E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2775-2784
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Mewujudkan Hubungan Kerja yang Adil: Sebuah Literature Review

Khairunnas[1], Suhaimi[2,] Azwa Irgi[3], Shafira Rahmanda Putri[4], Ummi Nihayatul Muhtaz[5], Yona Susanti[6]

[1,2,3,4,5,6] Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunukasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
e-mail: khairunnanas174@gmail.com Suhaimi@uin-suska.ac.id azwairgi233@gmail.com Shafirarahmandaputri3@gmail.com umminihayatul22@gmail.com yonasusanti7@gmail.com

Abstrak

Keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha merupakan aspek penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil. Namun, perbedaan posisi tawar, pemenuhan hak pekerja yang belum optimal, serta perkembangan sistem kerja digital masih menjadi tantangan dalam pelaksanaan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk-bentuk ketidakseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, menelaah peran peraturan hukum dalam memberikan perlindungan, serta mengidentifikasi upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran artikel ilmiah pada Google Scholar, SINTA, dan DOAJ menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan keseimbangan hak dan kewajiban pekerja, asas keseimbangan, perjanjian kerja, dan hubungan kerja yang adil. Literatur yang diperoleh diseleksi berdasarkan kesesuaian topik dan dianalisis menggunakan analisis konten tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa keseimbangan hubungan kerja dipengaruhi oleh keadilan dalam perjanjian kerja, pemenuhan hak normatif pekerja, pelaksanaan kewajiban, serta efektivitas perlindungan hukum preventif dan represif. Perkembangan ekonomi digital juga menimbulkan tantangan berupa keterbatasan negosiasi dan ketimpangan posisi tawar pekerja kemitraan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan hukum yang efektif, perjanjian kerja yang adil, dan penyesuaian regulasi terhadap perkembangan pola kerja agar hak pekerja terlindungi dan hubungan industrial dapat berlangsung secara seimbang.

Kata Kunci: Keseimbangan Hubungan Kerja, Hak Pekerja, Kewajiban Pekerja, Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja

Abstract

The balance between the rights and obligations of workers and employers is an important aspect of achieving fair industrial relations. However, differences in bargaining power, the inadequate fulfillment of workers' rights, and the development of digital work systems remain challenges in employment relations. This study aims to examine forms of imbalance between workers' and employers' rights and obligations, analyze the role of legal regulations in providing protection, and identify measures to establish fair industrial relations. This study employs a *Systematic Literature Review* (SLR) using a qualitative-descriptive approach. Data were collected by searching scientific articles through Google Scholar, SINTA, and DOAJ using keywords related to the balance of workers' rights and obligations, the principle of balance, employment agreements, and fair employment relations. The selected literature was screened based on its relevance to the research topic and analyzed using thematic

content analysis. The findings indicate that the balance of employment relations is influenced by fairness in employment agreements, the fulfillment of workers' normative rights, the implementation of obligations, and the effectiveness of preventive and repressive legal protection. The development of the digital economy also presents challenges, including limited negotiation opportunities and unequal bargaining power among workers engaged in partnership arrangements. Therefore, effective legal supervision, fair employment agreements, and regulatory adjustments to evolving work arrangements are necessary to protect workers' rights and establish balanced industrial relations.

Keywords: Employment Relations Balance, Workers' Rights, Workers' Obligations, Legal Protection, Employment Agreements

PENDAHULUAN

Hubungan antara pekerja dan pengusaha seharusnya berjalan dengan adanya pemenuhan hak dan kewajiban secara adil dan seimbang. Akan tetapi, kondisi dunia kerja saat ini masih menunjukkan adanya perbedaan posisi tawar (*bargaining position*) antara kedua pihak. Keadaan tersebut dapat membuat pekerja berada dalam posisi yang kurang menguntungkan dan berisiko mengalami perlakuan yang tidak sesuai dengan haknya. Penerapan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia juga menimbulkan berbagai pembahasan mengenai kemampuan hukum dalam memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat perjanjian tanpa mengurangi perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Apabila keseimbangan ini tidak terwujud, perselisihan hubungan industrial dapat terjadi dan berdampak pada produktivitas kerja maupun perekonomian nasional.

Serbagai penelitian sebelumnya telah membahas persoalan tersebut melalui sudut pandang hukum dan sosial. Pembahasan mengenai asas keseimbangan dalam hukum perjanjian menjadi salah satu upaya untuk membatasi kebebasan berkontrak agar tidak menghasilkan ketentuan yang hanya menguntungkan salah satu pihak dalam perjanjian kerja (Rizki Ali Syahbana, 2025) Selain itu, persoalan pemenuhan hak pekerja juga terlihat dalam pembatasan terhadap pelaksanaan aksi industrial, seperti mogok kerja, yang dapat memengaruhi kemampuan pekerja dalam memperjuangkan kepentingannya(Hernawan, 2010). Seiring dengan perkembangan teknologi, penelitian tentang ketenagakerjaan juga mulai membahas hubungan antara perusahaan platform digital dan pekerja kemitraan dalam sistem *gig economy*. Hubungan tersebut menimbulkan persoalan tersendiri, terutama berkaitan dengan kejelasan status pekerja dan perlindungan jaminan sosial yang mereka peroleh.

Walaupun penelitian mengenai hak-hak pekerja sudah cukup banyak dilakukan, masih terdapat bagian yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian terdahulu cenderung membahas persoalan secara terpisah, misalnya hanya meninjau hukum perjanjian, membahas aturan ketenagakerjaan tertentu, atau berfokus pada sektor industri konvensional. Oleh sebab itu, masih diperlukan kajian yang menggabungkan berbagai hasil penelitian untuk melihat perubahan bentuk ketidakseimbangan hubungan kerja, mulai dari masa industri konvensional hingga perkembangan dunia kerja berbasis digital. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kebutuhan tersebut melalui penyusunan sintesis tematik yang menggambarkan bentuk-bentuk ketidakseimbangan dalam hubungan kerja serta berbagai upaya untuk mewujudkan keadilan bagi pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kebutuhan penelitian tersebut, rumusan masalah serta tujuan penelitian disusun dengan mengacu pada pembahasan mengenai perumusan pertanyaan penelitian(Redaksi et al., n.d.). Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tiga pertanyaan utama, yaitu: (1) Apa saja karakteristik dan bentuk ketidakseimbangan hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang dibahas dalam literatur selama satu dekade terakhir? (2) Sejauh mana peraturan hukum yang berlaku mampu menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha? (3)

Strategi regulasi apa saja yang dikemukakan dalam penelitian terdahulu untuk menciptakan hubungan industrial yang adil sesuai dengan perkembangan dunia kerja saat ini?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka sistematis (systematic literature review) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif yang mengacu pada protokol penapisan dokumen standar(Snyder, 2019). Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelusuran digital pada basis data Google Scholar, SINTA, dan DOAJ menggunakan teknik pencarian Boolean dengan kata kunci spesifik: ("keseimbangan hak dan kewajiban pekerja" OR "asas keseimbangan" AND "perjanjian kerja") serta ("hubungan kerja yang adil"). Rentang publikasi dibatasi pada kurun waktu 2016–2026 guna memotret dinamika regulasi ketenagakerjaan di Indonesia secara aktual.

Kriteria inklusi yang diterapkan dalam seleksi naskah meliputi: (1) artikel bersumber dari jurnal ilmiah orisinal terindeks, dan (2) fokus kajian menguji posisi tawar (bargaining position), hak normatif, atau penerapan asas keseimbangan dalam hubungan industrial di Indonesia. Teknik pengerjaan dilakukan melalui tiga tahapan evaluasi volume data:

Tahap 1 (Identifikasi): Menjaring 42 artikel potensial berdasarkan kecocokan kata kunci awal.

Tahap 2 (Penyaringan): Mengeklusi dokumen duplikat serta menyeleksi kesesuaian judul dan abstrak, menyisakan 18 artikel.

Tahap 3 (Kelayakan): Melakukan analisis teks lengkap (full-text review) terhadap substansi hukum untuk menentukan sampel akhir.

Melalui proses replikasi tersebut, dipilih 3 artikel utama sebagai basis ekstraksi data: studi dari Hernawan (2016) tentang sengketa hak normatif buruh, Irayadi (2021) mengenai kebebasan berkontrak, serta analisis kontemporer oleh Ramadan & Widijowati (2025) terkait asimetri hubungan kerja era digital. Data dari artikel terpilih diekstraksi ke dalam matriks sintesis, lalu dianalisis menggunakan teknik analisis konten tematik untuk dikelompokkan secara terstruktur tanpa menyertakan konsep keilmuan yang umum(Rijali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja dan Asas Keseimbangan

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat ketentuan mengenai pekerjaan, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja terbentuk berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.(Noviana et al., 2022)

Dalam pembentukan perjanjian kerja, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut berkaitan dengan syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Salma Elsa Anindya, 2024). Apabila syarat kesepakatan atau kecakapan tidak terpenuhi, perjanjian dapat dimintakan pembatalan. Sementara itu, apabila persyaratan mengenai objek dan sebab yang diperjanjikan tidak terpenuhi, perjanjian dapat batal demi hukum. Ketentuan ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja harus dibuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Menurut Patrick S. Atiyah, perjanjian memiliki tiga tujuan utama, yaitu melindungi harapan yang muncul dari suatu janji, mencegah terjadinya keuntungan secara tidak adil, serta mencegah timbulnya kerugian tertentu. Selain itu, Herlien Budiono menambahkan bahwa perjanjian juga bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara para pihak. Dalam hubungan kerja, keseimbangan tersebut penting agar kepentingan pekerja dan pengusaha dapat diperhatikan secara adil. Asas kebebasan berkontrak memberikan kesempatan

kepada para pihak untuk menentukan apakah akan membuat perjanjian, memilih pihak yang terlibat, serta menentukan bentuk, isi, dan cara pembuatan perjanjian. Meskipun demikian, kebebasan tersebut tetap dibatasi oleh ketentuan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan.(Noviana et al., 2022)

Asas keseimbangan dalam hukum perjanjian merupakan prinsip yang berperan untuk menyelaraskan prinsip-prinsip dasar hukum perjanjian sebagaimana tercantum dalam KUHPerdata. Menurut Herlien Budiono, asas ini bertujuan untuk menciptakan kesetaraan antara hak dan kewajiban pihak-pihak yang terikat dalam suatu perjanjian. Idealnya, perjanjian dibuat berdasarkan kondisi yang harmonis dan proporsional. Oleh karena itu, setiap pihak perlu memiliki posisi tawar yang seimbang agar tidak terjadi penguasaan atau ketidakadilan dalam proses pembentukan perjanjian (S.H.S Ulil Albab, La Ode Mbunai, Syaiful Bahari, 2025). Keseimbangan dalam perjanjian dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah ketidakseimbangan kedudukan para pihak ketika menyusun perjanjian serta adanya perbedaan dalam pembagian hak dan kewajiban yang disepakati. Kedua faktor tersebut dapat menyebabkan salah satu pihak berada dalam posisi yang kurang menguntungkan sehingga prinsip keadilan dalam perjanjian sulit terwujud.

Dalam praktik hubungan kerja, kebebasan berkontrak belum tentu menjamin keseimbangan apabila pekerja memiliki posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh sebab itu, isi perjanjian kerja perlu memperhatikan pembagian hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja tidak hanya berfungsi sebagai dasar terbentuknya hubungan kerja, tetapi juga sebagai salah satu dasar untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan seimbang.

Selain asas kebebasan berkontrak, asas keseimbangan juga memiliki peran penting dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Asas ini diperlukan untuk memastikan bahwa kesepakatan yang dibuat tidak hanya memenuhi ketentuan hukum, tetapi juga mencerminkan keadilan bagi pekerja dan pengusaha. Keseimbangan dalam perjanjian berarti setiap pihak memiliki kebebasan untuk menyampaikan kehendaknya tanpa adanya paksaan, penipuan, atau tekanan ekonomi yang dapat membatasi kebebasan dalam membuat kesepakatan. Oleh sebab itu, asas keseimbangan berkaitan erat dengan asas keadilan dan itikad baik yang menjadi dasar penting dalam hukum perjanjian modern.

Asas keseimbangan juga berfungsi untuk menilai kembali isi suatu perjanjian. Penilaian tidak hanya didasarkan pada pemenuhan persyaratan hukum secara formal, tetapi juga perlu memperhatikan keadilan dalam pelaksanaannya. Apabila terdapat ketentuan yang tidak wajar atau lebih banyak merugikan salah satu pihak, asas keseimbangan dapat menjadi dasar untuk mempertimbangkan perubahan atau penghapusan klausul tersebut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, asas ini dapat mencegah penyalahgunaan kebebasan berkontrak yang berpotensi menimbulkan eksploitasi terhadap pihak lain. Selain itu, asas keseimbangan menekankan pentingnya kepatutan dan kewajaran dalam suatu perjanjian. Kesepakatan yang dibuat secara sukarela tidak selalu menjamin bahwa seluruh isinya telah mencerminkan keadilan. Oleh karena itu, nilai etika dan sosial perlu diperhatikan agar perjanjian tidak hanya memenuhi ketentuan hukum, tetapi juga layak bagi pihak-pihak yang terlibat. Dalam hal ini, hukum tidak hanya berfungsi untuk melindungi kesepakatan, tetapi juga untuk menjaga keadilan di antara para pihak. Dengan demikian, asas keseimbangan tidak hanya menjadi prinsip dasar dalam hukum perjanjian, tetapi juga berperan dalam mewujudkan kesepakatan yang adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Penerapan asas ini dapat memperkuat kedudukan hukum suatu perjanjian sekaligus memberikan perlindungan kepada pihak yang lebih rentan terhadap dominasi dan perlakuan tidak adil.(Anastasia Regita Rintan Sahara, 2025)

Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja

Pemenuhan hak dan kewajiban merupakan bagian penting dalam hubungan kerja. Pekerja memiliki hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha, sedangkan pekerja juga berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

Keseimbangan antara kedua hal tersebut diperlukan agar hubungan kerja dapat berjalan dengan baik dan tidak merugikan salah satu pihak.(Salma Elsa Anindya, 2024)

Salah satu hak utama pekerja adalah memperoleh pekerjaan dan upah yang layak. Hak atas pekerjaan ditegaskan 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. Upah juga memiliki peran penting karena digunakan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, pemberian upah yang layak menjadi salah satu unsur penting dalam mewujudkan kesejahteraan.

Selain upah, pekerja berhak memperoleh perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan ini diperlukan untuk mengurangi risiko kecelakaan serta menciptakan lingkungan kerja yang aman. Upaya tersebut melibatkan pihak perusahaan dan pihak yang memiliki tanggung jawab dalam pengawasan keselamatan kerja. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa fasilitas dan proses kerja tidak membahayakan pekerja.

Pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, memperoleh kesempatan untuk membela diri ketika dituduh melakukan pelanggaran, menjaga privasi informasi pribadi, serta berserikat untuk memperjuangkan kepentingannya. Berbagai hak tersebut menunjukkan bahwa perlindungan pekerja tidak hanya berkaitan dengan upah, tetapi juga menyangkut keamanan, keadilan, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja di lingkungan kerja.(Salma Elsa Anindya, 2024)

Dalam perkembangan hubungan kerja, perlindungan terhadap hak pekerja juga menjadi perhatian dalam regulasi ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur sejumlah aspek hubungan kerja, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu dan alih daya. Dalam pembahasan yang dikemukakan oleh Pratiwi dan Andini, perlindungan terhadap hak normatif pekerja mencakup upah, waktu istirahat dan cuti, keselamatan kerja, serta jaminan sosial. Hal ini memperlihatkan pentingnya memastikan bahwa pengaturan hubungan kerja tetap memperhatikan hak pekerja, termasuk pekerja dengan status kontrak.

Di samping memiliki hak, pekerja juga harus melaksanakan kewajibannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1603 huruf a, b, dan c KUHPerdata, pekerja pada dasarnya berkewajiban melaksanakan pekerjaannya sendiri, mengikuti petunjuk pengusaha dalam menjalankan tugas, serta bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan karena kesengajaan atau kelalaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, keseimbangan hubungan kerja tidak hanya menuntut pekerja untuk menjalankan kewajibannya, tetapi juga mengharuskan pengusaha memenuhi hak-hak pekerja. Apabila pekerja dituntut untuk bekerja secara profesional, perusahaan juga perlu menyediakan upah yang layak, lingkungan kerja yang aman, dan perlakuan yang adil. Keseimbangan tersebut menjadi salah satu dasar penting dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat.

Pemenuhan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja menjadi salah satu hal penting untuk menciptakan hubungan yang adil antara pekerja dan pihak pemberi kerja. Dalam kemitraan transportasi online, pengemudi dan perusahaan aplikasi memiliki hak serta tanggung jawab yang perlu dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan. Namun, pelaksanaannya belum sepenuhnya seimbang karena perusahaan memiliki kewenangan yang lebih besar dalam menentukan isi perjanjian kemitraan. Perjanjian tersebut biasanya dibuat oleh perusahaan melalui sistem elektronik, sehingga pengemudi hanya memiliki pilihan untuk menerima atau menolak ketentuan yang tersedia tanpa kesempatan untuk berunding. Akibatnya, pengemudi memiliki ruang yang terbatas untuk menyampaikan kepentingan dan memperjuangkan haknya.

Ketimpangan ini juga dapat dilihat dari adanya klausul perjanjian yang membatasi tanggung jawab perusahaan atas kerugian yang dialami pengemudi. Selain itu, aktivitas pengemudi turut dipengaruhi oleh sistem algoritma, penilaian pelanggan, pemberian insentif, hingga kebijakan pembatasan dan penonaktifan akun. Sementara itu, pengemudi tidak memiliki akses yang memadai terhadap informasi mengenai pengelolaan data dan sistem

yang dapat memengaruhi pekerjaan maupun pendapatan mereka. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kedudukan pengemudi dalam hubungan kemitraan belum sepenuhnya setara dengan perusahaan aplikasi, terutama dalam menentukan ketentuan dan memperjuangkan hak-haknya.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan perjanjian kemitraan yang adil, transparansi informasi, serta perlindungan hukum yang memadai. Perusahaan aplikasi perlu mempertimbangkan kepentingan pengemudi ketika menetapkan ketentuan kemitraan, sementara pengemudi harus menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan kesepakatan yang berlaku. Di samping itu, peraturan hukum perlu dikembangkan agar lebih jelas dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan pola kerja digital. Dengan demikian, pemenuhan hak dan kewajiban dapat berjalan secara lebih seimbang sehingga hubungan kemitraan tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga memberikan keadilan dan perlindungan kepada pengemudi.(Shalihah, 2016)

Pemenuhan hak pekerja juga perlu didukung oleh perlindungan hukum. Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran atau sengketa, sedangkan perlindungan represif bertujuan menyelesaikan permasalahan yang telah terjadi. Kedua bentuk perlindungan tersebut dapat digunakan untuk memahami upaya menjaga hak pekerja dalam hubungan kerja.(Ahmad Irfan Zulianto, 2023)

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan upaya untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan tersebut mengatur beberapa aspek hubungan kerja, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan tersebut menjadi bagian dari pengaturan hubungan kerja sekaligus perlindungan terhadap hak dan kesejahteraan pekerja.(Robby Tejamukti Kusuma, 2025)

Dalam perspektif hukum perjanjian modern, suatu perjanjian dianggap sah tidak hanya berdasarkan terpenuhinya persyaratan formal, seperti adanya kesepakatan, kecakapan para pihak, objek yang jelas, serta sebab yang tidak bertentangan dengan hukum. Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja juga perlu memperhatikan pemenuhan hak dan kewajiban para pihak agar tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja maupun pengusaha.(Shalihah, 2016)

Perubahan regulasi ketenagakerjaan menunjukkan adanya upaya untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan dengan perlindungan hak pekerja. Hak tersebut mencakup upah, waktu istirahat dan cuti, keselamatan kerja, serta jaminan sosial. Oleh karena itu, pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan perlu memperhatikan kepentingan perusahaan tanpa mengabaikan hak-hak pekerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan upaya untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja serta mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha. Hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam mewujudkan keadilan dalam hubungan kerja, terutama karena terdapat perbedaan kedudukan dan kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, perlindungan hukum diperlukan agar hubungan kerja dapat berlangsung secara adil dan hak-hak setiap pihak dapat terpenuhi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan melalui beberapa bentuk. Pertama, perlindungan ekonomi, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan pemenuhan penghasilan yang layak bagi pekerja, termasuk ketika pekerja tidak dapat menjalankan pekerjaannya bukan karena kehendaknya sendiri. Kedua, perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan jaminan kesehatan kerja serta kebebasan pekerja untuk berserikat dan berorganisasi. Ketiga, perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang bertujuan menjaga keselamatan dan keamanan pekerja selama melaksanakan pekerjaan. Ketiga bentuk

perlindungan tersebut diperlukan untuk mendukung kesejahteraan dan keamanan pekerja dalam lingkungan kerja.

Selain itu, perlindungan hukum bagi pekerja juga dapat diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan dan keberadaan serikat pekerja. Peraturan ketenagakerjaan berfungsi sebagai dasar hukum untuk menjamin hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Sementara itu, serikat pekerja berperan sebagai wadah bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasi, melakukan perundingan dengan pengusaha, serta memperjuangkan hak-hak yang seharusnya mereka terima. Dengan adanya perlindungan tersebut, pekerja diharapkan memiliki posisi yang lebih kuat dalam memperjuangkan haknya.(Perjanjian et al., 2017)

Peran pemerintah juga diperlukan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja, khususnya melalui pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Pengawasan bertujuan memastikan bahwa ketentuan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku serta mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Pelaksanaan pengawasan yang efektif diharapkan mampu menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha, menjaga kestabilan hubungan kerja, serta mendukung peningkatan produktivitas. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak individu, tetapi juga menjadi salah satu unsur penting dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil dan harmonis.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif merupakan upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran atau sengketa sebelum masalah muncul. Dalam hubungan kerja, bentuk perlindungan ini dapat diwujudkan melalui penyusunan perjanjian kerja yang jelas, penerapan aturan keselamatan kerja, pemenuhan hak atas upah, serta pemberian kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan pendapat atau keberatan. Sementara itu, perlindungan hukum represif bertujuan menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang telah terjadi. Dalam hubungan kerja, perlindungan ini diperlukan ketika pekerja mengalami pelanggaran hak, seperti upah yang tidak dibayarkan sesuai ketentuan atau perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja. Penyelesaian dapat dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, perlindungan hukum memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan tidak cukup hanya melalui keberadaan peraturan, tetapi juga perlu diwujudkan dalam pelaksanaannya. Dengan adanya upaya pencegahan dan penyelesaian sengketa, hak pekerja diharapkan dapat terpenuhi dan kewajiban masing-masing pihak dapat dijalankan secara adil. Dengan demikian, perlindungan hukum menjadi salah satu unsur penting dalam mewujudkan hubungan kerja yang seimbang.

Analisis Keseimbangan dalam Hubungan Kerja

Selain dinamika pada sektor industri konvensional, penapisan literatur menelaah adanya tantangan baru terhadap pemenuhan asas keseimbangan relasi industrial di era modern. Fenomena maraknya ekonomi gig (*gig economy*) yang melibatkan pengemudi ojek daring dan kurir berbasis aplikasi telah mengaburkan batasan hubungan kerja konvensional menjadi pola kemitraan digital (Syahbana, 2025). Kontrak kerja dalam ekosistem digital ini umumnya berbentuk klausul baku elektronik bersistem *take-it-or-leave-it* yang meniadakan ruang negosiasi bagi pekerja, sehingga mencederai esensi kebebasan berkontrak yang berimbang. Ketiadaan status sebagai pekerja formal mengakibatkan kelompok pekerja kemitraan digital rentan kehilangan hak atas standar upah minimum, jaminan perlindungan sosial yang komprehensif, serta batasan waktu kerja yang manusiawi.(Rizki Ali Syahbana, 2025)

Kondisi asimetris ini menegaskan bahwa penegakan asas keadilan industrial di era modern memerlukan intervensi hukum baru dari negara. Regulasi ketenagakerjaan konvensional saat ini dinilai belum cukup responsif menghadapi perubahan pola kerja kemitraan, karena keberadaan aturan tertulis di atas kertas kerap kali mem memicu

kesenjangan dengan pelaksanaannya di lapangan (Suyasa, 2022). Sistem perlindungan hukum preventif dan represif yang ada saat ini harus didukung oleh pengawasan yang ketat dan mekanisme penyelesaian masalah yang ramah bagi pekerja lepas agar mereka memiliki daya tawar yang setara dalam menyampaikan keberatan (Suyasa, 2022).

Berdasarkan perbandingan karakteristik tersebut, tantangan dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil meliputi perbedaan posisi tawar yang ekstrem antara penyedia platform dan pekerja lepas. Oleh karena itu, keseimbangan hubungan kerja di era digital perlu diwujudkan melalui pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang secara eksplisit mereformasi aturan perlindungan kerja kemitraan non-konvensional, memastikan pemenuhan hak normatif secara transparan, serta mencegah tindakan wanprestasi sepihak oleh penyedia aplikasi digital.(Yudhantaka, 2025)

Berdasarkan pembahasan dari beberapa jurnal, keseimbangan dalam hubungan kerja dapat dilihat dari pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban para pihak serta berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak. Sementara itu, persyaratan perjanjian kerja, hak-hak pekerja, dan kewajiban yang harus dilaksanakan dalam hubungan kerja. Kedua pembahasan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak hanya didasarkan pada kesepakatan, tetapi juga perlu memperhatikan keadilan bagi kedua belah pihak.

Dari segi pemenuhan hak, pekerja berhak memperoleh upah yang layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang adil. Di sisi lain, pekerja juga berkewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, keseimbangan belum tentu terwujud hanya karena hak dan kewajiban telah dicantumkan dalam perjanjian kerja. Pelaksanaannya juga perlu diperhatikan, terutama ketika pekerja memiliki posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha dalam menentukan isi perjanjian atau menyampaikan keberatan terhadap ketentuan kerja.

(Robby Tejamukti Kusuma, 2025) Membahas pengaturan hubungan kerja melalui regulasi ketenagakerjaan, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu dan alih daya. Pengaturan tersebut berkaitan dengan upaya menyesuaikan kebutuhan perusahaan dan perlindungan hak pekerja. Akan tetapi, keseimbangan dalam hubungan kerja tetap bergantung pada pelaksanaan aturan tersebut. Hak atas upah, waktu istirahat, keselamatan kerja, dan jaminan sosial perlu dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tanpa mengabaikan kewajiban pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

(Ahmad Irfan Zulianto, 2023) menjelaskan perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan preventif diperlukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak, sedangkan perlindungan represif dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan yang telah terjadi. Kedua bentuk perlindungan ini menunjukkan bahwa keberadaan peraturan saja belum cukup apabila tidak disertai pengawasan, pelaksanaan yang sesuai, dan mekanisme penyelesaian masalah yang dapat digunakan oleh pekerja.

Berdasarkan perbandingan tersebut, tantangan dalam mewujudkan keseimbangan hubungan kerja meliputi perbedaan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, kemungkinan tidak terpenuhinya hak pekerja, serta kesenjangan antara ketentuan dalam peraturan dan pelaksanaannya di lapangan. Oleh karena itu, keseimbangan hubungan kerja perlu diwujudkan melalui pemenuhan hak pekerja, pelaksanaan kewajiban secara bertanggung jawab, penyusunan perjanjian yang adil, dan penerapan perlindungan hukum secara efektif. Dengan demikian, hubungan kerja yang seimbang bukan hanya ditentukan oleh isi perjanjian, tetapi juga oleh bagaimana hak dan kewajiban kedua belah pihak dilaksanakan dalam praktik.(Suyasa, 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, keseimbangan hubungan kerja dapat tercapai apabila pekerja dan pengusaha sama-sama memenuhi hak serta menjalankan kewajibannya secara adil. Perjanjian kerja berperan sebagai dasar dalam mengatur hubungan antara kedua pihak. Namun, isi perjanjian tersebut harus memperhatikan kepentingan bersama

agar tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Oleh karena itu, kebebasan dalam membuat perjanjian tetap perlu disesuaikan dengan ketentuan hukum dan prinsip keadilan. Hak pekerja meliputi penerimaan upah yang layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat dan cuti, jaminan sosial, serta kesempatan memperoleh perlakuan yang adil. Sementara itu, pekerja bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan dan peraturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik membutuhkan tanggung jawab dari kedua pihak, bukan hanya tuntutan terhadap pekerja untuk melaksanakan tugasnya, tetapi juga komitmen pengusaha dalam memenuhi hak-hak pekerja. Perlindungan hukum juga menjadi bagian penting dalam menciptakan hubungan kerja yang seimbang. Perlindungan preventif berfungsi mengurangi kemungkinan terjadinya pelanggaran, sedangkan perlindungan represif digunakan untuk menangani perselisihan yang sudah terjadi. Akan tetapi, keberadaan peraturan belum cukup untuk menjamin keadilan apabila tidak didukung oleh pengawasan dan penerapan hukum yang berjalan dengan baik. Selain itu, perkembangan pekerjaan berbasis platform digital atau *gig economy* menghadirkan tantangan baru dalam perlindungan pekerja. Hubungan kemitraan digital dapat membatasi kesempatan pekerja untuk menegosiasikan isi perjanjian, sehingga menimbulkan ketimpangan posisi tawar dan persoalan dalam pemenuhan hak-haknya. Dengan demikian, terwujudnya hubungan industrial yang adil memerlukan perjanjian kerja yang seimbang, pelaksanaan peraturan yang efektif, serta penyesuaian perlindungan hukum terhadap perubahan pola kerja. Keadilan dalam hubungan kerja pada akhirnya perlu dilihat dari penerapan hak dan kewajiban secara nyata, bukan hanya dari ketentuan yang tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Irfan Zulianto. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadappekerja Yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum Ahmad*. *3*(05), 1–11.

Anastasia Regita Rintan Sahara, I. M. (2025). *Penerapan Asas Keseimbangan Dalam Suatu Perjanjian Anastasia*. *8*(1), 252–257.

Hernawan, A. (2010). *Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja **.

Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). *Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dan Pengusaha Dalam Rangka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak*. *6*(36), 84–100. Https://Doi.Org/10.25072/Jwy.V6i1.533

Perjanjian, P., Dalam, K., Terlaksananya, M., Dan, H., Para, K., Dalam, P., & Ketenagakerjaan, H. (2017). *Peranan Perjanjian Kerja*. *7*(2), 30–45.

Redaksi, P., Idrus, N. I., Neil, M., Pelaksana, R., Kadir, Y., Tahara, T., Hijjang, P., Laksana, M. T., Ismail, A., Hamka, I. M., Isra, B. Al, Teknis, P., Kamil, M., Idris, U., Yunus, M., & Redaksi, D. (N.D.). *Etnosia*.

Rijali, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali Uin Antasari Banjarmasin*. *17*(33), 81–95.

Rizki Ali Syahbana. (2025). *Asas Keseimbangan Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan Pada Era Gig Economy*. *4*(9), 663–669.

Robby Tejamukti Kusuma. (2025). *Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*.

S.H.S Ulil Albab, La Ode Mbunai, Syaiful Bahari, Y. S. (2025). *Perkembangan Teknologi Yang Semakin Cepat Telah Membawa Perubahan Signifikan Dalam Berbagai Aspek Kehidupan Masyarakat , Termasuk Sektor Layanan Transportasi Yang Sebelumnya Dijalankan Secara Konvensional Kini Bertransformasi Menjadi Layanan Berbasis Apli*. *2*(02), 47–53.

Salma Elsa Anindya, R. D. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi*. *2*(4), 572–579.

Shalihah, F. (2016). *Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*.

Snyder, H. (2019). Literature Review As A Research Methodology : An Overview And Guidelines. *Journal Of Business Research*, *104*(March), 333–339. Https://Doi.Org/10.1016/J.Jbusres.2019.07.039

Suyasa, P. T. Y. S. (2022). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Kerja (Studi Meta-Analisis)*. *6*(1), 21–32.

Yudhantaka, R. P. C. Dan L. (2025). *Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik Terhadap Wanprestasi Oleh Penyedia Platform Digital Dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy Legal Protection For Warehouse Logistics Gig Worker Against Default By Digital Platform Providers In Gig*. *6*(5), 1–23.