



Original Article

Pemenuhan Hak Warga Negara atas Lapangan Pekerjaan di Indonesia dalam Perspektif Hukum Ham Internasional : Studi Kasus Tren KaburAjaDulu

Claudia Bunga Jovita Prasetyo^{1✉}, Maslihati Nur Hidayati², Rury Octaviani³

^{1,2,3}Universitas Pancasila, Indonesia

Korespondensi Email: 3022210017@univpancasila.ac.id✉

Abstrak:

Indonesia, sebagai negara pihak *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* melalui *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005*, memiliki tanggung jawab untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak atas pekerjaan. Penelitian ini menelaah implementasi kewajiban tersebut dari perspektif *human rights law* internasional dengan menggunakan fenomena *KaburAjaDulu* sebagai indikator kesenjangan antara norma hukum dan kenyataan dalam penciptaan pekerjaan layak (*decent work*). Metode yang diterapkan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif, mengacu pada *UDHR 1948*, *ILO Convention No. 122*, serta *General Comment No. 18 CESCR*, dengan perbandingan praktik di India, Jepang, dan Australia. Hasil analisis mengindikasikan bahwa Indonesia masih lebih menekankan pemenuhan kewajiban pada ranah normatif, sementara pelaksanaan kewajiban *fulfill* dalam menciptakan pekerjaan layak dan berkelanjutan belum optimal. Hal ini mendorong kecenderungan warga bekerja ke luar negeri. Sebaliknya, Jepang dan Australia menonjol dalam penguatan aspek *protect* dan *fulfill* melalui kebijakan pasar kerja dan perlindungan hukum yang lebih efektif. Dengan demikian, penguatan kebijakan ketenagakerjaan nasional yang berfokus pada kualitas pekerjaan dan selaras dengan standar *international human rights law* menjadi sangat penting.

Kata kunci: Hak atas Pekerjaan, Kewajiban Negara, *Human Rights Internasional*, *KaburAjaDulu*

Pendahuluan

Hak atas pekerjaan merupakan bagian penting dari hak asasi manusia yang berkaitan langsung dengan martabat manusia dan kehidupan yang layak, mencerminkan hubungan antara hak individu dan tanggung jawab negara dalam

Submitted	: 21 February 2026
Revised	: 24 February 2026
Acceptance	: 27 February 2026
Publish Online	: 28 February 2026

menyediakan sarana untuk kehidupan produktif ([Alston & Goodman, 2013](#)). Hak ini tidak hanya dipahami sebagai kebebasan individu untuk memilih dan menjalankan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kewajiban negara dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap warga negara memperoleh pekerjaan yang layak ([Nowak, 2003](#)).

Pengakuan internasional terhadap hak atas pekerjaan tercantum dalam Pasal 23 ayat (1) *Universal Declaration of Human Rights (UDHR, 1948)*, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, pilihan pekerjaan yang bebas, kondisi kerja yang adil, serta perlindungan terhadap pengangguran. Selain itu, Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR, 1966)* menegaskan kewajiban negara pihak untuk mengambil langkah konkret guna mewujudkan kesempatan kerja yang layak dan berkelanjutan.

Indonesia telah meratifikasi ICESCR melalui *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005*, sehingga terikat pada kewajiban untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak atas pekerjaan ([Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005](#)). Penafsiran ruang lingkup kewajiban ini diperjelas melalui *General Comment No. 18 CESCR*, yang menyatakan bahwa hak atas pekerjaan mencakup akses terhadap pekerjaan yang layak (*decent work*) serta perlindungan dari ketidakpastian kerja (Committee on Economic, Social and Cultural Rights ([CESCR, 2005](#))). Dalam konteks hukum nasional, jaminan hak atas pekerjaan juga tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 (UUD 1945). Selain itu, hak atas pekerjaan diatur lebih lanjut dalam *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* dan *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja* ([Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023](#)).

Menurut hukum HAM internasional, pemenuhan hak atas pekerjaan tidak hanya dilihat dari keberadaan norma hukum, tetapi juga dari efektivitas implementasinya dalam menyediakan pekerjaan yang layak dan berkelanjutan (Badan Pusat Statistik [BPS], 2024). Fenomena *KaburAjaDulu*, yaitu meningkatnya kecenderungan warga negara Indonesia bekerja di luar negeri, menjadi indikator adanya kesenjangan antara norma (*das sollen*) dan realitas (*das sein*) dalam pemenuhan hak atas pekerjaan (BPS, 2024). Analisis data ketenagakerjaan nasional menunjukkan bahwa pasar kerja di Indonesia masih menghadapi hambatan struktural, seperti keterbatasan lapangan pekerjaan formal, upah rendah, dan perlindungan hukum yang belum merata bagi pekerja ([International Labour Organization \[ILO\], 2004](#)).

Selain itu, perspektif hukum HAM internasional menyoroti mobilitas tenaga kerja lintas negara, di mana negara asal memiliki kewajiban untuk menyediakan lapangan kerja yang memadai, sedangkan negara tujuan wajib menjamin perlindungan hak bekerja bagi tenaga kerja asing ([ILO, 2004](#)). Ketidakseimbangan antara kewajiban ini dapat menimbulkan praktik eksploitasi, pelanggaran hak, dan migrasi kerja yang rentan ([BPS, 2024](#)). Oleh karena itu, analisis pemenuhan hak atas pekerjaan di Indonesia perlu mempertimbangkan kerangka kewajiban *respect*, *protect*, dan *fulfill* sebagaimana diatur dalam ICESCR, serta melalui pendekatan perbandingan dengan praktik di negara lain seperti Jepang, Australia, dan India, untuk mengidentifikasi model yang selaras dengan standar hukum HAM internasional ([CESCR, 2005](#)).

Secara keseluruhan, pemahaman hak atas pekerjaan dalam kerangka hukum

internasional dan nasional menekankan bahwa tanggung jawab negara bersifat multi-dimensi: tidak hanya membuat aturan tetapi juga memastikan implementasi yang nyata, meminimalkan risiko kerja yang tidak layak, dan menciptakan pasar tenaga kerja yang inklusif dan berkelanjutan (Alston & Goodman, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap sejauh mana implementasi kewajiban negara dalam konteks hak atas pekerjaan telah berhasil, serta menyoroti kesenjangan yang masih ada melalui fenomena *KaburAjaDulu* sebagai indikator realitas sosial dan ekonomi di lapangan (BPS, 2024).

Berdasarkan latar belakang penelitian, pokok permasalahan dirumuskan sebagai berikut: (1) bagaimana implementasi kewajiban *respect*, *protect*, dan *fulfill* hak atas pekerjaan oleh Indonesia dalam perspektif hukum hak asasi manusia internasional, khususnya ditinjau melalui fenomena *KaburAjaDulu* yang mencerminkan kesenjangan antara norma hukum dan realitas di lapangan; dan (2) bagaimana perbandingan implementasi kewajiban *respect*, *protect*, dan *fulfill* hak atas pekerjaan di India, Jepang, dan Australia dalam perspektif hukum HAM internasional dengan menggunakan fenomena *KaburAjaDulu* sebagai indikator praktik dan perlindungan tenaga kerja. Kedua permasalahan ini menjadi kerangka analisis untuk menilai efektivitas kebijakan nasional Indonesia dan mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dari negara lain yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan pekerjaan bagi warga negara.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif atau yuridis normatif, yang menekankan analisis terhadap norma, prinsip, dan peraturan hukum sebagai dasar untuk menilai pelaksanaan hak atas pekerjaan. Pendekatan penelitian dilakukan melalui tiga dimensi utama, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan komparatif. Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menelaah bahan hukum primer, termasuk *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) 1948, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) 1966, serta *ILO Convention No. 122* tentang *Employment Policy*, yang memberikan kerangka normatif internasional mengenai hak atas pekerjaan dan kewajiban negara. Selain itu, penelitian ini meninjau peraturan perundang-undangan nasional terkait ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, untuk mengevaluasi kesesuaian antara norma internasional dan implementasi nasional.

Pendekatan konseptual diterapkan dengan mengkaji definisi, ruang lingkup, dan prinsip hak atas pekerjaan serta kewajiban negara untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak tersebut sebagaimana ditegaskan dalam *General Comment No. 18 CESCR*. Pendekatan komparatif digunakan untuk membandingkan praktik pelaksanaan hak atas pekerjaan di India, Jepang, dan Australia, sehingga dapat mengidentifikasi perbedaan, kesamaan, dan praktik terbaik yang relevan untuk Indonesia.

Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum, pendapat para ahli, dan jurnal ilmiah yang relevan juga dianalisis untuk memperkuat pemahaman teoretis mengenai hak atas pekerjaan dan kewajiban negara. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*library research*), yang memungkinkan analisis mendalam terhadap

pelaksanaan kewajiban negara dalam konteks penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan, serta dikaitkan dengan fenomena *KaburAjaDulu* sebagai indikator kesenjangan antara norma hukum dan realitas lapangan. Dengan metode ini, penelitian mampu menggabungkan perspektif normatif, konseptual, dan komparatif untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi hak atas pekerjaan di Indonesia dan negara lain.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi Kewajiban Respect, Protect, dan Fulfill Hak atas Pekerjaan oleh Indonesia dalam Perspektif Hukum HAM Internasional: Fenomena KaburAjaDulu

Dalam perspektif hukum hak asasi manusia internasional, hak atas pekerjaan dijamin dalam Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR, 1966), yang mewajibkan negara pihak untuk mengakui hak setiap orang memperoleh pekerjaan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mewujudkannya. Kewajiban ini dijabarkan oleh *Committee on Economic, Social and Cultural Rights* (CESCR, 2005) dalam *General Comment No. 18* ke dalam tiga dimensi, yaitu kewajiban untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak atas pekerjaan. Indonesia sebagai negara pihak ICESCR melalui *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005* terikat secara yuridis untuk melaksanakan ketiga kewajiban tersebut (*Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005*).

Secara normatif, kewajiban *respect* telah dipenuhi melalui pengakuan konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) *UUD 1945*, yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (*UUD 1945*). Pengaturan lebih lanjut terdapat dalam *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* ([Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003](#)) serta perubahan melalui *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja* ([Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023](#)). Namun, dari perspektif HAM internasional, keberadaan norma hukum saja belum cukup; efektivitas pelaksanaan hak menjadi ukuran utama ([CESCR, 2005](#)). Fleksibilitas hubungan kerja, meningkatnya kerja kontrak dan outsourcing, serta ketidakpastian kerja menunjukkan bahwa stabilitas dan kualitas pekerjaan belum sepenuhnya terjamin ([Alston & Goodman, 2013](#)).

Pada dimensi *protect*, negara wajib melindungi pekerja dari pelanggaran hak oleh pihak ketiga, termasuk perusahaan atau pemberi kerja ([BPS, 2024](#)). Indonesia telah memiliki mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, standar upah minimum, dan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi, lemahnya pengawasan, dominasi sektor informal, serta ketimpangan posisi tawar pekerja menunjukkan bahwa perlindungan belum sepenuhnya efektif ([BPS, 2024](#)). Data ketenagakerjaan nasional menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan masih menjadi tantangan struktural dalam pasar kerja Indonesia ([BPS, 2024](#)).

Sementara itu, kewajiban *fulfill* menuntut negara mengambil langkah aktif dalam menciptakan kesempatan kerja yang layak dan produktif ([CESCR, 2005](#)). *International Labour Organization* ([ILO, 2004](#)) melalui Konvensi No. 122 menegaskan pentingnya kebijakan ketenagakerjaan aktif untuk mencapai kesempatan kerja penuh dan produktif. Dalam praktiknya, Indonesia masih menghadapi persoalan *mismatch* antara pendidikan dan kebutuhan industri ([ILO, 2004](#)), keterbatasan lapangan kerja formal berkualitas tinggi ([ILO, 2004](#)), serta ketimpangan regional dalam pembangunan ekonomi ([ILO, 2004](#)). Fenomena *KaburAjaDulu* dapat dipahami bukan sekadar tren sosial, tetapi sebagai indikator adanya kesenjangan antara norma

hukum dan realitas pemenuhan hak atas pekerjaan (BPS, 2024). Migrasi tenaga kerja menjadi bentuk evaluasi rasional terhadap kualitas pekerjaan, tingkat perlindungan, dan kepastian kerja di dalam negeri dibandingkan dengan negara lain (BPS, 2024). Dengan demikian, Indonesia telah memenuhi kewajiban pada tataran normatif, tetapi implementasi kewajiban *fulfill* dalam menyediakan pekerjaan layak (*decent work*) secara optimal masih menghadapi tantangan struktural (CESCR, 2005).

Perbandingan Implementasi Kewajiban Respect, Protect, dan Fulfill Hak atas Pekerjaan di India, Jepang, dan Australia dalam Perspektif Hukum HAM Internasional: Fenomena KaburAjaDulu

Pendekatan perbandingan hukum penting untuk menilai variasi pelaksanaan kewajiban negara dalam kerangka HAM internasional (ILO, 2022). India sebagai negara berkembang dengan karakteristik demografis yang relatif serupa dengan Indonesia menghadapi tekanan pasar kerja domestik yang tinggi (Government of India, 2023). Negara ini mengembangkan kebijakan migrasi tenaga kerja yang terstruktur melalui *Emigration Act* serta perlindungan diaspora di bawah *Ministry of External Affairs* (Government of India, 2023). Pendekatan tersebut memperkuat dimensi *protect*, khususnya dalam melindungi warga negara yang bekerja di luar negeri melalui pengawasan dan kerja sama bilateral (Government of India, 2023). Meskipun demikian, penciptaan pekerjaan formal domestik masih menjadi persoalan struktural (Government of India, 2023).

Berbeda dengan India dan Indonesia, Jepang sebagai negara maju menghadapi persoalan penuaan penduduk dan kekurangan tenaga kerja (ILO, 2016). Jepang merespons melalui kebijakan pasar kerja aktif dan skema *Specified Skilled Worker* yang terintegrasi dengan regulasi ketenagakerjaan nasional (ILO, 2016). Integrasi antara kebijakan migrasi, pelatihan kerja, dan kebutuhan industri mencerminkan implementasi kewajiban *fulfill* yang lebih sistematis (ILO, 2016). Tingkat pengangguran yang relatif rendah menunjukkan efektivitas kebijakan pasar kerja dalam menjaga stabilitas tenaga kerja (ILO, 2016). Australia juga memperlihatkan penguatan pada kewajiban *protect* dan *fulfill* melalui *Fair Work Act 2009* dan *National Employment Standards*, yang memberikan kepastian hukum, perlindungan kerja, serta standar upah minimum yang jelas, termasuk bagi pekerja migran (Australian Government, 2023). Sistem pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang kuat mencerminkan keseimbangan antara regulasi dan implementasi (Australian Government, 2023).

Perbandingan ini menunjukkan bahwa negara yang secara konsisten mengintegrasikan prinsip *decent work* dalam kebijakan ekonomi dan pasar tenaga kerja cenderung lebih berhasil menyeimbangkan kewajiban *respect*, *protect*, dan *fulfill* (ILO, 2016). Jepang dan Australia memperlihatkan implementasi kewajiban *fulfill* yang lebih progresif melalui kebijakan pasar kerja aktif dan perlindungan hukum yang kuat (ILO, 2016). Sementara itu, Indonesia dan India sebagai negara berkembang masih menghadapi tantangan struktural dalam menciptakan pekerjaan formal berkualitas tinggi, meskipun India relatif lebih terstruktur dalam perlindungan diaspora (Government of India, 2023). Dalam perspektif hukum HAM internasional, fenomena *KaburAjaDulu* mencerminkan dinamika global mobilitas tenaga kerja dan menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan kewajiban negara dalam menyediakan pekerjaan layak menjadi faktor penting dalam menahan atau mendorong migrasi kerja (BPS, 2024).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis implementasi kewajiban *respect*, *protect*, dan *fulfill* hak atas pekerjaan oleh Indonesia dalam perspektif hukum hak asasi manusia internasional, secara normatif negara telah memenuhi kewajiban tersebut melalui pengakuan konstitusional dalam UUD 1945, ratifikasi ICESCR, serta regulasi nasional di bidang ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Namun, pada tahap implementasi, pelaksanaan kewajiban *respect*, *protect*, dan terutama *fulfill* belum berjalan secara optimal, terlihat dari fleksibilitas hubungan kerja, meningkatnya pekerjaan kontrak dan outsourcing, serta ketidakpastian kerja yang mengakibatkan akses terhadap pekerjaan layak masih terbatas dan tercermin dalam fenomena *KaburAjaDulu* sebagai indikator migrasi tenaga kerja. Perbandingan dengan negara lain menunjukkan bahwa Jepang dan Australia secara konsisten mengintegrasikan prinsip *decent work* dalam kebijakan ekonomi dan pasar tenaga kerja, di mana kewajiban *respect* diwujudkan melalui jaminan hukum yang jelas, *protect* melalui standar kerja minimum dan mekanisme pengawasan yang efektif, serta *fulfill* melalui kebijakan ketenagakerjaan aktif dan berkelanjutan yang menasar penciptaan lapangan kerja formal berkualitas tinggi dan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Sebaliknya, India sebagai negara berkembang masih menghadapi tantangan struktural dalam pelaksanaan kewajiban *fulfill*, terutama terkait penciptaan pekerjaan formal domestik yang memadai, meskipun negara ini relatif lebih terstruktur dalam aspek *protect* melalui kebijakan perlindungan tenaga kerja migran dan diaspora. Secara keseluruhan, fenomena *KaburAjaDulu* menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan kewajiban negara dalam menyediakan pekerjaan layak menjadi faktor kunci dalam menahan atau mendorong migrasi tenaga kerja, sehingga Indonesia perlu memperkuat implementasi kewajiban *fulfill* melalui kebijakan ketenagakerjaan yang lebih aktif, peningkatan kualitas lapangan kerja formal, serta perlindungan yang lebih merata bagi seluruh pekerja di dalam negeri.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian mengenai implementasi kewajiban *respect*, *protect*, dan *fulfill* hak atas pekerjaan oleh Indonesia dalam perspektif hukum HAM internasional dan fenomena *KaburAjaDulu*, saran utama adalah perlunya penguatan pelaksanaan kewajiban secara substantif, khususnya kewajiban *fulfill*, melalui penciptaan pekerjaan yang layak, berkelanjutan, dan berorientasi pada kualitas kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kepastian dan stabilitas bagi seluruh pekerja, termasuk generasi muda, serta mengurangi kecenderungan migrasi tenaga kerja ke luar negeri; negara perlu memperkuat perlindungan hukum dan kepastian kerja dengan mekanisme pengawasan yang efektif, standar upah minimum yang adil, serta program pelatihan dan peningkatan kompetensi pekerja agar hak atas pekerjaan benar-benar terpenuhi dan fenomena *KaburAjaDulu* tidak terus berulang; selain itu, perbandingan implementasi kewajiban *respect*, *protect*, dan *fulfill* hak atas pekerjaan di India, Jepang, dan Australia dapat dijadikan rujukan bagi Indonesia dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan nasional yang lebih efektif, dengan mencontoh konsistensi Jepang dan Australia dalam menciptakan pekerjaan layak, mengintegrasikan kebijakan pasar kerja aktif, dan memperkuat perlindungan tenaga kerja, sekaligus mengambil pembelajaran dari India terkait perlindungan tenaga kerja migran dan diaspora, sehingga Indonesia mampu menyusun strategi ketenagakerjaan yang komprehensif, inklusif, dan selaras dengan standar HAM internasional serta kebutuhan pembangunan nasional.

Daftar Pustaka

- Alston, P., & Goodman, R. (2013). *International human rights*. Oxford University Press.
- Australian Government. (2023). *Australia's migration program report 2023*. Australian Government.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Committee on Economic, Social and Cultural Rights. (2005). *General comment No. 18: The right to work (Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*. United Nations.
- Fair Work Act 2009 (Australia).
- ILO Convention No. 122 concerning Employment Policy. (1964). International Labour Organization.
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. (1966). United Nations.
- International Labour Organization. (2004). *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*. ILO.
- International Labour Organization. (2016). *Decent work and the 2030 agenda for sustainable development*. ILO.
- International Labour Organization. (2022). *Decent work country profile: Japan*. ILO.
- Ministry of External Affairs, India. (2024). *Annual report 2023–2024*. Government of India.
- Nowak, M. (2003). *Introduction to the international human rights regime*. Brill.
- The Emigration Act 1983 (India).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Universal Declaration of Human Rights. (1948). United Nations.
- Zweigert, K., & Kötz, H. (1998). *An introduction to comparative law* (3rd ed.). Clarendon Press.