalam jurnal ini mencakup undang-undang yang relevan mengenai tenaga kerja, literatur hukum, dan dokumen resmi.

3. PEMBAHASAN

Mengapa Reformasi Diperlukan?

Reformasi hukum perburuhan di Indonesia sangat penting karena berbagai alasan signifikan yang berkaitan dengan dinamika kebutuhan sosial, ekonomi, dan pekerja. Berikut beberapa alasan utama mengapa reformasi diperlukan:

Perubahan Pola Kerja

Perubahan pola kerja mengacu pada transformasi cara individu atau kelompok bekerja, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti teknologi, budaya organisasi, dan kondisi eksternal, termasuk pandemi. Dalam konteks saat ini, perubahan pola kerja sering kali mencakup pergeseran dari model kerja tradisional ke model yang lebih fleksibel, seperti kerja jarak jauh atau hybrid.

Pandemi Covid-19 telah menjadi katalis yang signifikan untuk perubahan ini, mendorong banyak organisasi untuk merangkul cara kerja baru. Sebelum pandemi, banyak pekerja mematuhi jam kerja yang ketat dan lokasi fisik tertentu, seperti kantor. Namun, dengan adanya pembatasan sosial yang diterapkan, banyak perusahaan sekarang mulai menerapkan sistem kerja dari rumah (WFH) atau kombinasi antara kerja di kantor dan di rumah (hybrid).

Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi bagaimana pekerja melaksanakan tugas mereka tetapi juga berdampak positif pada budaya organisasi. Banyak perusahaan yang dulunya memprioritaskan kehadiran fisik di kantor sekarang mulai menyadari bahwa produktivitas dapat berkembang di mana pun seseorang bekerja. Realisasi ini mendorong

pertumbuhan alat digital dan platform kolaborasi yang memfasilitasi komunikasi dan kerja tim yang efektif, bahkan ketika orang tidak berada di lokasi yang sama. Selain itu, perubahan pola kerja juga memperkenalkan tantangan menarik, seperti kebutuhan pekerja untuk mengembangkan keterampilan digital mereka. Pekerja didorong untuk beradaptasi dengan cepat dengan teknologi baru dan merangkul cara kerja yang lebih fleksibel. Ini juga berimplikasi pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, di mana banyak pekerja melaporkan peningkatan fleksibilitas tetapi juga menghadapi tantangan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi.

Secara keseluruhan, perubahan pola kerja mencerminkan evolusi cara kita bekerja dan berinteraksi dalam lingkungan profesional, dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan perubahan sosial yang lebih luas.

Definisi Perubahan Pola Kerja

Perubahan pola kerja mencakup berbagai perubahan yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pengalaman kerja karyawan. Ini dapat melibatkan:

- a. Perubahan dari sistem tradisional ke digital: Misalnya, transisi dari bekerja di kantor (Work From Office/WFO) ke bekerja dari rumah (Work From Home/WFH) atau bahkan sistem Work From Anywhere (WFA) yang lebih fleksibel.
- b. Penggunaan teknologi baru: Implementasi alat dan sistem baru yang mendukung cara kerja yang lebih efisien, seperti penggunaan perangkat mobile atau aplikasi untuk presensi.
- c. Reformasi budaya organisasi: Mengubah cara berpikir dan budaya kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih adaptif terhadap perubahan.

Kesenjangan Upah

Kesenjangan upah adalah tentang perbedaan gaji yang diperoleh individu atau kelompok ketika mereka melakukan pekerjaan yang sama atau serupa. Situasi ini sering muncul di berbagai sektor dan dapat dibentuk oleh banyak faktor, seperti gender, pendidikan, pengalaman, dan bahkan diskriminasi. Salah satu jenis kesenjangan upah yang paling dikenal adalah kesenjangan upah gender, di mana perempuan sering mendapati diri mereka berpenghasilan lebih rendah daripada pria untuk melakukan pekerjaan yang sama. Laporan menunjukkan bahwa di Indonesia, wanita berpenghasilan sekitar 23% lebih rendah dari pria, meskipun lebih banyak pekerja wanita yang memiliki gelar sarjana.

Kesenjangan upah juga dapat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, seperti pendidikan dan keterampilan. Umumnya, pekerja dengan pendidikan tinggi atau pengalaman lebih cenderung menghasilkan lebih banyak uang. Namun, sayangnya, kesenjangan ini dapat melebar karena diskriminasi yang dihadapi oleh kelompok-kelompok tertentu, termasuk wanita dan minoritas. Penelitian menyoroti bahwa diskriminasi dalam cara pekerja dievaluasi dan diperlakukan dapat menyebabkan kesenjangan upah yang nyata, seperti yang terlihat di pertanian di mana pekerja pertanian wanita sering berpenghasilan lebih rendah daripada pekerja pertanian pria, meskipun melakukan tugas yang sama.

Efek dari kesenjangan upah melampaui pengalaman individu, mereka juga memiliki implikasi yang lebih luas bagi pertumbuhan ekonomi. Kesenjangan upah yang besar dapat memperlambat pertumbuhan ekonomi dengan menurunkan daya beli dan mengurangi partisipasi tenaga kerja. Selain itu, ada hubungan antara kesenjangan upah dan produktivitas, ketika upah tidak sesuai dengan kontribusi pekerja, itu dapat menyebabkan perasaan tidak puas dan motivasi yang lebih rendah di antara karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja perusahaan dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Singkatnya, kesenjangan upah adalah masalah beragam yang membutuhkan perhatian dari semua orang yang terlibat, termasuk pemerintah, pengusaha, dan masyarakat, untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih adil dan lebih adil.

Minimnya Perlindungan bagi Pekerja Rentan

Minimnya Perlindungan bagi pekerja rentan di Indonesia benar-benar masalah yang signifikan dan rumit. Pekerja yang rentan, termasuk pekerja migran, pekerja rumah tangga, dan mereka yang berada di sektor informal, sering menemukan diri mereka tanpa perlindungan yang diperlukan dari pemerintah dan perusahaan. Meskipun ada beberapa peraturan yang dimaksudkan untuk melindungi mereka, seperti Undang-Undang Pemberantasan Kejahatan Perdagangan Manusia dan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Migran, penerapan dan penegakan undang-undang ini yang sebenarnya masih menyisakan banyak yang diinginkan.

Salah satu kelompok pekerja yang sangat rentan adalah pekerja rumah tangga (PRT). Data menunjukkan bahwa PRT migran sering mengalami eksploitasi, perbudakan, dan diskriminasi. Laporan dari Serikat Pekerja Migran Indonesia (SBMI) mengungkapkan bahwa banyak PRT tidak menyadari prosedur perekrutan yang tepat, membuat mereka berada dalam situasi yang menantang. Di negara-negara tempat mereka bekerja, mereka sering menghadapi penindasan, eksploitasi fisik, dan bahkan kerja paksa.

Selain itu, pekerja di sektor perikanan, seperti Anak Buah Kapal (ABK), juga menghadapi kondisi kerja yang sangat menantang. Banyak dari mereka bekerja keras di kapal berbendera asing, bertahan berjam-jam tanpa perlindungan yang memadai. Mereka sering dipaksa untuk bekerja bahkan ketika mereka tidak sehat dan menghadapi diskriminasi mengenai upah dan perlakuan dibandingkan dengan Anak Buah Kapal dari negara lain.

Kurangnya perlindungan ini muncul dari berbagai faktor, termasuk kurangnya kesadaran mengenai hak-hak pekerja, penegakan hukum yang tidak efektif, dan akses terbatas ke jaminan sosial. Banyak pekerja rentan tidak termasuk dalam program jaminan sosial, yang berarti mereka kekurangan dukungan ketika dihadapkan dengan risiko seperti kecelakaan kerja atau kehilangan pekerjaan. Situasi ini melanjutkan siklus kemiskinan dan ketidakadilan yang sulit untuk dipatahkan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah dan masyarakat untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja yang rentan dengan memperkuat peraturan, meningkatkan kesadaran tentang hak-hak pekerja, dan meningkatkan akses ke jaminan sosial. Dengan mengambil langkah-langkah ini, kami dapat memastikan kesejahteraan pekerja yang rentan dan membantu mereka bekerja di lingkungan yang lebih aman dan lebih adil.

Arah Reformasi Hukum Ketenagakerjaan

Upaya penting untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja di Indonesia adalah reformasi hukum ketenagakerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan keadilan, inklusi, dan keberlanjutan. Beberapa arah yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

Peningkatan Jaminan Sosial

Dalam reformasi hukum ketenagakerjaan, peningkatan jaminan sosial ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya terhadap pelanggaran. Kebutuhan pekerja saat ini termasuk pekerja lepas dan pekerja di sektor informal; sistem jaminan sosial harus diperluas dan disesuaikan. Berikut beberapa peningkatan tersebut:

- a. Jaminan Kesehatan: Jaminan Kesehatan adalah upaya untuk memberikan perlindungan kesehatan bagi semua pekerja, baik formal maupun informal. Usaha ini adalah bagian

- dari usaha pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakat, khususnya bagi mereka yang bekerja
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan program jaminan sosial yang memberikan perlindungan kepada pekerja yang menghadapi risiko kecelakaan kerja, seperti cedera, sakit, atau kematian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Dalam hal ini, kompensasi dan keselamatan pekerja harus ditingkatkan.
 - c. Jaminan Pensiun: Jaminan Pensiun merupakan jaminan sosial yang bertujuan untuk memastikan bahwa peserta dan/atau ahli warisnya memiliki kehidupan yang layak dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia, dengan meningkatkan manfaat pensiun dan memastikan kepastian pensiun bagi pekerja.
 - d. Jaminan Hari Tua: Jaminan Hari Tua adalah manfaat uang tunai yang diberikan segera setelah peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
 - e. Perlindungan dari PHK: Ini melindungi pekerja dari PHK yang tidak adil.

Penyesuaian Regulasi Untuk Pekerjaan Digital

Regulasi yang lebih komprehensif diperlukan untuk melindungi hak-hak pekerja lepas seiring dengan pertumbuhan platform online yang menghubungkan mereka dengan pemberi kerja. Untuk memastikan keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja lepas, platform ini harus bertanggung jawab tidak hanya atas masalah teknis pekerjaan, seperti infrastruktur dan alat kerja, tetapi juga masalah non-teknis, seperti jaminan sosial, perlindungan data pribadi, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil.

Keadilan Gender dan Inklusi

Konsep penting untuk menjamin Persamaan dan keadilan antara pria dan wanita dalam berbagai bidang kehidupan adalah keadilan gender, yang pada dasarnya mengacu pada perlakuan yang adil dan setara terhadap pria dan wanita tanpa mempertimbangkan perbedaan biologis mereka. Tujuan dari konsep ini adalah untuk menghentikan diskriminasi, ketidakadilan, dan ketimpangan yang terjadi antara kedua jenis kelamin. Keadilan gender berarti semua orang memiliki hak dan kesempatan yang sama.

Keadilan gender dapat dicapai oleh pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat. Kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, seperti undang-undang yang melindungi wanita dan memberikan akses yang sama ke pendidikan dan pekerjaan, harus diperkuat dan dilaksanakan dengan tegas. Selain itu, lembaga-lembaga ini memiliki kemampuan untuk membantu dan mendukung individu yang telah menjadi korban diskriminasi gender.

Di samping itu, perubahan pada stereotip gender dalam budaya dan media massa sangatlah krusial. Stereotip yang membatasi peran serta kemampuan pria dan wanita hanya akan menambah ketidakadilan gender. Setiap individu memiliki potensi yang setara, tanpa memandang jenis kelamin.

Penyelesaian Konflik Secara Efektif

Untuk meringankan beban hukum bagi pekerja, prosedur penyelesaian sengketa hubungan industrial harus dibuat lebih sederhana, cepat, dan efektif. Semua perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK, harus diselesaikan segera menurut Undang-Undang Penyelesaian Konflik dalam Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan dua cara: melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi), yang meliputi penyelesaian bipartit, konsiliasi, mediasi, arbitrase. Perundingan bipartit dilakukan melalui musyawarah antara pengusaha dan pekerja. Jika tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit, salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan ketidaksepakatan mereka kepada lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan akan menawarkan kepada pihak bahwa penyelesaian akan dilakukan melalui konsiliasi atau mediasi.

Pengawasan dan Penegakan Hukum yang Kuat

Penting sekali untuk memiliki pengawasan dan penegakan hukum yang kuat dalam hukum ketenagakerjaan untuk memastikan hak-hak pekerja dilindungi dan peraturan ketenagakerjaan diterapkan dengan benar. Beberapa aspek penting dari pengawasan dan penegakan hukum dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia meliputi:

- a. **Regulasi yang Jelas:** Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah salah satu dari banyak undang-undang yang mengatur hubungan industrial. Undang-undang ini memberikan kerangka hukum untuk melindungi hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha.
- b. **Badan Pengawas Ketenagakerjaan:** Untuk memastikan bahwa bisnis mematuhi peraturan ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk melakukan inspeksi dan memberikan sanksi kepada bisnis yang melanggar.
- c. **Sistem Pelaporan dan Pengaduan:** Pekerja memiliki hak untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi di tempat kerja. Sistem pengaduan yang efektif memungkinkan pekerja untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut akan pembalasan dari pengusaha.
- d. **Mediasi dan Penyelesaian Sengketa:** Proses mediasi dan konsiliasi yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan mekanisme bagi pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan sengketa secara damai sebelum dibawa ke pengadilan.
- e. **Sanksi dan Penegakan Hukum:** Adanya sanksi yang tegas bagi pengusaha yang melanggar peraturan ketenagakerjaan, termasuk denda dan kemungkinan penutupan usaha, untuk mendorong kepatuhan terhadap hukum.
- f. **Pendidikan dan Kesadaran Hukum:** Meningkatkan kesadaran pekerja tentang hak-hak mereka dan memberikan pelatihan kepada pengusaha tentang kewajiban mereka di bawah hukum ketenagakerjaan.
- g. **Peran Serikat Pekerja:** Serikat pekerja berfungsi sebagai perwakilan pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka dan dapat berperan dalam pengawasan serta penegakan hukum di tempat kerja.

Pengawasan dan penegakan hukum yang kuat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman. Tanpa adanya sistem yang efektif, banyak pekerja akan terus menghadapi tantangan dalam memperjuangkan hak-hak mereka dan mendapatkan perlindungan yang layak.

Menuju Masa Depan Yang Lebih Baik

Reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan langkah penting yang harus diambil untuk menghadapi tantangan dinamika pasar kerja dan perubahan sosial ekonomi yang terus berkembang. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, pola kerja telah mengalami transformasi yang signifikan. Pekerjaan tidak lagi terikat pada lokasi fisik tertentu, dan kreativitas individu dapat berkembang di mana saja. Oleh karena itu, reformasi hukum ketenagakerjaan harus mampu mengakomodasi perubahan ini, dengan memberikan ruang bagi inovasi dan fleksibilitas dalam bekerja. Salah satu fokus utama dari reformasi ini adalah peningkatan jaminan sosial yang komprehensif. Jaminan sosial yang baik akan melindungi hak-hak pekerja dan memastikan akses yang adil terhadap layanan sosial. Hal ini sangat penting untuk menciptakan rasa aman bagi pekerja, terutama dalam menghadapi ketidakpastian yang sering kali muncul di pasar kerja. Dengan adanya jaminan sosial yang kuat, pekerja akan merasa lebih terlindungi dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, reformasi hukum ketenagakerjaan juga harus mengedepankan keadilan gender dan inklusi. Diskriminasi di tempat kerja harus dihilangkan, dan lingkungan kerja yang ramah bagi semua gender perlu diciptakan. Keadilan gender bukan hanya tentang kesetaraan dalam upah, tetapi juga tentang kesempatan yang sama dalam pengembangan

karir dan akses terhadap posisi kepemimpinan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, perusahaan dapat memanfaatkan potensi penuh dari semua karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan inovasi. Pengawasan dan penegakan hukum yang kuat juga menjadi aspek krusial dalam reformasi ini. Regulasi yang ada harus dipatuhi, dan pelanggaran terhadap hak pekerja harus ditindak secara tegas. Tanpa adanya penegakan hukum yang efektif, reformasi hukum ketenagakerjaan tidak akan memberikan dampak yang signifikan. Oleh karena itu, perlu ada peningkatan kapasitas lembaga pengawas dan sistem pelaporan yang transparan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi.

Dengan langkah-langkah ini, reformasi hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih adil dan berkelanjutan. Kesejahteraan pekerja bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga merupakan tanggung jawab bersama antara pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat. Dengan kolaborasi yang baik antara semua pihak, masa depan yang lebih baik bagi pekerja dapat terwujud, di mana mereka dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan produktif.

4. KESIMPULAN

Reformasi Hukum Ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan dinamika pasar kerja dan perubahan sosial ekonomi yang terus berkembang. Hal ini menekankan bahwa reformasi bertujuan untuk merubah pola kerja, yang mana kreativitas seseorang bisa berkembang di mana saja. Realisasi ini mendorong pertumbuhan alat digital dan platform kolaborasi yang memfasilitasi komunikasi dan kerja tim yang efektif.

Arah reformasi hukum ketenagakerjaan harus fokus pada peningkatan jaminan sosial yang komprehensif untuk melindungi hak-hak pekerja, memastikan akses yang adil terhadap layanan sosial dan perlindungan di tempat kerja. Selain itu, penting untuk mengedepankan keadilan gender dan inklusi, dengan menghilangkan diskriminasi dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah bagi semua gender.

Pengawasan dan penegakan hukum yang kuat juga menjadi aspek krusial, untuk memastikan bahwa regulasi yang ada dipatuhi dan pelanggaran terhadap hak pekerja ditindak secara tegas. Dengan langkah-langkah ini, reformasi diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih adil dan berkelanjutan, serta meningkatkan kesejahteraan seluruh pekerja.

5. SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diambil dari hasil penulisan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam jurnal yang berjudul Reformasi Hukum Ketenagakerjaan: Menuju Kesejahteraan Pekerja.

- a. Pengembangan Kebijakan Berbasis Teknologi: Diperlukan kebijakan yang mendukung penggunaan alat digital dan platform kolaborasi dalam dunia kerja. Regulasi harus memfasilitasi adopsi teknologi baru sambil memastikan perlindungan hak pekerja dalam lingkungan kerja yang semakin digital.
- b. Meningkatkan Jaminan Sosial: Reformasi harus mencakup pengembangan sistem jaminan sosial yang komprehensif, termasuk asuransi kesehatan, pensiun, dan perlindungan bagi pekerja tidak tetap. Hal ini penting untuk memberikan rasa aman dan mendukung kesejahteraan pekerja di berbagai sektor.
- c. Fokus pada Keadilan Gender dan Inklusi: Kebijakan ketenagakerjaan perlu secara aktif mempromosikan keadilan gender dan inklusi di tempat kerja. Ini dapat dilakukan dengan menghilangkan diskriminasi, meningkatkan representasi gender di posisi

pimpinan, dan menciptakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pekerja dari semua gender.

- d. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan: Sangat penting untuk membangun sistem pengawasan yang kuat, ramah serta mekanisme evaluasi untuk regulasi tenaga kerja. Ini akan memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan efektif dan benar-benar memenuhi kebutuhan pekerja, serta beradaptasi dengan dinamika dunia kerja.
- e. Edukasi dan Pelatihan untuk Pekerja: Meningkatkan program edukasi dan pelatihan bagi pekerja dengan fokus pada hak-hak mereka dan penggunaan teknologi baru yang menarik. Dengan pengetahuan yang tepat, pekerja dapat dengan percaya diri mengadvokasi hak-hak mereka dan dengan mudah beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja.
- f. Dialog Sosial yang Konstruktif: Mendorong dialog antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan bersama tentang penyesuaian undang-undang ketenagakerjaan. Proses ini dapat membantu dalam mengidentifikasi tantangan dan kebutuhan spesifik, sementara juga menemukan solusi yang menguntungkan semua orang yang terlibat.
- g. Pemberian Sanksi yang Tegas: Penegakan hukum harus dilakukan dengan tegas terhadap pelanggaran hak pekerja. Sanksi yang jelas dan konsisten akan menciptakan efek jera bagi pengusaha yang melanggar regulasi ketenagakerjaan.

Dengan melaksanakan beberapa saran ini, diharapkan reformasi hukum ketenagakerjaan dapat berjalan efektif dan menghasilkan perubahan positif yang berkelanjutan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ellen R. Sutrisno, DR. Victor P.K. Lengkong SE.,MSi, DR. Olovias S. Nelwan SE.,MS. 2022. *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara*. Ponorogo, hal : 69
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Laporan Kesenjangan Upah di Indonesia*
- KemenKopmk.go.id, “*Perlindungan Pekerja yang Lebih Optimal melalui Perluasan Jumlah Kepesertaan Jaminan Sosial*”, <https://www.kemenkopmk.go.id/perlindungan-pekerja-yang-lebih-optimal-melalui-perluasan-jumlah-kepesertaan-jaminan-sosial> Diakses pada 08 Januari 2025 Pukul 10.33 wib
- Hukumonline.com, “*Minimnya Perlindungan Buruh Migran Tiga Kelompok ini Rentan Eksploitasi*”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/minimnya-perlindungan-buruh-migran-tiga-kelompok-ini-rentan-eksploitasi-lt5f27971c29346/> Diakses pada 08 Januari 2025 Pukul 10.34 wib
- Albi Hartoko. 2021. Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Informal Dengan Usia Di Atas Enam Puluh Lima Tahun. *Jurnal Law Reform*, Voleme 13, Nomer 2, hal : vii
- Georaf.id, “*Pengertian Keadilan Gender*”, <https://georaf.id/jelaskan/pengertian-keadilan-gender/> Diakses pada 10 Januari 2025 Pukul 19.00 wib
- Hukumonline.com, “*Perbedaan Jaminan Hari Tua Dengan Pensiun*” <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-jaminan-hari-tua-dengan-jaminan-pensiun-lt5dbbc64cdb70e/> Diakses pada 10 Januari 2025 Pukul 19.30 wib
- Betterwork.org, “*9.4 Industrial Relations Disputes*” <https://betterwork.org/id/reports-and-publications/9-4-industrial-relations-disputes/> Diakses Pada 11 Januari 2025 Pukul 20.00 wib