



ANALISIS YURIDIS KEBIJAKAN *RESKILLING* PEKERJA DALAM MENGHADAPI DISRUPSI OTOMATISASI LAPANGAN KERJA

Samsul¹, Yudhia Ismail², Humiati³

^{1,2,3}Universitas Merdeka Pasuruan, Indonesia

Email Koresponden: kenji10112005@gmail.com

Received 13-04-2026 | Revised 13-05-2026 | Accepted 24-06-2026

ABSTRACT

The development of automation, digitalization, and artificial intelligence has brought significant changes to the structure of the labor market and poses the risk of reduced job opportunities for workers unable to adapt to technological developments. This study aims to analyze worker reskilling policies as an instrument for improving human resource competency in the era of automation and to examine legal regulations and government policies related to reskilling in response to job disruption in Indonesia. The research method used is a normative juridical approach, using statutory, conceptual, and case-based approaches. The data used is secondary data obtained through literature review and analyzed descriptively and analytically. The results indicate that reskilling has a legal basis in the Manpower Law, specifically regarding workers' rights to receive training and employers' obligations to improve workforce competency. However, existing regulations are still general in nature, do not explicitly stipulate reskilling as a legally enforceable right, and are not supported by effective enforcement mechanisms. Furthermore, government policies still face various obstacles, including regulatory fragmentation, weak institutional coordination, and the lack of integration of reskilling programs with the social protection system. Therefore, more comprehensive legal reform is needed through the establishment of specific regulations, strengthening training obligations for companies, and integrating reskilling policies with labor protection systems to achieve adaptive and sustainable protection in the era of automation.

Keywords: Reskilling, Automation, Employment.

ABSTRAK

Perkembangan otomatisasi, digitalisasi, dan kecerdasan buatan telah membawa perubahan signifikan terhadap struktur pasar kerja serta menimbulkan risiko berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan *reskilling* pekerja sebagai instrumen peningkatan kompetensi sumber daya manusia di era otomatisasi serta mengkaji pengaturan hukum dan kebijakan pemerintah terkait *reskilling* dalam menghadapi disrupsi lapangan kerja di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Data yang digunakan berupa data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reskilling* memiliki landasan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya terkait hak pekerja untuk memperoleh pelatihan dan kewajiban pengusaha dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Namun, pengaturan yang ada masih bersifat umum, belum secara tegas mengatur *reskilling* sebagai hak yang dapat dituntut secara hukum serta belum didukung mekanisme penegakan yang efektif. Selain itu, kebijakan pemerintah masih menghadapi berbagai kendala berupa fragmentasi regulasi, lemahnya koordinasi kelembagaan, dan belum terintegrasinya program *reskilling* dengan sistem perlindungan sosial. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum yang lebih komprehensif melalui pembentukan regulasi khusus, penguatan kewajiban pelatihan bagi perusahaan, serta integrasi kebijakan *reskilling* dengan sistem perlindungan tenaga kerja

guna mewujudkan perlindungan yang adaptif dan berkelanjutan di era otomatisasi.

Kata Kunci: *Reskilling*, Otomatisasi, Ketenagakerjaan.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.



A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital, kecerdasan buatan, dan sistem otomatisasi industri telah mengubah struktur pasar kerja secara fundamental. Revolusi industri berbasis otomatisasi tidak lagi terbatas pada sektor manufaktur, tetapi juga merambah sektor jasa, administrasi, transportasi, bahkan layanan publik. Fenomena ini menimbulkan apa yang dikenal sebagai disrupsi lapangan kerja, yakni pergeseran atau hilangnya jenis pekerjaan tertentu akibat digantikan oleh mesin dan sistem berbasis algoritma. Di satu sisi, otomatisasi meningkatkan efisiensi dan produktivitas, di sisi lain, hal tersebut menimbulkan tantangan serius terhadap perlindungan hak atas pekerjaan bagi warga negara.

Dalam kerangka konstitusional, hak atas pekerjaan merupakan hak dasar yang dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945. Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini menempatkan negara tidak hanya sebagai regulator ekonomi, tetapi juga sebagai penanggung jawab atas terciptanya kondisi yang memungkinkan warga negara memperoleh akses terhadap pekerjaan yang bermartabat. Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, jaminan konstitusional tersebut bersifat aktif (*positive obligation*), yang mengharuskan negara merumuskan kebijakan untuk mengantisipasi dampak negatif otomatisasi.

Secara normatif, pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah UU No. 6 Tahun 2023. Undang-Undang tersebut menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal serta memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Namun, regulasi yang ada pada dasarnya masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional, sementara otomatisasi menghadirkan model hubungan kerja baru yang lebih fleksibel (mudah/cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman) dan berbasis digital. Ketidaksiapan regulasi dalam mengantisipasi perubahan tersebut berpotensi

menimbulkan kekosongan hukum (*rechtvacuum*) dalam perlindungan pekerja yang terdampak.

Otomatisasi meningkatkan efisiensi, tetapi bisa mengurangi lapangan kerja. Jika dibiarkan, manfaat hanya dinikmati pemilik modal/teknologi, sementara pekerja terdampak dirugikan. Otomatisasi boleh meningkatkan efisiensi, tetapi negara harus memastikan hasilnya tetap adil bagi semua, bukan hanya sebagian pihak. Kelompok yang paling terdampak adalah pekerja, khususnya mereka yang berada pada jenis pekerjaan rutin dan berulang, karena posisi tersebut lebih mudah tergantikan oleh teknologi. Akibatnya, sebagian pekerja berisiko kehilangan pekerjaan atau mengalami penurunan pendapatan jika tidak diiringi dengan peningkatan keterampilan.

Disrupsi otomatisasi tidak hanya menimbulkan dampak ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan perlindungan hak konstitusional atas pekerjaan. Oleh karena itu, negara perlu merumuskan kebijakan yang adaptif, seperti *reskilling* tenaga kerja, penguatan pendidikan vokasi, dan pengaturan transisi pekerjaan agar perkembangan teknologi tidak mengurangi hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Perubahan ekonomi global yang ditandai oleh digitalisasi dan kecerdasan buatan telah menggeser kebutuhan kompetensi tenaga kerja, sehingga keterampilan rutin semakin mudah tergantikan oleh teknologi. Dalam kondisi tersebut, *reskilling* menjadi kebutuhan strategis untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja sekaligus mencegah pengangguran struktural. Kebijakan ini merupakan bagian dari tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja melalui penyediaan akses pelatihan dan peningkatan keterampilan. Dengan demikian, *reskilling* tidak hanya memiliki nilai ekonomi, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum untuk menjamin keberlanjutan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Secara konseptual, *reskilling* merupakan proses pemberian keterampilan baru kepada pekerja agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan industri. Berbeda dengan *upskilling* yang berfokus pada peningkatan kemampuan dalam bidang yang sama, *reskilling* bertujuan mempersiapkan pekerja untuk beralih ke jenis pekerjaan yang berbeda. Kebijakan ini penting untuk mencegah pengangguran struktural dan mengurangi kesenjangan sosial akibat perubahan ekonomi yang cepat. Dalam perspektif negara kesejahteraan (*welfare state*), *reskilling* merupakan bagian dari tanggung jawab negara dalam melindungi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, *reskilling* tidak hanya dipandang sebagai program pelatihan kerja, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial. Namun, efektivitas kebijakan ini sangat bergantung pada kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan industri serta sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan.¹

Menurut *Rescoe Pound* sebagaimana dikutip oleh Mochtar Kusumaatmadja, hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menjaga ketertiban (*social control*), tetapi juga sebagai sarana untuk mendorong perubahan sosial (*law as a tool of social engineering*).² Artinya, hukum dapat digunakan secara sadar oleh negara untuk mengarahkan masyarakat menuju kondisi yang diinginkan, misalnya dalam bidang ekonomi, ketenagakerjaan, maupun teknologi. Dalam konteks ini, regulasi mengenai pelatihan

¹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 138-140.

² Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, (Bandung: Alumni, 2006), hal. 13-15.

kerja dan peningkatan kompetensi harus mampu mendorong perubahan perilaku dan struktur ekonomi secara progresif. Apabila hukum tidak responsif terhadap dinamika teknologi, maka itu akan tertinggal dan kehilangan relevansi sosialnya.

Salah satu kasus yang menyita perhatian publik adalah penutupan operasional PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) pada tahun 2024 yang berujung pada PHK ribuan pekerja akibat tekanan finansial dan restrukturisasi utang perusahaan. Peristiwa ini menunjukkan bahwa pekerja di sektor manufaktur padat karya sangat rentan terhadap dinamika global, perubahan teknologi produksi, serta ketidakstabilan pasar ekspor. PHK massal tersebut bukan hanya persoalan hubungan industrial, tetapi juga memperlihatkan keterbatasan sistem adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan struktur industri. Selain sektor manufaktur, perusahaan rintisan digital seperti PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk juga melakukan efisiensi melalui pengurangan jumlah karyawan dalam rangka restrukturisasi bisnis dan optimalisasi teknologi. Fenomena ini menegaskan bahwa disrupsi tidak hanya terjadi pada sektor tradisional, melainkan juga pada sektor ekonomi digital yang sebelumnya dianggap sebagai penyerap tenaga kerja baru. Otomatisasi sistem, integrasi kecerdasan buatan, serta efisiensi biaya operasional mendorong perusahaan untuk merampingkan struktur organisasi. Akibatnya, pekerja yang tidak memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan baru perusahaan menjadi kelompok yang paling terdampak.

Kasus-kasus tersebut di atas menguatkan penelitian ini bahwa persoalan utama bukan semata-mata hilangnya pekerjaan, melainkan ketidaksiapan sistem ketenagakerjaan dalam memfasilitasi transisi pekerjaan. Dalam perspektif teori modal manusia (*human capital*), investasi pada pendidikan dan pelatihan merupakan prasyarat utama bagi mobilitas tenaga kerja. Ketika perubahan industri terjadi tanpa diimbangi dengan kebijakan *reskilling* yang terstruktur, maka negara berpotensi menghadapi lonjakan pengangguran struktural.

Kerangka normatif mengenai pentingnya peningkatan kompetensi sebenarnya telah ditegaskan dalam Pasal 12 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha bertanggung jawab meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak hanya mengatur hubungan kerja secara statis, tetapi juga mengamankan pengembangan kualitas sumber daya manusia sebagai bagian dari tanggung jawab dalam hubungan industrial. Pasal 12 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut dapat ditafsirkan sebagai dasar yuridis bagi kebijakan *reskilling* pekerja dalam menghadapi disrupsi otomatisasi. Jika pengusaha memiliki kewajiban untuk meningkatkan kompetensi pekerja, maka dalam konteks perubahan teknologi yang cepat, kewajiban tersebut harus dimaknai sebagai keharusan untuk melakukan penyesuaian keterampilan (*reskilling*) agar pekerja tetap relevan dan tidak tereliminasi dari pasar kerja. Dengan demikian, *reskilling* bukan sekadar pilihan kebijakan manajerial, melainkan konsekuensi hukum dari norma yang telah diatur Undang-Undang.

Dalam konteks *reskilling*, regulasi tidak cukup hanya mengatur prosedur pelatihan, tetapi harus mendorong integrasi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan. Kasus PHK massal akibat restrukturisasi perusahaan semestinya menjadi momentum evaluasi terhadap efektivitas kebijakan peningkatan kompetensi

tenaga kerja. Restrukturisasi yang dipicu oleh perkembangan teknologi, digitalisasi, maupun efisiensi perusahaan menunjukkan bahwa banyak pekerja belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berubah. Pemerintah perlu memastikan bahwa kebijakan pengembangan kompetensi, pelatihan kerja, dan *reskilling* tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar mampu mempersiapkan tenaga kerja menghadapi perubahan industri.

Kasus PHK massal di sektor tekstil dan digital di atas, menunjukkan bahwa transformasi ekonomi membawa konsekuensi nyata terhadap keberlangsungan pekerjaan. Kondisi ini mempertegas urgensi penelitian mengenai kebijakan *reskilling* pekerja sebagai instrumen strategis dalam menjamin transisi kerja yang adil dan berkelanjutan. Dengan demikian, kebijakan *reskilling* tidak dapat dipandang sebagai respons reaktif, melainkan sebagai kebijakan preventif yang menjadi bagian integral dari sistem perlindungan tenaga kerja nasional. Fenomena PHK di berbagai sektor, baik industri manufaktur maupun perusahaan berbasis teknologi, menunjukkan bahwa persoalan utama bukan semata hilangnya pekerjaan, melainkan lemahnya mekanisme transisi bagi pekerja untuk beradaptasi dengan jenis pekerjaan baru. *Reskilling* menjadi instrumen strategis untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi lama dengan kebutuhan industri modern. Namun, dari sudut pandang yuridis, masih diperlukan analisis mendalam mengenai sejauh mana kebijakan *reskilling* telah memiliki dasar hukum yang memadai, terintegrasi, dan responsif terhadap dinamika pasar kerja.

Penulis memandang bahwa hukum tidak boleh bersifat pasif terhadap perubahan sosial dan teknologi. Apabila kebijakan *reskilling* tidak dirumuskan secara jelas dalam kerangka normatif yang kuat, maka upaya perlindungan terhadap hak pekerja berpotensi menjadi parsial dan tidak efektif. Ketertarikan penulis terhadap penelitian ini dilandasi oleh kebutuhan untuk mengkaji secara kritis peran hukum dalam menjawab tantangan disrupsi otomatisasi, sekaligus memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, berkeadilan, dan berorientasi pada perlindungan hak pekerja di era transformasi digital. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis yuridis terhadap kebijakan *reskilling* pekerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di era otomatisasi?
2. Bagaimana pengaturan hukum dan kebijakan pemerintah terkait *reskilling* pekerja dalam menghadapi disrupsi otomatisasi lapangan kerja di Indonesia?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai suatu sistem norma yang dikaji melalui peraturan perundang-undangan, serta doktrin hukum. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan pendapat para ahli, serta bahan hukum tersier sebagai bahan pendukung. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menerapkan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*) untuk memperoleh

pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan hukum yang diteliti.³ Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelaah berbagai sumber hukum dan literatur yang relevan dengan objek penelitian. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui penelusuran peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, serta dokumen pendukung lainnya. Selanjutnya, bahan hukum tersebut dianalisis menggunakan metode deskriptif-analitis dengan cara menguraikan, menafsirkan, dan mengkaji norma hukum secara sistematis guna memperoleh pemahaman yang utuh mengenai substansi serta penerapan hukum dalam permasalahan yang diteliti.⁴

C. ISI DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Yuridis Terhadap Kebijakan *Reskilling* Pekerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Otomatisasi

Dalam teori negara kesejahteraan, negara tidak hanya berfungsi sebagai penjaga ketertiban (*night-watchman state*), tetapi juga sebagai aktor aktif dalam menjamin kesejahteraan masyarakat, termasuk pekerja. Kebijakan *reskilling* merupakan manifestasi dari tanggung jawab negara dalam menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.⁵ Sedangkan menurut teori perlindungan hukum, negara wajib memberikan perlindungan baik preventif maupun represif kepada warga negara. Dalam konteks *reskilling*, perlindungan preventif dapat ditemukan melalui penyediaan pelatihan dan peningkatan kompetensi sebagaimana diatur dalam Pasal 11 dan Pasal 12 UU No. 13 Tahun 2003. Adapun ketentuan Pasal 11 mengatur bahwa :

“Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

Pasal tersebut pada dasarnya menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja. Ketentuan ini dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan hukum yang bersifat preventif, karena dengan adanya aturan tersebut negara berupaya mencegah timbulnya kerugian yang lebih besar bagi pekerja, seperti pengangguran atau ketidakmampuan bersaing di pasar kerja. Dengan adanya hak atas pelatihan tersebut, pekerja diberikan kesempatan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri, termasuk menghadapi tantangan otomatisasi. Artinya, perlindungan tidak menunggu terjadinya masalah misalnya PHK, tetapi dilakukan sejak awal melalui peningkatan kapasitas dan keterampilan.

Dalam perspektif ini, Pasal 11 UU No. 13 Tahun 2003 mencerminkan peran negara yang proaktif dalam menjamin keberlanjutan pekerjaan tenaga kerja. Pelatihan kerja menjadi instrumen hukum untuk menjaga relevansi kompetensi

³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Edisi Revisi), (Jakarta: Kencana, 2021), hal. 56-58.

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, edisi ke-14 (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hal. 23-25.

⁵ Jimly Asshiddiqie, *Op. Cit.*, hal. 123.

pekerja, sehingga risiko kehilangan pekerjaan dapat diminimalisir. Selanjutnya Pasal 12 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa :

“Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja.”

Ketentuan tersebut secara yuridis mencerminkan bentuk perlindungan hukum preventif, karena negara tidak menunggu terjadinya kerugian atau sengketa, melainkan sejak awal telah menyediakan instrumen berupa Undang-Undang untuk mencegah risiko tersebut. Dalam konteks perlindungan preventif, pelatihan kerja berfungsi sebagai langkah antisipatif agar pekerja mampu beradaptasi dengan perubahan, termasuk perkembangan teknologi dan otomatisasi. Dengan adanya akses terhadap pelatihan dan peningkatan keterampilan, pekerja tidak mudah tersingkirkan atau kehilangan pekerjaan akibat ketidaksesuaian kompetensi. Dengan demikian, Pasal 11 dan Pasal 12 UU No. 13 Tahun 2003 dapat dipahami sebagai dasar hukum yang menempatkan *reskilling* sebagai bagian dari strategi perlindungan tenaga kerja secara preventif, guna meminimalkan potensi terjadinya PHK serta meningkatkan daya saing sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, perlindungan represif dalam konteks PHK akibat otomatisasi diwujudkan melalui penyediaan mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat diakses oleh pekerja untuk mempertahankan hak-haknya. Ketika pekerja mengalami PHK, pekerja tidak serta-merta kehilangan perlindungan hukum, melainkan memiliki hak untuk menggugat atau menempuh upaya hukum terhadap tindakan tersebut apabila dianggap tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam konteks otomatisasi, apabila PHK dilakukan tanpa dasar yang sah atau tanpa melalui prosedur yang benar, pekerja dapat menuntut pembatalan PHK atau meminta kompensasi tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan represif tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen kontrol terhadap tindakan sepihak pengusaha. Dengan demikian, perlindungan represif dalam kasus PHK akibat otomatisasi tidak hanya berupa norma, tetapi terwujud dalam mekanisme penyelesaian sengketa, hak atas kompensasi, dan akses terhadap lembaga peradilan yang menjamin keadilan bagi pekerja.

Berbicara *reskilling* yang merupakan hak pekerja, maka secara yuridis *reskilling* dapat diposisikan sebagai bagian dari hak pekerja, yang mana negara tidak cukup hanya menyediakan lapangan kerja, tetapi juga harus memastikan pekerja memiliki kompetensi yang relevan. Namun, dalam praktiknya, kebijakan *reskilling* masih bersifat programatik, belum sepenuhnya menjadi hak yang dapat dituntut secara hukum. Artinya, program *reskilling* masih dipandang sebagai kebijakan atau program pemerintah yang pelaksanaannya bergantung pada kebijakan tertentu, bukan sebagai hak normatif pekerja yang secara tegas dijamin dan wajib diberikan.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Jimly Asshiddiqie bahwa tanggung jawab pelaksanaan *reskilling* pada dasarnya bersifat multi-aktor. Negara memang memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin hak atas pekerjaan, namun dalam praktiknya, tanggung jawab tersebut juga didistribusikan kepada pelaku usaha dan institusi

pendidikan sebagai bagian dari ekosistem ketenagakerjaan.⁶

Perusahaan, sebagai pihak yang secara langsung memanfaatkan tenaga kerja, memiliki posisi strategis dalam pelaksanaan *reskilling* melalui pelatihan internal. Secara normatif, hal ini berkaitan dengan kewajiban pengusaha untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi pekerja. Namun demikian, pengaturan hukum di Indonesia masih menempatkan pelatihan kerja lebih sebagai anjuran normatif daripada kewajiban yang bersifat memaksa. Akibatnya, implementasi pelatihan sangat bergantung pada kebijakan internal perusahaan, bukan pada kewajiban hukum yang terstandarisasi.

Di sisi lain, lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, termasuk Balai Latihan Kerja (BLK), berfungsi sebagai perpanjangan tangan negara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Akan tetapi, sering terjadi ketidaksesuaian antara kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri, sehingga *reskilling* yang dilakukan tidak sepenuhnya menjawab tuntutan pasar kerja yang terus berubah. Selanjutnya, kemitraan publik-swasta (*public-private partnership*) menjadi pendekatan yang semakin relevan dalam menjembatani kesenjangan tersebut. Melalui kolaborasi ini, diharapkan terjadi sinkronisasi antara kebutuhan industri dan sistem pelatihan. Namun, secara yuridis, pola kemitraan ini belum memiliki kerangka regulasi yang komprehensif dan mengikat, sehingga pelaksanaannya masih bersifat sporadis (tidak teratur) dan tidak terintegrasi.

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada belum adanya norma hukum yang secara eksplisit dan tegas mewajibkan perusahaan untuk melakukan *reskilling* secara sistematis, khususnya dalam menghadapi otomatisasi. Regulasi yang ada cenderung hanya mengatur hak pekerja untuk memperoleh pelatihan tanpa diimbangi dengan sanksi yang jelas bagi pengusaha yang tidak melaksanakannya. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara norma dan praktik, di mana banyak pekerja yang terdampak perubahan teknologi justru tidak memperoleh akses terhadap pelatihan ulang yang memadai. Selain itu, kelemahan utama dalam pengaturan *reskilling* terletak pada aspek *enforcement* (penegakan hukum) dan kekosongan norma yang bersifat imperatif, sehingga diperlukan reformulasi kebijakan hukum yang lebih progresif agar tanggung jawab pelatihan tidak hanya bersifat moral, tetapi juga mengikat secara hukum. Sehingga lemahnya pengawasan dan tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pelaku usaha yang mengabaikan kewajiban pelatihan menyebabkan norma tersebut kehilangan daya paksa.

Sementara itu, dari sisi norma, pengaturan *reskilling* masih bersifat deklaratif dan belum mencapai tingkat norma imperatif yang mengikat secara tegas. Tidak terdapat ketentuan yang secara eksplisit mewajibkan perusahaan untuk melakukan *reskilling* secara sistematis, apalagi dalam situasi perubahan teknologi seperti otomatisasi yang terjadi saat ini. Akibatnya, terjadi kekosongan yang berdampak pada tidak terlindunginya pekerja secara maksimal. Implikasi dari kondisi ini adalah munculnya ketidakseimbangan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Pekerja berada dalam posisi yang rentan karena tidak memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut pelatihan ulang sebagai hak yang dapat dipaksakan. Dengan

⁶ Jimly Asshiddiqie, *Op. Cit.*, hal. 123.

demikian, penguatan regulasi melalui pembentukan norma yang bersifat imperatif serta peningkatan efektivitas penegakan hukum menjadi kebutuhan mendesak agar kebijakan *reskilling* tidak hanya bersifat simbolik, tetapi benar-benar memberikan perlindungan nyata bagi tenaga kerja di era otomatisasi.

Di sisi lain, munculnya pekerjaan berbasis teknologi memperlihatkan adanya dualitas pasar kerja. Pekerjaan baru yang tercipta umumnya menuntut keterampilan tinggi, sementara pekerja yang terdampak otomatisasi justru berasal dari kelompok berkeahlian rendah atau menengah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan kualitas sumber daya manusia, karena sebagian tenaga kerja belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri modern. Akibatnya, terjadi kesenjangan struktural di pasar kerja, di mana hukum dan kebijakan ketenagakerjaan belum sepenuhnya mampu menjembatani proses transisi dari pekerjaan lama menuju pekerjaan baru melalui penguatan kualitas SDM, pelatihan kerja, dan program *reskilling* yang berkelanjutan.

Perubahan pola kerja seperti *gig economy* dan *remote work* membawa implikasi mendasar terhadap konsep hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, banyak pekerja tidak lagi berada dalam hubungan kerja formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 yang mensyaratkan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur tersebut menjadi dasar untuk menentukan apakah seseorang termasuk pekerja dalam hubungan kerja formal yang memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Sebaliknya, mereka diklasifikasikan sebagai “mitra” atau pekerja lepas, sehingga tidak termasuk dalam kategori pekerja yang dilindungi secara penuh oleh hukum ketenagakerjaan. Kondisi ini berimplikasi pada terbatasnya akses terhadap hak-hak normatif, seperti jaminan sosial, perlindungan kerja, dan pelatihan peningkatan kompetensi. Perkembangan *gig economy* menuntut adanya pembaruan regulasi yang lebih adaptif agar mampu memberikan perlindungan hukum yang komprehensif bagi seluruh bentuk hubungan kerja modern.⁷

Berdasarkan hal itu, kondisi tersebut memunculkan tiga konsekuensi utama. Pertama, meningkatnya potensi PHK tidak selalu diikuti dengan mekanisme perlindungan yang substantif, karena hukum lebih menitikberatkan pada prosedur daripada keadilan material. Kedua, terjadi pergeseran tanggung jawab pemberi kerja, di mana perusahaan cenderung menghindari kewajiban hukum dengan mengubah bentuk hubungan kerja menjadi lebih fleksibel. Ketiga, kebutuhan akan regulasi baru menjadi tidak terelakkan, karena norma yang ada belum dirancang untuk menghadapi realitas otomatisasi dan digitalisasi.

Dalam konteks ini, *reskilling* seharusnya tidak diposisikan sekadar sebagai kebijakan pelengkap, melainkan sebagai instrumen hukum strategis untuk menjaga keberlanjutan hubungan kerja. Tanpa *reskilling*, otomatisasi akan mempercepat marginalisasi tenaga kerja, khususnya kelompok yang tidak memiliki akses terhadap peningkatan kompetensi. Namun demikian, problemnya terletak pada belum adanya kewajiban hukum yang memaksa bagi perusahaan untuk melakukan

⁷ Aloysius Uwiyono, “Perlindungan Hukum Pekerja dalam Era Ekonomi Digital,” *Jurnal Hukum & Pembangunan* (Sinta 2), Vol. 50 No. 4, 2020.

reskilling. Akibatnya, beban adaptasi sepenuhnya dialihkan kepada pekerja, sementara pelaku usaha tetap menikmati keuntungan dari efisiensi teknologi. Dengan demikian, dampak otomatisasi terhadap hubungan kerja tidak hanya menimbulkan perubahan struktural, tetapi juga mengungkap kelemahan mendasar dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Maka, diperlukan pendekatan hukum yang lebih progresif yang tidak hanya mengatur akibat dari perubahan, tetapi juga secara aktif mengantisipasi dan mengarahkan transformasi tersebut melalui kebijakan *reskilling* yang bersifat wajib dan terintegrasi.

Dalam beberapa kasus yang penulis uraikan dalam latar belakang masalah skripsi ini, pelaku usaha belum melihat *reskilling* sebagai kewajiban hukum, melainkan sekedar pilihan strategis yang bergantung pada kepentingan bisnis. Seperti halnya dinamika yang terjadi pada PT Sri Rejeki Isman Tbk. Perusahaan tekstil ini menghadapi tekanan berat akibat perubahan pasar global dan efisiensi produksi yang semakin berbasis teknologi. Dalam situasi tersebut, strategi yang lebih dominan ditempuh adalah penyesuaian jumlah tenaga kerja melalui efisiensi, bukan investasi besar dalam pelatihan ulang pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *reskilling* belum dipandang sebagai kewajiban hukum yang harus dipenuhi, melainkan sebagai opsi yang dipertimbangkan berdasarkan kondisi keuangan perusahaan. Akibatnya, pekerja yang terdampak perubahan industri cenderung harus menghadapi risiko kehilangan pekerjaan tanpa dukungan transisi kompetensi yang memadai.

Fenomena serupa meskipun dalam konteks yang berbeda, dapat diamati pada ekosistem digital seperti GoTo Gojek Tokopedia Tbk. Model bisnis berbasis *platform* yang dijalankan menempatkan sebagian besar tenaga kerja seperti mitra pengemudi dan pekerja digital di luar hubungan kerja formal. Konsekuensinya, perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum yang jelas untuk menyediakan program *reskilling* bagi para mitra tersebut. Meskipun terdapat inisiatif pelatihan atau peningkatan kapasitas, sifatnya lebih sebagai program sukarela dan bukan kewajiban normatif yang mengikat. Hal ini memperlihatkan bagaimana struktur hubungan kerja yang fleksibel justru berimplikasi pada terbatasnya tanggung jawab perusahaan dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja.

Dari kedua contoh kasus tersebut terlihat pola yang sama, yaitu bahwa keputusan perusahaan dalam melakukan *reskilling* sangat dipengaruhi oleh pertimbangan efisiensi dan strategi bisnis, bukan karena adanya kewajiban hukum yang bersifat imperatif. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan belum mampu memaksa pelaku usaha untuk berperan aktif dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja, terutama dalam menghadapi disrupsi teknologi. Akibatnya, beban adaptasi lebih banyak dialihkan kepada pekerja, sementara perusahaan tetap memiliki keleluasaan untuk menentukan sejauh mana mereka akan berinvestasi dalam *reskilling*. Dengan demikian, kasus pada sektor manufaktur seperti Sritex maupun sektor digital seperti GoTo menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi industri bukan sekedar persoalan kesadaran, tetapi merupakan konsekuensi dari kekosongan norma yang mengikat secara tegas. Tanpa intervensi regulasi yang lebih kuat, *reskilling* akan terus diposisikan sebagai kebijakan opsional, bukan sebagai bagian

integral dari tanggung jawab hukum perusahaan terhadap tenaga kerja.

Upaya dalam memperkuat kebijakan *reskilling* menjadi yang pertama yang tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan untuk mereformulasi desain hukum ketenagakerjaan yang selama ini masih bersifat parsial. Pembentukan regulasi khusus yang mengatur *reskilling* secara komprehensif menjadi penting karena pengaturan yang tersebar dalam berbagai norma saat ini belum mampu menciptakan kerangka hukum yang utuh dan operasional. Ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 memang mengakui hak atas pelatihan kerja, namun tidak merumuskan standar pelaksanaan, mekanisme pembiayaan, maupun kewajiban para pihak secara jelas. Akibatnya, norma tersebut cenderung bersifat deklaratif dan tidak memiliki daya paksa yang memadai.

Kedua, gagasan mengenai kewajiban hukum bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan harus dipahami sebagai pergeseran paradigma dari pendekatan sukarela menuju pendekatan imperatif. Dalam kondisi pasar kerja yang terdampak otomatisasi, menyerahkan sepenuhnya pelatihan kepada mekanisme pasar justru memperbesar ketimpangan. Diperlukan norma yang secara tegas mewajibkan perusahaan untuk berpartisipasi dalam *reskilling*, baik melalui pelatihan internal maupun kontribusi terhadap dana pelatihan nasional. Tanpa kewajiban tersebut, perusahaan cenderung menghindari investasi jangka panjang dalam pengembangan tenaga kerja karena lebih menguntungkan secara ekonomis dalam jangka pendek.

Ketiga, integrasi kebijakan *reskilling* dengan sistem jaminan sosial juga merupakan langkah strategis yang memiliki dasar yuridis kuat. Perlindungan tenaga kerja tidak hanya diberikan dalam bentuk kompensasi setelah kehilangan pekerjaan, tetapi juga dalam bentuk upaya preventif untuk menjaga keberlanjutan pekerjaan. Dengan mengintegrasikan *reskilling* ke dalam skema jaminan sosial, negara dapat memastikan bahwa pekerja yang terdampak disrupsi ekonomi tetap memiliki akses terhadap peningkatan kompetensi. Pendekatan ini sekaligus menggeser fungsi jaminan sosial dari sekadar *safety net* (melindungi pekerja ketika terjadi risiko, seperti PHK atau kehilangan penghasilan) menjadi *springboard* (mendorong dan memberdayakan pekerja agar dapat bangkit dan beradaptasi, misalnya melalui pelatihan dan akses ke pekerjaan baru) bagi mobilitas tenaga kerja.

Keempat, penguatan peran pemerintah daerah menjadi krusial mengingat karakteristik pasar kerja yang bersifat lokal dan beragam. Pemerintah daerah memiliki posisi strategis dalam mengidentifikasi kebutuhan industri di wilayahnya serta menyelaraskan program pelatihan dengan kebutuhan tersebut. Namun, dalam praktiknya, kewenangan daerah sering kali tidak diimbangi dengan kapasitas fiskal dan kelembagaan yang memadai. Hal ini menunjukkan perlunya harmonisasi antara kebijakan pusat dan daerah agar implementasi *reskilling* tidak terfragmentasi.

Secara keseluruhan, keempat langkah tersebut pada dasarnya mengarah pada satu isu fundamental, yaitu perlunya transformasi fungsi hukum dari sekadar pengatur menjadi penggerak perubahan sosial. Tanpa intervensi hukum yang lebih tegas dan terintegrasi, kebijakan *reskilling* akan tetap bersifat programatik dan tidak mampu menjawab tantangan struktural yang ditimbulkan oleh otomatisasi. Maka

dari itu, reformasi regulasi tidak hanya harus berfokus pada pembentukan norma baru, tetapi juga pada penciptaan mekanisme implementasi yang efektif, pengawasan yang kuat, serta pembagian tanggung jawab yang seimbang antara negara, dunia usaha, dan masyarakat. Kebijakan *reskilling* pekerja merupakan kebutuhan mendesak di era otomatisasi. Kebijakan ini memiliki landasan yang cukup kuat, namun masih menghadapi berbagai kendala dalam implementasinya.

Berdasarkan analisa di atas menunjukkan bahwa *reskilling* belum sepenuhnya diposisikan sebagai hak pekerja yang dapat dituntut secara hukum. Selain itu, terdapat kekosongan norma dan lemahnya penegakan hukum yang menghambat efektivitas kebijakan. Maka, diperlukan penguatan regulasi, peningkatan peran negara, serta keterlibatan aktif dunia usaha untuk memastikan bahwa *reskilling* dapat berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum dan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

B. Pengaturan Hukum dan Kebijakan Pemerintah Terkait *Reskilling* Pekerja Dalam Menghadapi Disrupsi Otomatisasi Lapangan Kerja di Indonesia

Pengaturan mengenai *reskilling* tenaga kerja di Indonesia pada dasarnya belum dirumuskan secara eksplisit dalam satu peraturan perundang-undangan yang berdiri sendiri. Pengaturannya masih tersebar dalam berbagai instrumen hukum ketenagakerjaan, sehingga menunjukkan bahwa *reskilling* masih diposisikan sebagai bagian dari kebijakan pelatihan kerja secara umum, bukan sebagai rezim hukum yang mandiri dan terintegrasi. Kebijakan pemerintah dalam pengembangan *reskilling* pekerja di Indonesia pada dasarnya merupakan bagian dari strategi nasional untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan struktur pasar kerja akibat disrupsi teknologi.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja ditempatkan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja guna mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Ketentuan Pasal 9 menegaskan bahwa pelatihan kerja diarahkan pada pengembangan kemampuan tenaga kerja, sedangkan Pasal 11 memberikan jaminan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh akses terhadap pelatihan tersebut. Selanjutnya, Pasal 12 mengatur peran pengusaha dalam mendukung peningkatan kompetensi pekerja melalui penyelenggaraan pelatihan kerja. Meskipun demikian, pengaturan ini belum disertai dengan mekanisme pelaksanaan yang rinci maupun sanksi yang tegas, sehingga implementasinya dalam praktik sangat bergantung pada kebijakan dan komitmen masing-masing perusahaan.

Kerangka hukum ini kemudian diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang mengatur sistem pelatihan kerja secara nasional sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan. Regulasi ini bertujuan untuk menciptakan sistem pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Di samping itu, perkembangan kebijakan terbaru juga terlihat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi yang mengatur pelaksanaan pelatihan vokasi berbasis kompetensi, termasuk penyelenggaraan kursus dan

pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Sementara itu, aspek kelembagaan pelatihan kerja diperkuat melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang menetapkan standar serta mekanisme akreditasi bagi lembaga pelatihan kerja guna menjamin kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Secara kebijakan, berbagai program seperti penguatan Balai Latihan Kerja (BLK), revitalisasi pendidikan vokasi, pelatihan berbasis kompetensi, serta kolaborasi dengan industri menunjukkan adanya upaya negara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun demikian, pendekatan tersebut masih cenderung bersifat fragmentatif dan sektoral, sehingga belum mampu membentuk ekosistem *reskilling* yang utuh dan berkelanjutan. Berdasarkan analisa penulis, kelemahan pertama terletak pada desain kebijakan yang belum sepenuhnya berbasis kebutuhan pasar kerja yang dinamis. Meskipun secara normatif UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pelatihan kerja harus memperhatikan kebutuhan dunia usaha dan perkembangan pasar kerja, implementasinya sering kali tidak selaras dengan kebutuhan industri aktual. Banyak program pelatihan masih berorientasi pada penyediaan pelatihan itu sendiri, bukan pada permintaan pasar, sehingga berpotensi menghasilkan tenaga kerja yang tidak terserap secara optimal.

Kedua, lemahnya integrasi antar kebijakan menyebabkan tidak adanya kesinambungan antara sistem pendidikan vokasi, pelatihan kerja, dan kebutuhan industri. Program yang dijalankan oleh berbagai kementerian dan lembaga sering kali berjalan sendiri-sendiri tanpa koordinasi yang efektif. Dalam perspektif teori sistem hukum, kondisi ini menunjukkan ketidaksinkronan antara substansi hukum dan struktur kelembagaan, yang pada akhirnya menghambat efektivitas kebijakan.

Ketiga, kolaborasi dengan industri yang selama ini didorong pemerintah masih bersifat partisipatif, belum mencapai tingkat kewajiban hukum yang mengikat. Akibatnya, keterlibatan dunia usaha dalam program *reskilling* sangat bergantung pada kepentingan bisnis masing-masing perusahaan. Tanpa adanya insentif yang kuat atau kewajiban normatif, perusahaan cenderung tidak menjadikan pelatihan sebagai prioritas strategis, terutama dalam kondisi persaingan ekonomi yang ketat.

Keempat, kebijakan yang ada belum sepenuhnya terintegrasi dalam kerangka nasional yang komprehensif, khususnya dalam kaitannya dengan sistem perlindungan sosial. Padahal, dalam praktik internasional, *reskilling* sering dikaitkan dengan skema jaminan sosial sebagai bagian dari strategi perlindungan tenaga kerja. Ketidakterpaduan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan *reskilling* di Indonesia masih bersifat programatik dan sektoral, sehingga belum mampu berkembang menjadi instrumen hukum yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan dalam menjawab tantangan disrupsi otomatisasi ketenagakerjaan.

Dari sisi kapasitas pelatihan, data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa jumlah peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada semester I tahun 2023 hanya mencapai sekitar 44.112 orang. Angka ini relatif kecil jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja nasional yang mencapai puluhan juta orang, sehingga menunjukkan bahwa jangkauan program *reskilling*

masih sangat terbatas.⁸ Jika dikaitkan dengan dinamika ketenagakerjaan, peningkatan jumlah PHK juga memperkuat urgensi kebijakan *reskilling*. Data Kemnaker mencatat bahwa pada semester I tahun 2025 terdapat lebih dari 42.000 pekerja mengalami PHK, meningkat signifikan dibanding tahun sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa intervensi kebijakan yang efektif, pekerja yang terdampak disrupsi ekonomi akan semakin rentan terhadap pengangguran struktural.⁹

Berdasarkan hal tersebut, secara normatif kebijakan telah dirancang untuk menjawab tantangan otomatisasi, secara empiris implementasinya masih belum optimal. Hal ini menegaskan bahwa persoalan utama bukan terletak pada ketiadaan kebijakan, melainkan pada keterbatasan kapasitas, kualitas, dan integrasi kebijakan dalam menjawab kebutuhan riil pasar kerja. Bila dikaji secara mendalam, pengaturan hukum dan kebijakan terkait *reskilling* di Indonesia masih menunjukkan kelemahan struktural yang berimplikasi pada rendahnya efektivitas perlindungan tenaga kerja dalam menghadapi disrupsi otomatisasi, baik dari aspek kepastian hukum, koordinasi kelembagaan, maupun keberlanjutan pelaksanaan program peningkatan keterampilan pekerja. Kelemahan tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencerminkan persoalan mendasar dalam desain sistem hukum ketenagakerjaan. Berikut kelemahannya :

1. Fragmentasi regulasi

Pengaturan *reskilling* yang tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan menunjukkan belum adanya konstruksi hukum yang utuh dan sistematis, mulai dari UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, PP tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, PP Nomor 35 Tahun 2021, serta Perpres mengenai revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi. Selain itu, terdapat pula kebijakan teknis seperti program kartu prakerja dan pelatihan kerja melalui BLK. Kondisi tersebut mengakibatkan kebijakan berjalan secara parsial dan tidak terintegrasi, sehingga sulit menghasilkan dampak yang signifikan. Dalam perspektif teori sistem hukum, fragmentasi ini mencerminkan ketidaksinergian antara substansi hukum dan struktur kelembagaan yang seharusnya saling mendukung.¹⁰ Akibatnya, norma yang ada tidak mampu menciptakan kepastian hukum maupun efektivitas dalam implementasi kebijakan.

2. Norma yang bersifat deklaratif

Meskipun terdapat pengakuan normatif terhadap hak pekerja untuk memperoleh pelatihan, pengaturan tersebut masih bersifat deklaratif dan belum memiliki daya paksa yang kuat. Tidak adanya sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban pelatihan menunjukkan bahwa norma tersebut belum bersifat imperatif. Dalam konteks ini, hukum belum sepenuhnya menjalankan fungsinya sebagai sarana pengendali perilaku (*social control*),

⁸ Satu Data Indonesia, https://data.go.id/dataset/dataset/peserta-pelatihan-berbasis-kompetensi-pbk-semester-i-tahun-20231?utm_source=chatgpt.com, diakses pada tanggal 5 Mei 2026

⁹ Lidya Thalia S, "Kemnaker: Jumlah Korban PHK Capai 42.385 Pekerja hingga Juni 2025, Naik 32 Persen", https://nasional.tvrinews.com/berita/tekhkyb-kemnaker-jumlah-korban-phk-capai-42385-pekerja-hingga-juni-2025-naik-32-persen?utm_source=chatgpt.com, diakses pada tanggal 5 Mei 2026.

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hal. 53.

melainkan hanya menjadi pedoman normatif yang tidak mengikat secara efektif. Hal ini berpotensi menimbulkan ketimpangan, di mana pekerja tidak memiliki posisi tawar yang cukup untuk menuntut haknya.

3. Keterbatasan *enforcement*

Kelemahan dalam aspek penegakan hukum menjadi salah satu faktor utama yang menghambat implementasi kebijakan *reskilling*. Pengawasan yang belum optimal serta keterbatasan kapasitas institusi penegak hukum menyebabkan norma yang ada tidak berjalan sebagaimana mestinya. Dalam pandangan sosiologi hukum, efektivitas hukum sangat ditentukan oleh faktor penegakan hukum, termasuk aparat dan sarana pendukungnya.¹¹ Dengan demikian, meskipun norma telah tersedia, tanpa *enforcement* yang kuat, kebijakan tersebut tidak akan memberikan dampak nyata bagi perlindungan tenaga kerja.

4. Tidak terintegrasi dengan sistem perlindungan sosial

Kebijakan *reskilling* di Indonesia juga belum terhubung secara sistematis dengan skema perlindungan sosial tenaga kerja. Padahal, dalam kerangka negara kesejahteraan, perlindungan tenaga kerja tidak hanya bersifat kompensatif, tetapi juga preventif melalui peningkatan kompetensi. Ketidakterpaduan ini menunjukkan bahwa hukum belum mampu mengakomodasi kebutuhan perlindungan yang komprehensif, sehingga pekerja yang terdampak otomatisasi tetap berada dalam posisi rentan.¹²

Keempat kelemahan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan utama pengaturan *reskilling* di Indonesia bukan sekadar pada ketiadaan norma, tetapi pada ketidakmampuan sistem hukum dalam mengintegrasikan, memaksakan, dan menegakkan norma tersebut secara efektif. Maka, diperlukan pembaruan hukum yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga menyentuh aspek kelembagaan dan implementasi agar *reskilling* dapat berfungsi sebagai instrumen perlindungan tenaga kerja yang nyata. Dengan demikian, kebijakan pemerintah terkait *reskilling* pekerja di Indonesia telah menunjukkan arah yang progresif, namun masih memerlukan penguatan dari sisi regulasi, koordinasi kelembagaan, serta integrasi dengan sistem perlindungan tenaga kerja. Tanpa pembaruan tersebut, kebijakan yang ada berpotensi tidak mampu menjawab tantangan disrupsi otomatisasi secara optimal.

Di sisi lain, pelaksanaan kebijakan *reskilling* masih menghadapi berbagai hambatan, terutama karena belum ditopang oleh regulasi yang bersifat mengikat. Ketidadaan kewajiban hukum yang tegas menyebabkan program *reskilling* lebih banyak bergantung pada kebijakan pemerintah yang bersifat administratif serta kesediaan sukarela dari pelaku usaha. Kondisi tersebut mengakibatkan kebijakan *reskilling* belum memiliki kekuatan yang memadai untuk menjamin seluruh pekerja yang terdampak otomatisasi memperoleh akses pelatihan dan peningkatan keterampilan secara merata.

Selain itu, ketiadaan integrasi antara kebijakan *reskilling* dengan sistem perlindungan sosial juga memperburuk kondisi pekerja yang terdampak disrupsi.

¹¹ Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 8-10

¹² Jimly Asshiddiqie, *Op. Cit.*, hal. 342.

Dalam kerangka negara kesejahteraan, perlindungan tenaga kerja seharusnya tidak hanya diberikan dalam bentuk kompensasi setelah kehilangan pekerjaan, tetapi juga melalui upaya preventif yang memungkinkan pekerja untuk tetap relevan di pasar kerja. Namun, tanpa dukungan sistem yang terintegrasi, kebijakan *reskilling* tidak mampu berfungsi sebagai instrumen perlindungan yang efektif.¹³ Dengan demikian, tantangan utama dalam menghadapi disrupsi otomatisasi tidak hanya berkaitan dengan perubahan teknologi, tetapi juga menyangkut keterbatasan kapasitas hukum dalam merespons perubahan tersebut secara adaptif dan progresif. Maka, diperlukan reformasi hukum yang mampu mengintegrasikan kebijakan *reskilling* ke dalam sistem ketenagakerjaan secara menyeluruh, sehingga tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga preventif dan transformatif.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menganalisa bahwa kebijakan yang paling relevan untuk menjawab permasalahan *reskilling* di masa mendatang adalah kebijakan yang bersifat integratif, imperatif, dan adaptif terhadap dinamika pasar kerja. Pendekatan ini diperlukan karena kelemahan utama kebijakan saat ini bukan pada ketiadaan program, melainkan pada tidak adanya kerangka hukum yang mampu mengikat seluruh pemangku kepentingan secara sistematis. Adapun menurut penulis, kebijakan yang hendak diterapkan harus mencakup beberapa hal berikut ini :

1. Diperlukan pembentukan regulasi khusus yang secara eksplisit mengatur *reskilling* sebagai bagian dari hak tenaga kerja sekaligus kewajiban negara dan pelaku usaha.
2. Perlu diterapkan skema kewajiban pelatihan bagi, baik melalui penyelenggaraan pelatihan internal maupun kontribusi terhadap dana pelatihan nasional.
3. Integrasi *reskilling* dengan sistem jaminan sosial menjadi langkah strategis untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja.
4. Diperlukan penguatan peran pemerintah daerah dalam mengidentifikasi kebutuhan pasar kerja lokal serta mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan karakteristik wilayah.
5. Penyesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri harus dilakukan secara berkelanjutan melalui kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan.

Dengan demikian, kebijakan *reskilling* yang ideal tidak hanya berfokus pada penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga didukung oleh regulasi yang jelas, kelembagaan yang kuat, dan kesesuaian dengan kebutuhan pasar kerja. Tanpa sistem yang terintegrasi, *reskilling* berisiko menjadi kebijakan yang kurang efektif dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di era otomatisasi. Menurut analisis penulis, penguatan regulasi, kewajiban pelatihan bagi perusahaan, integrasi dengan sistem jaminan sosial, serta koordinasi antarlembaga merupakan langkah yang sejalan dengan tujuan hukum menurut *Gustav Radbruch*, yaitu mewujudkan keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Ketiga nilai tersebut perlu diwujudkan secara seimbang agar kebijakan *reskilling* mampu memberikan perlindungan dan manfaat yang nyata bagi masyarakat.

¹³ *Ibid.*

Pertama, dari aspek keadilan, kebijakan *reskilling* yang dirancang secara imperatif berfungsi untuk memastikan distribusi kesempatan yang lebih merata bagi tenaga kerja dalam mengakses peningkatan kompetensi. Tanpa intervensi hukum, hanya kelompok pekerja tertentu khususnya yang berada dalam sektor formal atau perusahaan besar yang berpotensi memperoleh pelatihan, sementara pekerja lainnya tertinggal. Maka, menjadi suatu kewajiban hukum bagi perusahaan serta peran aktif negara dalam menyediakan pelatihan menjadi instrumen untuk mengurangi ketimpangan dan mewujudkan keadilan substantif dalam hubungan kerja.

Kedua, dari perspektif kepastian hukum, pembentukan regulasi khusus mengenai *reskilling* akan memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban para pihak. Selama ini, pengaturan yang tersebar dalam berbagai peraturan menyebabkan ketidakpastian dalam implementasi, terutama terkait tanggung jawab perusahaan dan akses pekerja terhadap pelatihan. Dengan adanya norma yang terstruktur dan disertai mekanisme sanksi, maka kebijakan *reskilling* tidak lagi bersifat opsional, melainkan menjadi kewajiban hukum yang memiliki daya paksa.

Ketiga, dari sisi kemanfaatan, integrasi *reskilling* dengan sistem jaminan sosial serta penyesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri akan memberikan manfaat nyata bagi tenaga kerja maupun perekonomian secara keseluruhan. Kebijakan ini tidak hanya melindungi pekerja dari risiko pengangguran, tetapi juga meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional dalam menghadapi perubahan teknologi. Dengan demikian, hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan sosial.

Dengan mengacu pada tiga tujuan hukum tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebijakan *reskilling* yang dirumuskan secara komprehensif tidak hanya memiliki legitimasi normatif, tetapi juga memenuhi fungsi hukum sebagai instrumen keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Maka dari itu, reformasi kebijakan *reskilling* harus diarahkan pada pembentukan sistem hukum yang mampu menyeimbangkan ketiga tujuan tersebut secara proporsional, sehingga benar-benar mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi tenaga kerja di era disrupsi otomatisasi. Ditegaskan bahwa penguatan kebijakan *reskilling* bukan sekadar kebutuhan teknis, melainkan merupakan keharusan yuridis untuk memastikan perlindungan tenaga kerja yang berkeadilan, berkepastian, dan bermanfaat. Reformasi hukum yang terarah dan terintegrasi menjadi kunci agar *reskilling* benar-benar mampu menjawab tantangan disrupsi otomatisasi secara efektif.

SIMPULAN

Analisis yuridis terhadap kebijakan *reskilling* pekerja menunjukkan bahwa *reskilling* merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di era otomatisasi sekaligus sebagai bentuk perlindungan hukum preventif bagi pekerja. Meskipun ketentuan mengenai pelatihan kerja telah diatur dalam Pasal 11 dan Pasal 12 UU No.13 Tahun 2003, pengaturannya masih bersifat deklaratif dan belum memiliki daya paksa yang kuat. Di sisi lain, perkembangan otomatisasi dan digitalisasi menimbulkan perubahan hubungan kerja yang menyebabkan pekerja, terutama yang

berkeahlian rendah, rentan terhadap PHK dan kesenjangan kompetensi. Maka, diperlukan penguatan regulasi, pengawasan, serta keterlibatan negara, dunia usaha, dan lembaga pendidikan agar kebijakan *reskilling* dapat berjalan efektif dan berkelanjutan. Pengaturan hukum dan kebijakan *reskilling* pekerja di Indonesia telah menunjukkan upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi disrupsi otomatisasi. Namun, pengaturannya masih bersifat parsial dan belum memiliki daya paksa yang kuat, sehingga implementasinya belum optimal. Selain itu, kebijakan *reskilling* masih menghadapi kendala berupa fragmentasi regulasi, lemahnya penegakan hukum, rendahnya keterlibatan industri, dan belum terintegrasinya dengan sistem perlindungan sosial. Diperlukan reformasi hukum yang lebih integratif dan imperatif agar *reskilling* dapat memberikan perlindungan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja secara efektif di era otomatisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, Jimly, 2010, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Teori dan Praktik*, edisi terbaru, Rajawali Pers, Depok.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi terbaru Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ibrahim, Johnny, 2020, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang.
- Ishaq, 2017, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis serta Desertasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Kaufman, Bruce, E., 2022, *The Economics of Labor Markets*, 9th ed., Cengage Learning, Boston.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kusumaatmadja, Mochtar, 2006, *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung.
- Margono, Yusuf, 2010, *Ketenagakerjaan dan Kebijakan Publik*, Kencana, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2017, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____, 2021, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana, Jakarta.
- Muhammad, Abdulkadir, 2018, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

- Nugroho, Riant, 2014, *Public Policy: Teori, Manajemen, Dinamika, Analisis, dan Konvergensi Kebijakan*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Rahardjo, Satjipto, 2006, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rifai, Ahnaf, 2015, *Sosiologi Perubahan Sosial*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ritzer, George, 2013, *The McDonaldization of Society*, 8th ed., Sage Publications, Los Angeles.
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riyanto, Bambang, 2011, *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Rusli, Hardijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Soekanto, Soerjono, 2004, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, 2017, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, edisi ke-14, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sundari, Siti, 2012, *Teknologi dan Dunia Kerja*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Wahab, Solichin Abdul, 2014, *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wignarajah, Sritomo, 2008, *Pengantar Teknik dan Manajemen Industri*, Guna Widya, Surabaya.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- _____, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, edisi revisi terbaru, Sinar Grafika, Jakarta.
- Winarno, Budi, 2012, *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*, CAPS, Yogyakarta.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*, 2022, Fakultas Hukum Universitas Merdeka Pasuruan
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Aloysius Uwiyono, "Perlindungan Hukum Pekerja dalam Era Ekonomi Digital," *Jurnal Hukum & Pembangunan* (Sinta 2), Vol. 50 No. 4, 2020
- David H. Autor, "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, No. 3 (2015).

- Henny Juliani dan Sonhaji, “*Ensuring a Healthy and Safe Working Environment: A Legal Analysis of Labour Laws in the Protection of Workers’ Rights in Indonesia*”, Faculty of Law, Universitas Diponegoro, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, *Veredas do Direito*, v.22 n.5, e223876–2025.
- Dian Erika Nugraheny, “Akhir Riwayat Sritex, Resmi Tutup 1 Maret 2025 dan PHK Ribuan Karyawan Setelah Beroperasi 58 Tahun”, 1 Maret 2025, Artikel Kompas.com, <https://money.kompas.com/read/2025/03/01/120000426/akhir-riwayat-sritex-resmi-tutup-1-maret-2025-dan-phk-ribuan-karyawan-setelah>,
- Government of Singapore, “*SkillsFuture Credit Guide*, Singapore,” 2020, <https://www.ncss.gov.sg/grants/people-development/skillsfuture-singapore-training-grants-credits/>
- International Labour Organization, “*Skills and Lifelong Learning in Korea*”, Geneva, 2018, <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/skills-and-lifelong-learning>
- Lidya Thalia S, “Kemnaker: Jumlah Korban PHK Capai 42.385 Pekerja hingga Juni 2025, Naik 32 Persen”, https://nasional.tvrinews.com/berita/tekhkyb-kemnaker-jumlah-korban-phk-capai-42385-pekerja-hingga-juni-2025-naik-32-persen?utm_source=chatgpt.com
- OECD, “*Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*”, Paris, 2019, https://www.oecd.org/en/publications/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems_9789264311756-en.html,
- Satu Data Indonesia, https://data.go.id/dataset/dataset/peserta-pelatihan-berbasis-kompetensi-pbk-semester-i-tahun-20231?utm_source=chatgpt.com
- Zefanya Aprilia, “Tokopedia Dilaporkan PHK 70% Karyawan, GOTO Buka Suara”, CNBC Indonesia, 13 Juni 2024, <https://www.cnbcindonesia.com/market/20240613103800-17-546266/tokopedia-dilaporkan-phk-70-karyawan-goto-buka-suara>,