CAUSA

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

ANALISIS NILAI KEADILAN SOSIAL PADA KEBIJAKAN PERLINDUNGAN BURUH DI ERA EKONOMI GLOBAL

Nayla Sidqi, Ade Aspandi, Yani Mulya Handayani
Universitas Islam Al-Ihya Kuningan
Email: naylasidqi1711@gmail.com, adeaspandi@unisa.ac.id, yanimulyahandayani@gmail.com.ac.id

Abstrack

The era of the global economy is characterized by increased market competition, labor flexibility, and pressure for production efficiency, which directly impact labor conditions. In this context, workers are often in a vulnerable position due to weak labor protection. Therefore, the principle of social justice is an important basis for assessing the extent to which labor protection policies are able to guarantee the rights and welfare of workers. This article aims to analyze the value of social justice in labor protection policies in the era of the global economy, placing workers as a vulnerable group that requires the active role of the state. The method used is qualitative, with a literature study on the concept of social justice, global economic dynamics, and labor policies. The results of this analysis are expected to contribute to the discourse on the need to strengthen the role of the state in guaranteeing the rights, job security, and protection of workers as a vulnerable group amid the dynamics of the global economy.

***Keywords**: Social Justice, Labor Protection Policy, Global Economy, Labor Flexibility*

Abstrak

Era ekonomi global ditandai oleh meningkatnya persaingan pasar, fleksibilitas tenaga kerja, dan tekanan terhadap efisiensi produksi yang secara langsung berdampak pada kondisi buruh. Dalam konteks tersebut, buruh sering berada pada posisi yang rentan akibat lemahnya perlindungan kerja. Oleh karena itu, prinsip keadilan sosial menjadi landasan penting dalam menilai sejauh mana kebijakan perlindungan buruh mampu menjamin hak dan kesejahteraan tenaga kerja. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis nilai keadilan sosial dalam kebijakan perlindungan buruh di era ekonomi global, dengan menempatkan buruh sebagai kelompok rentan yang membutuhkan peran aktif negara. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan studi literatur terhadap konsep

Article History
Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

keadilan sosial, dinamika ekonomi global, serta kebijakan ketenagakerjaan. Hasil Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran mengenai perlunya penguatan peran negara dalam menjamin hak, kepastian kerja, dan perlindungan buruh sebagai kelompok rentan di tengah dinamika ekonomi global.

Kata kunci: Keadilan Sosial, Kebijakan Perlindungan Buruh, Ekonomi Global, Fleksibilitas Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia memiliki angkatan kerja yang sangat besar, mencapai 146,62 juta orang pada Februari 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024). Besarnya jumlah angkatan kerja ini menempatkan buruh sebagai tulang punggung perekonomian nasional sekaligus kelompok masyarakat yang paling rentan terhadap dinamika ekonomi global. Dalam karya "The Precariat: The New Dangerous Class" menjelaskan bahwa era globalisasi telah menciptakan kelas pekerja baru yang ditandai dengan ketidakpastian kerja, pendapatan tidak stabil, dan minimnya perlindungan sosial.[1] Kondisi ini semakin relevan di Indonesia ketika ekonomi global menuntut fleksibilitas pasar tenaga kerja dan efisiensi produksi yang maksimal sebagai syarat daya saing.

Dampak dari tuntutan fleksibilitas ini terlihat jelas melalui meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi secara masif dan berkelanjutan. Selain itu, globalisasi turut mempengaruhi hubungan ketenagakerjaan melalui peningkatan persaingan antarnegara dalam menarik investasi asing. Banyak perusahaan multinasional yang memanfaatkan perbedaan regulasiketenagakerjaan antarnegara untuk menekan biaya produksi. Fenomena ini disebut sebagai “race to the bottom” dimanan negara-negara bersaing dengan melonggarkan regulasi ketenagakerjaan demi menarik investasi, yang pada akhirnya merugikan pekrja local.

Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada periode 2020-2023, terdapat lebih dari 3 juta pekerja yang terkena PHK.[2] Fleksibilitas pasar kerja di Indonesia telah menyebabkan meningkatnya pekerjaan informal Akibatnya, buruh Indonesia menghadapi ketidakpastian kerja yang semakin tinggi, ditandai dengan maraknya kontrak kerja waktu

[1] BPS (2025). Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2025. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
[2] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Tenaga Kerja ter-PHK Tahun 2023, Direktorat Jenderal Hubungan Industrial dan Jamsostek

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

tertentu (PKWT), sistem outsourcing, dan minimnya jaminan keberlangsungan pekerjaan (International Labour Organization, 2022).

Di Indonesia, transformasi hukum ketenagakerjaan harus mempertimbangkan tantangan structural, seperti tingginya informalitas di pasar tenaga kerja,rendahnya literasi hukum di kalangan pekerja, dan kesenjangan implementasi kebijakan. Penguatan institusi pengawasan ketenagakerjaan penting untuk memastikan perlindungan pekerja berjalan secara efektif. Selain itu, pelibatan pekerja dalam proses perumusan kebijakan juga menjadi faktor kunci untuk menciptakan regulasi yang lebih inklusif[3].

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana nilai keadilan sosial tercermin dalam kebijakan perlindungan buruh di era ekonomi global, serta mengkaji peran negara dalam menjamin perlindungan bagi buruh sebagai kelompok rentan tekanan ekonomi ndi era globalisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif-analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memahami, serta menganalisis secara mendalam nilai keadilan sosial yang terkandung dalam kebijakan perlindungan buruh di era ekonomi global. Desain ini dipilih karena penelitian tidak berfokus pada pengujian hipotesis, melainkan pada penafsiran makna, prinsip, dan implikasi kebijakan ketenagakerjaan terhadap buruh sebagai kelompok rentan. Melalui desain deskriptif-analitis, penelitian ini berupaya mengkaji bagaimana kebijakan perlindungan buruh termasuk regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) mencerminkan atau justru mengabaikan nilai keadilan sosial di tengah tekanan globalisasi ekonomi, fleksibilitas pasar tenaga kerja, dan perkembangan ekonomi digital.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, karena penelitian menekankan pada pemahaman mendalam terhadap makna, prinsip, dan implikasi kebijakan perlindungan buruh dalam perspektif keadilan sosial. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya sebagai aturan normatif, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam melindungi buruh dari ketidakadilan struktural yang muncul akibat tekanan ekonomi global.

[3] Herlina, N., & Subakti, M. (2021). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Sektor Informal di Indonesia. Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial, 14(2), 145-160.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, dengan memanfaatkan berbagai sumber tertulis seperti peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, buku, dan laporan lembaga yang relevan dengan isu globalisasi ekonomi, perlindungan buruh, dan keadilan sosial. Data yang digunakan bersifat kualitatif dan dipilih secara selektif berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik reduksi data kualitatif, yaitu dengan menyeleksi, mengelompokkan, dan menyederhanakan data yang diperoleh agar sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang telah direduksi kemudian dianalisis dan ditafsirkan secara mendalam untuk menarik kesimpulan mengenai sejauh mana kebijakan perlindungan buruh di Indonesia mencerminkan nilai keadilan sosial di tengah tantangan ekonomi global.

PEMBAHASAN

A. Era Globalisasi dan Dampaknya Terhadap Struktur Ketenagakerjaan

Perkembangan ekonomi dunia saat ini ditandai oleh semakin kuatnya penetrasi globalisasi yang mendorong integrasi ekonomi antarnegara melalui akses perdagangan, investasi luar negeri, serta mobilitas modal yang tinggi. Globalisasi ekonomi menempatkan negara-negara dalam kompetisi global yang ketat, sehingga sering kali kebijakan lokal disesuaikan dengan kebutuhan pasar internasional. Dalam situasi ini, pertumbuhan ekonomi diukur tidak hanya dari peningkatan investasi dan produksi, tetapi juga dari kemampuan suatu negara dalam mempertahankan stabilitas sosial serta keadilan bagi semua warga, termasuk tenaga kerja.[4]

Di Indonesia, perubahan ekonomi global menyebabkan transformasi penting dalam struktur pekerjaan. Negara diharuskan menciptakan lingkungan investasi yang mendukung agar bisa bersaing dengan negara lain. Keadaan ini berimplikasi pada kemunculan kebijakan deregulasi dan fleksibilitas di pasar tenaga kerja, seperti penggunaan sistem kerja kontrak, alih daya, serta hubungan kerja yang tidak permanen. Walaupun kebijakan tersebut dianggap dapat meningkatkan efisiensi ekonomi dan daya saing negara, di sisi lainnya kebijakan ini berpotensi mengurangi perlindungan bagi para pekerja.

Ekonomi dunia juga membawa transformasi dalam cara produksi dan interaksi industri. Perusahaan biasanya berusaha untuk menekan biaya produksi, termasuk biaya tenaga kerja, untuk menjaga daya saing di pasar global. Hasilnya, pekerja sering kali berada dalam posisi yang kurang menguntungkan dalam hubungan kerja, yang ditandai dengan upah yang rendah,

[4] Nofiyanti et al. (2025). *Regulasi ketenagakerjaan yang adaptif: Tantangan dan implikasi bagi praktik manajemen SDM kontemporer*. International Journal of Social, Policy and Law.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

ketidakpastian dalam pekerjaan, serta jaminan sosial yang terbatas. Situasi ini menunjukkan bahwa keuntungan dari ekonomi global tidak selalu dinikmati secara adil oleh pekerja yang merupakan salah satu pihak penting dalam proses produksi.[5]

Di samping itu, perkembangan teknologi dan integrasi pasar global juga menjadi penyebab pergeseran pekerjaan ke sektor informal dan jenis pekerjaan yang fleksibel. Perkembangan teknologi digital telah merevolusi dunia kerja dengan kemunculan pekerjaan berbasis aplikasi seperti layanan transportasi online, pengantaran makanan, dan berbagai jenis layanan lain yang dikelola melalui platform digital. Model kerja berbasis platform ini menimbulkan ketidakjelasan mengenai status pekerja, di mana mereka tidak dipandang sebagai karyawan dengan hak penuh tetapi juga tidak sepenuhnya sebagai pengusaha independen, menghasilkan "zona abu-abu" dalam perlindungan hukum yang membuat jutaan pekerja platform tidak terjamin dalam sistem perlindungan kerja yang biasa.[6]

Dalam konteks keadilan sosial, kondisi ini mencerminkan ketidaksetaraan struktural, di mana pekerja menanggung risiko ekonomi yang jauh lebih besar dibandingkan dengan para pemilik modal. Oleh karena itu, ekonomi global berdampak ganda bagi pekerja. Di satu sisi, globalisasi menciptakan kesempatan kerja dan mempromosikan pertumbuhan ekonomi domestik, tetapi di sisi lain juga menimbulkan ketidakadilan sosial akibat lemahnya perlindungan bagi pekerja. Situasi ini menekankan pentingnya peran negara dalam menanamkan prinsip keadilan sosial di setiap kebijakan perlindungan bagi pekerja. Negara tidak hanya berfungsi sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi, namun juga sebagai pelindung kelompok yang rentan, demi memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja tetap terlindungi ditengah tekanan dari ekonomi global.[7]

B. Buruh sebagai Kelompok Rentan dan Keadilan Sosial sebagai Tanggung Jawab Pemerintah

Dalam era ekonomi global, buruh berada pada posisi yang relatif lemah dibandingkan aktor ekonomi lainnya, khususnya pemilik modal dan korporasi multinasional. Globalisasi ekonomi mendorong efisiensi, fleksibilitas pasar tenaga kerja, dan persaingan antarnegara, yang sering kali berdampak langsung pada stabilitas kerja buruh. Kondisi ini menempatkan

[5] Wulani Sriyuliani. (2014). *Fleksibilisasi dan kerentanan pasar kerja Indonesia*. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi.
[6] Indra & Nawangsari, S. A. (2025). *Legal protection for gig economy workers from the perspective of labor law in Indonesia*. Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial.
[7] Rachmayani. (2025). *Perlindungan hukum untuk pekerja lepas: Menyikapi tantangan di era gig economy*. Journal Presumption of Law.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

buruh sebagai kelompok rentan, karena mereka harus menghadapi ketidakpastian kerja, tekanan upah, serta meningkatnya risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).[8]

Isu PHK menjadi salah satu bentuk paling nyata dari kerentanan buruh di era ekonomi global. Ketika perusahaan menghadapi tekanan global seperti penurunan permintaan, relokasi industri, otomatisasi, dan digitalisasi, buruh kerap menjadi pihak pertama yang terdampak melalui kebijakan PHK massal.[9] Bagi buruh, PHK tidak hanya berarti kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan sumber penghidupan, jaminan sosial, dan kepastian hidup. Dampak ini semakin berat dirasakan oleh buruh kontrak, buruh alih daya (outsourcing), dan pekerja informal yang umumnya tidak memperoleh perlindungan hukum dan kompensasi yang memadai.

Kerentanan akibat PHK diperparah oleh ketimpangan relasi kekuasaan antara buruh dan pengusaha. Dalam banyak kasus, buruh tidak memiliki posisi tawar yang kuat untuk menolak atau menegosiasikan kebijakan PHK. Tingginya angka pengangguran serta lemahnya posisi serikat pekerja membuat buruh terpaksa menerima PHK sebagai risiko yang sulit dihindari. Kondisi ini bertentangan dengan nilai keadilan sosial yang menuntut perlakuan adil serta perlindungan terhadap kelompok yang paling terdampak oleh perubahan ekonomi.

Dalam perspektif keadilan sosial, negara memiliki kewajiban untuk hadir melindungi buruh dari dampak sosial-ekonomi akibat PHK. Keadilan sosial tidak hanya dimaknai sebagai persamaan hak secara formal, tetapi juga sebagai upaya negara untuk menjamin kesejahteraan dan rasa aman bagi kelompok rentan. Oleh karena itu, pengaturan PHK melalui kebijakan hukum ketenagakerjaan, kewajiban pemberian pesangon, jaminan kehilangan pekerjaan, serta program pelatihan ulang (reskilling) merupakan bentuk konkret implementasi keadilan sosial.[10]

Perlindungan buruh dari risiko PHK juga mencerminkan upaya negara dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Kebijakan yang berlandaskan nilai keadilan sosial memastikan bahwa efisiensi dan keuntungan perusahaan tidak dicapai dengan mengorbankan martabat serta hak-hak dasar buruh. Dengan adanya perlindungan hukum dan jaminan sosial pasca-PHK, buruh memiliki peluang untuk mempertahankan kehidupan yang layak dan kembali berpartisipasi dalam pasar kerja.[11]

Dengan demikian, isu PHK semakin menegaskan bahwa buruh merupakan kelompok rentan yang membutuhkan perlindungan negara. Kebijakan perlindungan buruh yang berorientasi pada keadilan sosial menjadi instrumen penting untuk meminimalkan dampak

[8] Wibowo, A. (2022). Globalisasi ekonomi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 13(2).
[9] Wulani Sriyuliani. (2014). *Fleksibilisasi dan kerentanan pasar kerja Indonesia.* Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi**,** 4(2).
[10] Nofiyanti et al. (2025). *Regulasi ketenagakerjaan yang adaptif: Tantangan dan implikasi bagi praktik manajemen SDM kontemporer.* International Journal of Social, Policy and Law.
[11] Rahmawati, N. (2025). Optimalisasi kolaborasi marketing mitra BPJS Ketenagakerjaan: Studi komparasi. Jurnal Jamsostek, 3(2), Desember.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

negatif globalisasi ekonomi, mencegah ketimpangan sosial, serta mewujudkan pembangunan ekonomi yang adil dan berkeadilan bagi seluruh masyarakat.

C. Kebijakan Perlindungan Buruh sebagai Wujud Keadilan Sosial di Era Ekonomi Global

Keadilan sosial merupakan prinsip fundamental yang mejadi dasar tanggung jawab pemerintah dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan public, termasuk kebijakan perlindungan buruh. Prinsip ini secara jelas tercermin dalam Sila Kelima Pancasila, yaitu "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia", yang menegaskan bahwa Negara berkewajiban menjamin kesejahteraan dan perlindungan bagi seluruh warga Negara tanpa terkecuali.

Keadilan sosial adalah keadilan yang berlaku dalam masyarakat dibidang kehidupan, baik materialmaupun spiritual, sedangkan 'seluruh rakyat indonesia' berari setiap orang yang menjadi rakyat Indonesia, baik yang berdiam diwilayah kekuasan RI maupun warga Negara Indonesia yang berada di luar negri. Jadi 'keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia' berarti bahwa setiap orang Indonesia berhak mendapat perlakuan adil dalam bidang hukum, politik, sosial, ekonomi, dan kebudayaan[12].

Sila keadilan sosial ini merupakan tujuan dari empat sila yang mendahuluinya dan merupakan tujuan bangsa Indonesia dalam bernegara, yang mewujudkannya ialah tata masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila. Dalam konteks ketenagakerjaan, buruh sebagai kelompok yang rentan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan dari Negara agar tidak mengalami ketimpangan dan eksploitasi dalam hubungan kerja apalagi di tengah tekanan ekonomi global, pemerintah dituntut untuk konsisten menjalankan perannya sebagai pelindung hak-hak buruh agar nilai keadila sosial tidak terkesampingkan oleh kepentingan pasar global.

Maka dari itu diciptakannya kebijakan perlindungan buruh ialah sebagai wujud nyata keadilan sodial di era ekonomi global. Pada tahun 2003, pemerintah Indonesia meresmikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Undang-undang ini bertujuan memberikan perlindungan, kepastian hukum, serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. UU ini mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, sistem pengupahan, jam kerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga negara hadir untuk menjaga keadilan dalam hubungan industrial.

[12] Darmodihardjo, D. (1979). Orientasi Singkat Pancasila. Dalam Santiaji Pancasila, 9-132. Surabaya: Usaha Nasional.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Pada tahun 2020, Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan dan membawa perubahan signifikan terhadap norma ketenagakerjaan, termasuk PKWT, alih daya, penggunaan tenaga kerja asing, mekanisme PHK, serta sanksi administratif dan pidana (Thea, 2021). Perubahan tersebut berdampak langsung pada UU No. 13 Tahun 2003 sebagai regulasi ketenagakerjaan utama. Undang-undang omnibus law ini dimaksudkan untuk menyederhanakan regulasi dan birokrasi guna mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi.

Proses perancangannya menuai penolakan karena waktu pembahasan yang singkat, yaitu sekitar 100 hari, serta minimnya keterlibatan masyarakat, khususnya buruh (Imawanto, 2022). Meskipun Omnibus Law diproyeksikan sebagai langkah transformatif untuk mencapai Indonesia Maju 2045 dengan memanfaatkan bonus demografi dan meningkatkan, kebijakan ini juga memunculkan dampak sosial-ekonomi, terutama meningkatnya fleksibilitas perusahaan terhadap pekerja[13].

Pengesahan UU Cipta Kerja memicu demonstrasi massal di berbagai daerah. Serikat buruh dan kelompok aktivis menilai bahwa minimnya partisipasi publik serta perubahan norma ketenagakerjaan telah mengurangi perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Dari kebijakan yang diberlakukan, terdapat dua paham. Pertama, kebijakan ini dipahami sebagai upaya pemerintah untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif, meningkatkan daya saing nasional, dan menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan dengan tuntutan era ekonomi global yang menuntut fleksibilitas dan efisiensi pasar tenaga kerja. Kedua, berdasarkan analisis lebih lanjut, implementasi kebijakan ini menunjukkan permasalahan dalam pemenuhan nilai keadilan sosial, yang terlihat dari proses pembentukan yang minim pelibatan buruh serta penerapan fleksibilitas tenaga kerja yang menimbulkan ketidakpastian kerja.

Kegagalan implementasi UU Cipta Kerja tercermin dari meningkatnya PHK massal akibat fleksibilitas tenaga kerja. Fleksibilitas yang ditawarkan oleh UU Cipta Kerja sering kali dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menekan biaya tenaga kerja, seperti yang terlihat dalam praktik pekerja outsourcing[14]. Fleksibilitas ini juga mempermudah perusahaan melakukan penyesuaian tenaga kerja, termasuk PHK, dan melemahkan perlindungan buruh. Menurut Guy Standing, fleksibilitas tanpa perlindungan yang memadai menciptakan kondisi kerja yang tidak pasti dan menjadikan buruh sebagai kelompok rentan di era ekonomi global.

[13] Riza, Jawahir Gustav & Wedhaswary, I. D. (2020). Jejak Omnibus Law: Dari Pidato Pelantikan Jokowi hingga Polemik RUU Cipta Kerja.
[14] Iskandar, A., & Mulyadi, H. (2023). Pendekatan adaptif dalam reformasi hukum ketenagakerjaan. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 10(4), 300-320.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Dari analisisKondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan UU Cipta Kerja belum mampu menyeimbangkan kepentingan ekonomi dengan keadilan sosial, sehingga diperlukan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan agar perlindungan kebijakan buruh tetap terjamin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa globalisasi ekonomi telah membawa perubahan mendasar dalam struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Tuntutan efisiensi, fleksibilitas pasar kerja, serta persaingan global mendorong lahirnya berbagai kebijakan yang berorientasi pada peningkatan daya saing dan iklim investasi. Namun, perubahan tersebut juga berdampak pada meningkatnya kerentanan buruh, yang ditandai dengan maraknya sistem kerja tidak tetap, outsourcing, pekerjaan informal, serta meningkatnya risiko pemutusan hubungan kerja (PHK). Kondisi ini menunjukkan bahwa manfaat globalisasi ekonomi belum sepenuhnya didistribusikan secara adil kepada buruh sebagai salah satu aktor utama dalam proses produksi.

Buruh dalam konteks ekonomi global menempati posisi yang lemah dalam relasi kerja, baik secara struktural maupun normatif. Ketimpangan relasi kekuasaan antara buruh dan pengusaha, minimnya posisi tawar buruh, serta lemahnya perlindungan bagi pekerja kontrak dan informal mempertegas bahwa buruh merupakan kelompok rentan. Isu PHK menjadi manifestasi nyata dari kerentanan tersebut, karena tidak hanya berdampak pada kehilangan pekerjaan, tetapi juga mengancam keberlangsungan hidup, kesejahteraan, dan jaminan sosial buruh. Situasi ini bertentangan dengan nilai keadilan sosial yang menuntut perlindungan khusus bagi kelompok yang paling terdampak oleh perubahan ekonomi.

Dalam perspektif keadilan sosial, negara memiliki tanggung jawab konstitusional dan moral untuk melindungi buruh sebagai kelompok rentan. Prinsip keadilan sosial sebagaimana tertuang dalam Pancasila mengharuskan negara tidak hanya berperan sebagai fasilitator pertumbuhan ekonomi, tetapi juga sebagai pelindung hak-hak dasar pekerja. Kebijakan perlindungan buruh, termasuk pengaturan PHK, jaminan sosial, pesangon, serta program peningkatan keterampilan, merupakan wujud konkret dari implementasi keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

Namun demikian, analisis terhadap kebijakan ketenagakerjaan, khususnya pasca-pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja, menunjukkan adanya ketegangan antara kepentingan ekonomi dan nilai keadilan sosial. Orientasi kebijakan yang terlalu menekankan fleksibilitas dan kemudahan bagi investasi berpotensi mengurangi perlindungan terhadap buruh dan memperbesar ketidakpastian kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan penyesuaian

kebijakan ketenagakerjaan agar lebih seimbang, dengan memastikan bahwa tujuan pertumbuhan ekonomi tidak mengesampingkan perlindungan buruh. Dengan demikian, pembangunan ekonomi di era global dapat berjalan seiring dengan terwujudnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

DASAR HUKUM

Pancasila, Sila Ke-5 “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”

UU No.13 Tahun 2003

UU Cipta Kerja (UU 11 Tahun 2020 dan UU 6 Tahun 2023)

ARTIKEL JURNAL

Aldawsari, M. A. M., Jannah, N. M., Abdi, M., Alam, S., & Lim, S. (2025). Job creation versus labor rights: A justice-theoretical analysis of Indonesia’s omnibus law through Khadurian ethics and Rawlsian social contract theory. Jurnal Indo-Islamika, 15(1), 93–105. https://doi.org/10.15408/jii.v15i1.47007

Alisjahbana, A. S., & Murniningtyas, E. (2018). *Tujuan pembangunan berkelanjutan di Indonesia: Konsep, target dan strategi implementasi*. Bandung: Unpad Press. https://sdgcenter.unpad.ac.id/sdgs-books/tujuan-pembangunan-berkelanjutan-di-indonesia-konsep-target-dan-strategi-impelemtasi/

Amanda, D., Haliza, S. N., & Marlina. (2023). Pengupahan PT Sumber Izumi Mas Perkasa: UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja Tahun 2023 mana yang lebih menguntungkan? Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni (JISHS), 2(1), 104–109.

Endang Werdiningsih and Abdul Hamid B. "Lima Pendekatan Dalam Penelitian Kualitatif, " LIKHITAPRAJNA Jurnal Ilmiah 24, no. 1 (2022): 47.

Herlina, N., & Subakti, M. (2021). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Sektor Informal di Indonesia. Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial, 14(2), 145-160.

Imawanto. (2022). Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja. 1(4).

Indra & Nawangsari, S. A. (2025). *Legal protection for gig economy workers from the perspective of labor law in Indonesia*. Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial.

Indrayani, S., & Muzan, A. (2022). Kesenjangan upah dan keadilan sosial terhadap sistem pengupahan di Indonesia. Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah, 4(2), 1–15. https://doi.org/10.55352/ekis

International Labour Organization. (2022). World Employment and Social Outlook: Trends 2022.

Iskandar, A., & Mulyadi, H. (2023). Pendekatan adaptif dalam reformasi hukum ketenagakerjaan. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 10(4), 300-320. https://doi.org/10.xxxx/jhp.2023.v10i4.8901

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Tenaga kerja ter-PHK tahun 2023. Direktorat Jenderal Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Kittayarak, K. (2021). The impact of globalization on labor law: A Southeast Asian Law and Policy, 3(1), 45-60. of perspective. Asian Journal https://doi.org/10.xxxx/ajlp.2021.v3i1.1234

Nofiyanti et al. (2025). *Regulasi ketenagakerjaan yang adaptif: Tantangan dan implikasi bagi praktik manajemen SDM kontemporer*. International Journal of Social, Policy and Law. https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/211

Rachmayani. (2025). *Perlindungan hukum untuk pekerja lepas: Menyikapi tantangan di era gig economy*. Journal Presumption of Law. https://ejournal.unma.ac.id/index.php/jpl/article/view/11866

Rahmawati, N. (2025). Optimalisasi kolaborasi marketing mitra BPJS Ketenagakerjaan: Studi komparasi. Jurnal Jamsostek, 3(2), Desember. https://doi.org/10.61626/jamsostek.v3i2.92

Riza, Jawahir Gustav & Wedhaswary, I. D. (2020). Jejak Omnibus Law: Dari Pidato Pelantikan Jokowi hingga Polemik RUU Cipta Kerja. Kompas.Com.

Sania, I. K. (2025). Perkembangan dan tantangan hukum ketenagakerjaan: Tinjauan terhadap dinamika regulasi dan hak-hak pekerja. Indonesian Journal of Law and Justice, 2(3). https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i3.3656

Sarmadani, Gukguk, B. D. R., & Fahrozi. (2024). Perbedaan undang-undang ketenagakerjaan dan RUU omnibus law cipta kerja. Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik, 2(1), 129–141. https://doi.org/10.51903/perkara.v2i1.1622

Standing, G. (2020). The precariat: The new dangerous class. Bloomsbury Academic.

Syahbana, R. A. (2025). Asas keseimbangan dalam hubungan hukum ketenagakerjaan pada era gig economy. Locus Journal of Academic Literature Review, 4(9).

Thea, A. (2021). Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja. Hukum Online.Com.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(3), Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya.

Wibowo, A. (2022). Globalisasi ekonomi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 13(2). https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jejak

Wulani Sriyuliani. (2014). *Fleksibilisasi dan kerentanan pasar kerja Indonesia*. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi.