



Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan Dalam Melaksanakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan Sosial

Yusmedi Yusuf¹, Muhammad Rizqi Fadhlillah², Hasan Hamid Safri³

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia

Email Korespondensi: yusmedi@unis.ac.id, muhammad.rizqi@unis.ac.id, hhsafri@unis.ac.id

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 14 Januari 2026

ABSTRACT

From the perspective of the Job Creation Law in the field of employment, there are obstacles in addressing industrial relations issues in Indonesia. The labor union movement on May 1, 2025, expressed its stance regarding a form of social justice expected from the government, particularly in providing legal protection for workers. The main aspect of legal protection lies in revising the Job Creation Law or the Omnibus Law, which is considered to be more favorable to employers and detrimental to workers in achieving social justice in the form of decent living welfare. The planned amendments to employment legislation under the Job Creation Law, which juridically emphasize the objective of social justice in the implementation of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, have not yet been effectively implemented in addressing current labor issues in Indonesia. Government intervention in the field of employment constitutes an effort to provide legal protection for workers in the conduct of industrial relations through a two-party or bipartite mechanism within companies. The government, in the field of employment, should provide supervision and legal actions based on the applicable and effectively enforced Manpower Law in resolving disputes related to termination of employment, contract workers, wages, and social security in Indonesia

Keywords: Manpower Law, Indonesian Industrial Relations, Social Justice

ABSTRAK

Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja bidang ketenagakerjaan mengalami hambatan terhadap permasalahan hubungan industrial di Indonesia. Perjuangan serikat pekerja pada 1 Mei 2025 menyatakan sikap terhadap salah satu bentuk keadilan sosial oleh pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Aspek perlindungan hukum yang utama adalah untuk merevisi Undang-Undang Cipta Kerja atau omnibus Law yang lebih berpihak kepada pengusaha dan merugikan pekerja untuk memperoleh keadilan sosial berupa kesejahteraan hidup pekerja. Rencana perubahan perundang-undangan ketenagakerjaan Cipta Kerja yang secara yuridis menekankan tujuan keadilan sosial terhadap berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan belum efektif diimplementasikan terhadap masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini. Ikut campur pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial secara dua pihak atau bipartite di dalam perusahaan. Pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan sudah seharusnya memberikan pengawasan dan pembuatan hukum berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku efektif terhadap permasalahan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pekerja kontrak, upah dan jaminan sosial di Indonesia.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial Indonesia, Berkeadilan Sosial.

PENDAHULUAN

Masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial merupakan hal yang sangat penting bagi pemerintah, pengusaha, dan pekerja, dengan tujuan utama mencapai keadilan sosial yang mencakup kesejahteraan hidup bagi para pekerja beserta keluarganya. Hubungan industrial dapat didefinisikan sebagai interaksi yang terbentuk dalam proses produksi barang dan jasa, yang melibatkan tiga elemen utama: pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Semua ini berlandaskan pada prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Dalam konteks ini, pelaksanaan hubungan industrial yang terjadi saat ini di Indonesia merupakan langkah strategis dari pemerintah untuk memperbaiki aspek perlindungan hukum yang berkaitan dengan kesejahteraan hidup seluruh rakyat. Melalui perlindungan hukum, pemerintah berusaha untuk mengeluarkan kebijakan perekonomian yang dapat membentuk tindakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun sering kali kebijakan tersebut tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Implementasi peraturan ketenagakerjaan dalam konteks hubungan industrial sering kali menempatkan posisi pekerja dalam kondisi yang kurang menguntungkan secara sosial dan ekonomi. Hingga saat ini, efektivitas perundang-undangan ketenagakerjaan belum mampu memberikan solusi hukum yang akomodatif. Bahkan, meskipun ada berbagai perkembangan dalam pelaksanaan perundang-undangan tersebut, masalah ketenagakerjaan masih berada dalam situasi yang rumit dan penuh ketidakpastian.

Banyak konflik yang muncul dalam hubungan industrial berasal dari kasus-kasus perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Yang lebih memprihatinkan adalah aspek perlindungan hukum terhadap pekerja yang sampai saat ini masih menghadapi ketidakpastian dalam hal perlindungan ketenagakerjaan. Keadilan sosial, yang seharusnya menjadi prinsip dasar dalam kebijakan perekonomian, menjadi sumber masalah bagi para pekerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah untuk menindaklanjuti kebijakan yang ada, mengingat bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan belum dapat secara efektif memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja yang berjuang untuk mendapatkan kehidupan yang layak, serta untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial yang diharapkan.

Perlindungan hukum dari keputusan pemerintah dalam mencegah terjadinya sengketa sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif, pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi (Ridwan, 2007). Pemerintah memiliki hubungan dengan pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan hubungan industrial yang menghasilkan produk barang dan jasa bagi kemakmuran seluruh rakyat Indonesia.

Pekerja merupakan komponen vital dalam kemajuan dunia usaha dan memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hubungan industrial

bertujuan untuk membangun interaksi yang harmonis serta saling menguntungkan antara pengusaha, karyawan, dan pemerintah (Eka Saputra, 2024). Serikat pekerja memiliki peranan yang sangat penting bagi pekerja, pengusaha maupun serikat pekerja itu sendiri dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Rai Mantili, 2021). Sungguh sangat disayangkan dalam hubungan industrial ternyata pekerja secara sosial ekonomi berada dalam pihak yang lemah, ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dan memperkerjakan dengan PKWT secara sepihak.

Sampai saat ini belum mampu menjadi penyelesaian hukum yang akomodatif, bahkan dengan berbagai perkembangan dalam era globalisasi telah menempatkan masalah ketenagakerjaan berada dipersimpangan jalan. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak terjadi di mana pekerja dalam PKWT tidak dibatasi masa kerja selama 2 (dua) tahun berdasarkan Pasal 59 Undang Undang Ketenagakerjaan . Ketentuan tersebut tidak pernah mengangkat PKWT setelah bekerja lebih dari 2 (dua) tahun menjadi pekerja tetap.

Hal ini untuk menghindari perusahaan dalam melakukan PHK untuk memberikan kompensasi uang pesangon, uang penghargaan, dan penggantian perumahan. Jika terjadi demikian maka akan menimbulkan perselisihan di kalangan pekerja dengan perusahaan, dan lebih jauh lagi adalah adanya ketidakpastian hukum dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini harus segera di atasi mengingat perlindungan hukum bagi pekerja harus terus dijalankan sebagai pekerja yang mengharapkan kehidupan yang layak dan sebagai upaya menciptakan masyarakat adil dan makmur bagi seluruh rakyat Indonesia.

Undang-Undang Cipta Kerja telah menimbulkan sejumlah permasalahan dalam konteks hubungan industrial, karena dianggap belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan sosial yang seharusnya diterapkan bagi para pekerja. Beberapa ketentuan yang berkaitan dengan fleksibilitas kerja, seperti perluasan penggunaan sistem kontrak dan outsourcing, telah mengakibatkan ketidakpastian dalam pekerjaan serta melemahkan posisi tawar yang dimiliki oleh buruh. Di samping itu, pengurangan hak atas pesangon serta kemudahan dalam pemutusan hubungan kerja jelas berdampak negatif terhadap jaminan kesejahteraan yang seharusnya diperoleh oleh para pekerja. Semua kondisi ini menciptakan situasi hubungan kerja yang tidak seimbang, yang berpotensi untuk memicu terjadinya konflik dalam industri. Oleh karena itu, hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial yang seharusnya menjadi dasar dalam hubungan industrial sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Banyak konflik yang muncul dalam hubungan industrial berasal dari kasus-kasus perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Yang lebih memprihatinkan adalah aspek perlindungan hukum terhadap pekerja yang sampai saat ini masih menghadapi ketidakpastian dalam hal perlindungan ketenagakerjaan. Keadilan sosial, yang seharusnya menjadi prinsip dasar dalam kebijakan perekonomian, menjadi sumber masalah bagi para pekerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi

pemerintah untuk menindaklanjuti kebijakan yang ada, mengingat bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan belum dapat secara efektif memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja yang berjuang untuk mendapatkan kehidupan yang layak, serta untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial yang diharapkan.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan yuridis normatif, yang merupakan suatu metode penelitian hukum yang berfokus pada pengumpulan dan analisis bahan hukum, baik yang bersifat primer maupun sekunder. Pendekatan ini melibatkan penelaahan yang mendalam terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, doktrin hukum, serta putusan-putusan pengadilan yang relevan dengan topik yang diteliti. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif peran intervensi pemerintah dalam konteks masalah hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Dalam proses pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*), yang mencakup analisis menyeluruh terhadap berbagai sumber hukum, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan-peraturan pelaksana yang terkait dan yurisprudensi yang relevan. Dengan cara ini, penelitian ini berusaha untuk mengumpulkan informasi yang akurat dan terkini mengenai kebijakan dan regulasi yang ada. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif-analitis. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan mendetail bagaimana norma-norma hukum ketenagakerjaan diterapkan dalam praktik, serta untuk menilai efektivitas perlindungan yang diberikan oleh pemerintah terhadap permasalahan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman mengenai dinamika hubungan industrial dan peran aktif pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian membahas mengenai masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia diatur dengan jelas dalam konstitusi negara, yaitu dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam konstitusi tersebut, dinyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum”, yang menegaskan pentingnya hukum sebagai landasan dalam mengatur hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa konstitusi negara dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan Undang-Undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menciptakan keadilan sosial. Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja harus diimplementasikan dengan cara yang optimal, sehingga

pemerintah perlu mengambil langkah-langkah yang tepat agar undang-undang ini dapat berfungsi secara efektif.

Dalam bab kedua yang membahas tentang bidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja menghadirkan sejumlah permasalahan terkait dengan isi materi yang berhubungan dengan pelaksanaan hubungan industrial yang berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945. Hal ini terutama berkaitan dengan upaya untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial dalam kehidupan para pekerja. Pada bagian kedua dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur ketenagakerjaan, terdapat perubahan-perubahan yang signifikan terhadap ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.

Perubahan ini seringkali memberatkan para pekerja, terutama karena adanya ketidakjelasan dalam pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia. Ketidakjelasan ini juga mencakup penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial, terutama yang menyangkut pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Hal ini berpotensi melemahkan pelaksanaan hubungan kerja dan mengancam hak serta kewajiban pekerja kontrak, terutama ketika mereka mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan.

Hubungan Industrial adalah metode untuk menyelesaikan masalah antara pengusaha dan pekerja, terutama perselisihan. Dalam konteks ketenagakerjaan, perselisihan muncul dari perbedaan pandangan yang dapat menimbulkan konflik antara pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Jenis-jenis perselisihan meliputi kepentingan, hak, PHK, dan konflik antarsindikasi dalam satu perusahaan (Udi Iswadi, 2020).

Undang-Undang Cipta Kerja, yang juga dikenal sebagai *Omnibus Law*, merupakan sebuah konsep yang memiliki karakteristik mampu mengubah dan menyederhanakan berbagai regulasi menjadi satu peraturan yang komprehensif. Meskipun konsep ini tergolong baru, seharusnya dalam proses pembentukan undang-undang, sudah ada pengaturan yang memastikan bahwa pesan positif yang terkandung dalam konsep tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru di masyarakat.

Dengan proses pembentukan yang relatif singkat, Undang-Undang ini berhasil lahir dengan menggantikan puluhan undang-undang menjadi satu regulasi yang lebih terintegrasi. Namun, pencapaian tersebut tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang diharapkan dapat menjadi solusi baru untuk menghindari konflik-konflik yang telah terjadi sebelumnya. Undang-Undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan yang berpotensi menimbulkan masalah baru di kalangan masyarakat. Secara yuridis, perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan semakin mempersempit ruang gerak para pekerja atau buruh dalam memperjuangkan hak-hak mereka, serta memberikan dominasi kepada pengusaha untuk melakukan eksploitasi terhadap pekerjanya.

Pada intinya, Undang-Undang Cipta Kerja ini berfungsi sebagai alat bagi pemerintah untuk membangun perekonomian Indonesia menjadi lebih baik. Namun, seharusnya pemerintah dan DPR tidak melupakan kepentingan para

pekerja atau buruh yang sejatinya merupakan bagian dari masyarakat kita sendiri. Di sisi lain, harus ada strategi yang tepat agar dapat menarik minat investor untuk berinvestasi di Indonesia tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat.

Perspektif hukum ketenagakerjaan pada kebanyakan negara saat ini dikategorikan sebagai disiplin hukum mandiri (Sayid Mohamad, 2017). Hukum ketenagakerjaan dikarakteristikan sebagai berikut:

1. **Peningkatan jumlah regulasi hukum yang bersifat kolektif.**

Dalam analisis mengenai hukum ketenagakerjaan, pengaturan yang diterapkan tidak hanya mencakup interaksi antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan hubungan antara serikat pekerja dan asosiasi pengusaha. Selain itu, interaksi tersebut juga menyangkut hubungan antara organisasi-organisasi tersebut dengan para anggotanya. Dengan kata lain, hukum ketenagakerjaan berupaya untuk menciptakan kerangka kerja yang lebih luas yang mengatur semua pihak yang terlibat dalam dunia kerja, sehingga menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja.

2. **Upaya Untuk Mengimbangi Ketidaksetaraan Dan Melindungi Pihak Yang Lebih Rentan**

Hukum ketenagakerjaan berangkat dari pengertian bahwa dalam konteks ekonomi, posisi pekerja tidaklah setara dengan posisi pengusaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berusaha untuk mendorong pembentukan serikat pekerja dan menciptakan berbagai aturan yang dirancang untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dari dominasi dan kekuatan ekonomi yang dimiliki oleh pengusaha. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja diakui dan dilindungi, serta untuk mengurangi kesenjangan yang ada antara pekerja dan pengusaha.

3. **Integrasi Antara Hukum Privat Dan Hukum Publik**

Hukum ketenagakerjaan dapat dilihat sebagai cabang dari hukum perdata maupun hukum publik, atau bahkan dianggap sebagai disiplin hukum yang mandiri. Sebagian dari aturan yang ada dalam hukum ketenagakerjaan memberikan ruang bagi penegakan yang dilakukan oleh para pihak yang terlibat, sementara ada juga aturan yang penagakannya akan dilakukan secara paksa dan diawasi oleh lembaga-lembaga pemerintah terkait. Lebih jauh lagi, terdapat regulasi yang memungkinkan penegakan hukum dilakukan secara bersamaan oleh para pihak itu sendiri dengan bantuan aparat penegak hukum, baik dalam konteks individual maupun kolektif. Hal ini menunjukkan kompleksitas dan fleksibilitas dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yang dapat beradaptasi dengan berbagai situasi.

4. **Sistem Khusus Terkait Dengan Penegakan Hukum**

Penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan memiliki sejumlah karakteristik yang unik. Di banyak negara, kita dapat menemukan adanya inspektorat yang memiliki tanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan dalam aspek-aspek tertentu. Selain itu, hukum pidana dan hukum administrasi sering digunakan sebagai alat untuk menegakkan hukum publik. Di sisi lain, hubungan antara pengusaha dan pekerja juga mencerminkan penegakan hukum ketenagakerjaan yang bersifat privat, di mana

kedua belah pihak memiliki peran dalam memastikan bahwa hak dan kewajiban yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan ditegakkan dengan baik.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengatur hubungan kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan dalam dunia kerja yang semakin kompleks. Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law belum dapat berlaku efektif dengan berbagai timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pemerintah, pekerja dan perusahaan, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dari aspek sosial ekonomi, tidak mendapat perlindungan secara yuridis. Permasalahan dalam mengimplementasikan Undang-Undang *Omnibus Law* ditemukan kendala dalam melaksanakan hubungan industrial berikut :

1. Perselisihan Hubungan Industrial

Masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial yang muncul akibat tindakan perusahaan sering kali menimbulkan konflik di kalangan pekerja. Perselisihan dalam konteks hubungan industrial adalah suatu kejadian yang seharusnya tidak terjadi, terutama dari perspektif pekerja atau buruh, mengingat bahwa pemerintah dalam pelaksanaan omnibus law seringkali bertentangan dengan kondisi yang ada dalam dunia ketenagakerjaan. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial harus berusaha semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya perselisihan dalam hubungan tersebut. Seringkali, pihak pengusaha memiliki berbagai alasan untuk melakukan tindakan yang dapat dianggap melawan hukum atau onrechtmatig daad terhadap pekerja, baik yang berkaitan dengan faktor ekonomi maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi hubungan industrial itu sendiri. Alasan-alasan tersebut bisa mencakup ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan kualifikasi pekerja, kinerja yang dianggap tidak memuaskan, atau perilaku yang dianggap tidak pantas oleh pihak pengusaha. Dalam hal ini, ketentuan hukum yang mengatur ketenagakerjaan seharusnya berupaya untuk menjembatani perbedaan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh pekerja dan pengusaha dalam rangka menyelesaikan konflik yang muncul.

Berdasarkan analisis terhadap berbagai kasus perselisihan dalam hubungan industrial, dapat diidentifikasi beberapa penyebab utama yang sering muncul di berbagai perusahaan, yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Tuntutan yang bersifat non-normatif, yaitu tuntutan yang berkaitan dengan hal-hal yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam perjanjian kerja bersama.
- b. Tuntutan normatif, yang merupakan tuntutan terhadap hak-hak yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, serta peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Keterlibatan pihak ketiga, yang mencakup pekerja atau buruh dari perusahaan lain atau serikat pekerja yang dapat memprovokasi pekerja sehingga menimbulkan perselisihan.
- d. Tekanan dari pekerja di dalam perusahaan yang mendorong pekerja lain untuk ikut serta dalam aksi unjuk rasa.

Secara keseluruhan, tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk menjadi solusi terakhir setelah berbagai upaya telah dilakukan namun tidak menghasilkan hasil yang diharapkan.

2. Pekerja Kontrak

Dalam konteks pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia, keberadaan pekerja kontrak yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih tetap diakui dan belum dihapuskan dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan. Hal ini menciptakan sejumlah permasalahan dalam penyelesaian hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Di tengah berbagai perkembangan yang terjadi dalam hubungan industrial, posisi pekerja kontrak sering kali berada dalam situasi yang tidak menentu, seperti berada di persimpangan jalan yang sulit. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi terhadap pekerja yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak dapat terjadi karena masa kerja mereka tidak dibatasi oleh ketentuan yang berlaku, di mana pekerja dalam PKWT tidak terikat oleh masa kerja yang lebih dari dua tahun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini menjadi sorotan karena tidak memberikan peluang bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari dua tahun untuk diangkat statusnya menjadi pekerja tetap. Dengan demikian, situasi ini menimbulkan berbagai tantangan dan permasalahan yang perlu diatasi dalam rangka menciptakan keadilan dan kepastian hukum bagi para pekerja di sektor ini.

3. Upah Minimum Regional

Dalam hubungan kerja yang menjadi dasar pekerja mengikatkan diri dalam melaksanakan perjanjian kerja adalah untuk mendapatkan upah. upah yang dapat mensejahterakan kehidupan bekerja berdasarkan kepada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), dimana sampai saat ini standart upah masih kepada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Bagi pekerja upah minimum regional saat ini belum bisa mensejahterakan kehidupan pekerja dalam melakukan hubungan kerja. Menurut Abdul Khakim tujuan upah adalah merupakan keadilan sosial yang dapat menciptakan kesejahteraan hidup bagi pekerja dan keluarganya

4. Aspek Hukum Ketenagakerjaan Memiliki Nilai Keadilan Sosial

Ikut campur pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan yakni memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja melaksanakan hubungan industrial secara bipartite di dalam perusahaan. Aspek perlindungan hukum sebagaimana disebutkan dalam “ Pasal 27 Undang-Undang Dasar NRI 1945 ayat (1) bahwa “ segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. Demikian pula dalam Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini dipertegas lagi dalam Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen ke dua tentang hak asasi manusia Pasal 28A sampai 28D. Pasal 28 D menyatakan bahwa : “setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28 I ayat 4 menyatakan

perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah. Kebutuhan bagi tenaga kerja agar terciptanya hubungan industrial yang baik dalam berkeadilan sosial diantaranya yaitu:

1. Bentuk Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Pada aspek mengenai perlindungan hukum di Indonesia dapat ditemukan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya pada ayat (1), yang menegaskan bahwa semua warga negara memiliki kedudukan yang setara di hadapan hukum serta dalam konteks pemerintahan. Selain itu, Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap individu yang merupakan warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak dan sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Penguatan terhadap hal ini juga tercermin dalam amandemen kedua Undang-Undang Dasar 1945 yang mengatur mengenai hak asasi manusia, khususnya pada Pasal 28A hingga Pasal 28D. Dalam Pasal 28D, dijelaskan bahwa setiap individu berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja. Lebih lanjut, Pasal 28I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia merupakan tanggung jawab yang harus diemban oleh negara, dengan penekanan khusus pada peran pemerintah dalam hal ini. (Yopi Gunawan, 2015).

Perlindungan hukum yang diberikan kepada para pekerja mencakup lima bidang utama dalam hukum ketenagakerjaan, yang masing-masing memiliki fokus dan tujuan yang berbeda (Zainal Asikin, 1997). Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai kelima bidang tersebut:

a. Bidang Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja

Dalam konteks ini, perlindungan hukum bagi pekerja diterapkan sebelum mereka memulai hubungan kerja. Periode ini sering kali disebut sebagai masa pra-penempatan, di mana pekerja dipersiapkan untuk ditempatkan sesuai dengan keahlian dan potensi yang mereka miliki. Proses ini melibatkan penempatan pekerja yang sejalan dengan sumber daya manusia yang berkualitas, yang didasarkan pada kemampuan mereka serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja dapat berkontribusi secara optimal di tempat kerja.

b. Bidang Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja seharusnya bersifat harmonis. Kerjasama yang baik ini tidak hanya bertujuan untuk mencapai keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan hidup para pekerja beserta keluarganya. Ketika perusahaan berhasil memperoleh keuntungan, hal tersebut akan berimbas positif pada kesejahteraan para karyawan, yang pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan saling menguntungkan.

c. Bidang Kesehatan Kerja

Perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja sangat penting, mengingat risiko yang mungkin dihadapi oleh pekerja akibat kondisi kerja yang tidak aman. Dalam banyak situasi di lingkungan industri, pekerja dapat mengalami sakit atau kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan menyediakan sarana kesehatan yang memadai, seperti klinik dan rumah sakit, sebagai bentuk jaminan bagi kesehatan pekerja. Perlindungan ini mencakup penanganan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap kecelakaan dan penyakit yang mungkin timbul akibat pekerjaan.

d. Bidang Keamanan Kerja

Aspek perlindungan hukum yang lain adalah terkait dengan keamanan kerja. Hal ini mencakup penyediaan alat pelindung diri yang diperlukan untuk melindungi pekerja dari berbagai bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja. Dengan adanya peraturan yang ketat mengenai keselamatan kerja, diharapkan pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih aman dan mengurangi risiko kecelakaan kerja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan mereka.

e. Bidang Jaminan Sosial

Terakhir, perlindungan hukum juga mencakup jaminan sosial bagi pekerja yang tidak dapat melanjutkan pekerjaan mereka karena berbagai alasan yang tidak disebabkan oleh kesalahan mereka sendiri. Hal ini termasuk situasi seperti sakit, cuti, kehamilan dan melahirkan, pensiun, hari tua, serta kematian. Jaminan sosial ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan dukungan kepada pekerja dan keluarganya, memastikan bahwa mereka tetap memiliki akses terhadap sumber daya yang diperlukan untuk menjalani kehidupan yang layak meskipun menghadapi kondisi yang tidak menguntungkan.

Dengan demikian, jelas bahwa kerangka hukum yang ada memberikan jaminan yang kuat bagi setiap warga negara untuk mendapatkan hak-hak dasar mereka, termasuk dalam aspek pekerjaan dan perlakuan yang adil di tempat kerja. Hal ini menunjukkan komitmen negara dalam melindungi dan menghormati hak asasi manusia sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

2. Perjanjian Kerja Dalam Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Berdasarkan jangka waktu, perjanjian kerja terbagi menjadi 2 macam:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah suatu kesepakatan kerja yang dibuat antara seorang pekerja atau buruh dengan pengusaha, yang diadakan khusus untuk menyelesaikan jenis pekerjaan tertentu yang sifat dan karakteristiknya diperkirakan akan selesai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. PKWT, yang juga dikenal sebagai pekerja kontrak, memiliki batasan waktu maksimal selama 2 (dua) tahun untuk masa berlakunya, dan dapat diperpanjang satu kali lagi untuk durasi 1 (satu) tahun. Dengan demikian, total durasi hubungan kerja dalam kerangka PKWT tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun (Hidayat Muharam, 2006).

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Mengacu pada Pasal 1603 q Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), jika durasi hubungan kerja tidak ditentukan secara jelas baik dalam perjanjian kerja itu sendiri, peraturan yang ditetapkan oleh majikan, maupun dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku atau berdasarkan kebiasaan, maka hubungan kerja tersebut dianggap sebagai perjanjian yang berlaku untuk waktu yang tidak terbatas. PKWTT, yang sering disebut sebagai pekerja tetap, tidak memiliki batasan waktu kerja hingga pencapaian usia pensiun yang ditetapkan pada usia 55 tahun, atau hingga pekerja tersebut meninggal dunia. Hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta kesepakatan bersama. Pekerja dalam kategori PKWTT berhak mendapatkan berbagai jaminan dan tunjangan, termasuk tunjangan hari tua, kesehatan, kematian, serta perlindungan terhadap risiko sakit akibat kerja dan kecelakaan kerja, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan di Indonesia (Abdul Khakim, 2003).

3. Implementasi Atas Perubahan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Implementasi dari perubahan yang terjadi pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi, selama dua tahun terakhir tidak mengalami revisi yang berarti. Dalam situasi ini, pemerintah mengambil langkah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja. Namun, perubahan dalam regulasi di sektor ketenagakerjaan tersebut tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja, terutama dalam hal yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, perubahan dalam peraturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja kontrak masih tetap diberlakukan, yang menyebabkan pekerja tidak memiliki kepastian hukum untuk beralih menjadi pekerja tetap yang seharusnya mendapatkan perlindungan hukum dalam aspek ketenagakerjaan.

Dalam pesan yang disampaikan oleh Presiden pada hari buruh Internasional yang jatuh pada tanggal 1 Mei 2025, ditegaskan pentingnya pembentukan tim Satuan Tugas (Satgas) untuk menangani kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena PHK yang dilakukan oleh pengusaha seharusnya menjadi langkah terakhir setelah perusahaan mencoba berbagai upaya untuk mempertahankan hubungan kerja namun tidak membuahkan hasil yang diharapkan. Menurut Halim, PHK dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang mengakhiri hubungan kerja antara buruh dan majikan karena alasan tertentu. Aspek hukum yang terkait dengan hubungan kerja setelah pemutusan, mencakup hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak pekerja pasca PHK, termasuk hak-hak yang hilang akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Dengan demikian, PHK merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh hal-hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Proses PHK seringkali menimbulkan perselisihan antara pekerja dan perusahaan, di mana pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam konteks sosial

ekonomi, tidak mendapatkan perlindungan yang memadai secara hukum. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sering kali menggunakan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, seperti merumahkan pekerja dan melakukan PHK tanpa memberikan pesangon. Selain itu, perusahaan juga dapat merekayasa situasi sehingga seolah-olah PHK dilakukan atas kehendak pekerja sendiri, padahal kenyataannya adalah perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja tetap dan menggantinya dengan pekerja yang memiliki status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak (*outsourcing*).

PHK yang dilakukan oleh perusahaan sering kali menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial. Ini merupakan suatu kejadian yang sangat tidak diinginkan, terutama bagi para pekerja atau buruh, karena mereka akan kehilangan sumber pendapatan yang vital untuk menghidupi diri dan keluarga mereka. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial harus berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, demi menjaga kesejahteraan pekerja dan stabilitas dalam dunia kerja.

Implementasi dari perubahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja yang telah dinyatakan tidak konstitusional oleh Mahkamah Konstitusi selama dua tahun terakhir ini belum mengalami revisi. Dalam konteks ini, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 yang berkaitan dengan Cipta Kerja. Namun, perubahan dalam regulasi di sektor ketenagakerjaan tersebut tidak memberikan jaminan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja, khususnya dalam hal yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, peraturan yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja kontrak masih tetap diberlakukan, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja yang ingin beralih status menjadi pekerja tetap dengan hak-hak perlindungan hukum ketenagakerjaan yang lebih baik (Lalu Husni, 2017).

Pada peringatan Hari Buruh Internasional yang jatuh pada tanggal 1 Mei 2025, Presiden menyampaikan pesan yang menekankan pentingnya pembentukan tim Satuan Tugas (Satgas) untuk menangani kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha seharusnya menjadi langkah terakhir setelah semua upaya lain telah dilakukan oleh perusahaan namun tidak membuahkan hasil yang diharapkan. Menurut Halim, PHK adalah suatu tindakan yang mengakhiri hubungan kerja antara buruh dan majikan karena alasan tertentu. Aspek hukum yang muncul setelah hubungan kerja berakhir mencakup segala hal yang berkaitan dengan hak-hak pekerja pada saat mereka tidak lagi bekerja, termasuk hak-hak yang dimiliki akibat terjadinya PHK tersebut. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh alasan tertentu, yang pada akhirnya mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (Dewi Indasari, 2017)

Pemberhentian hubungan kerja sering kali menimbulkan perselisihan antara pekerja dan perusahaan, di mana pekerja, sebagai pihak yang berada dalam posisi lebih lemah dari segi sosial dan ekonomi, tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Proses PHK yang dilakukan oleh perusahaan sering kali tidak

mengikuti prosedur normatif, seperti merumahkan pekerja atau melakukan PHK tanpa memberikan pesangon yang seharusnya. Dalam beberapa kasus, perusahaan juga merekayasa PHK dengan alasan bahwa pekerja tersebut mengajukan permohonan sendiri, padahal sebenarnya perusahaan mengganti pekerja tetap dengan pekerja yang berstatus PKWT atau kontrak (*outsourcing*) tanpa sepengetahuan pemerintah (Yusmedi Yusuf, 2020).

PHK yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan banyak perselisihan dalam hubungan industrial. Hal ini merupakan suatu situasi yang sangat tidak diinginkan, terutama oleh para pekerja atau buruh, karena mereka akan kehilangan sumber penghasilan yang penting untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial harus berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, demi menjaga kesejahteraan dan stabilitas dalam dunia kerja

PHK harus menjadi pilihan terakhir dalam mengatasi masalah dalam perusahaan (Libertus Jehani, 2006), karena itu sebelum PHK harus diupayakan pencegahan berikut:

a. Pembinaan

Dalam upaya untuk mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan melakukan pembinaan terhadap para pekerja melalui berbagai cara, termasuk memberikan pendidikan yang relevan, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, serta melakukan mutasi jabatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman kerja. Selain itu, perusahaan juga memberikan surat peringatan yang terdiri dari tiga tingkatan, yaitu peringatan pertama, kedua, dan ketiga, kepada pekerja yang melakukan pelanggaran atau kesalahan yang tergolong ringan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu pekerja memperbaiki kinerja mereka dan mencegah terjadinya PHK.

b. Merumahkan Pekerja

Salah satu strategi yang diterapkan untuk mencegah PHK adalah dengan merumahkan pekerja sementara waktu. Dalam proses ini, pekerja yang dirumahkan tetap menerima upah penuh atau upah tidak penuh sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta kesepakatan dalam perjanjian kerja bersama. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan pekerja, sambil tetap memberikan perlindungan finansial bagi pekerja yang terdampak.

c. Menjelaskan Efisiensi Perusahaan Secara Transparan Kepada Pekerja

Proses pencegahan PHK juga melibatkan transparansi dalam menjelaskan kondisi efisiensi perusahaan kepada para pekerja. Hal ini dilakukan dengan memberikan penjelasan mengenai keadaan perekonomian dan keuangan perusahaan, termasuk langkah-langkah yang diambil seperti pengurangan jam lembur, pengurangan jumlah shift kerja, penerapan pensiun dini, serta keputusan untuk tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja tertentu. Dengan cara ini, perusahaan berharap pekerja dapat memahami situasi yang dihadapi dan bersama-sama mencari solusi untuk menjaga stabilitas perusahaan serta kelangsungan pekerjaan.

Pihak pengusaha kerap memiliki alasan untuk melakukan PHK, baik karena alasan ekonomi maupun alasan yang berhubungan dengan pekerja tersebut. Alasan tersebut termasuk karena ketidaksesuaian pekerjaan, kinerja yang buruk, atau perilaku yang tidak pantas. Ketentuan mengenai PHK harus berdasarkan :

- (1) Undang-Undang Dasar 1945;
- (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- (4) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja .

Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bertujuan untuk menjembatani perbedaan nilai-nilai fundamental yang dimiliki oleh berbagai pihak serta menyelesaikan konflik yang muncul akibat perbedaan tersebut. Salah satu isu yang signifikan adalah perubahan yang terjadi pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi. Selama dua tahun setelah keputusan tersebut, pemerintah tidak melakukan revisi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja yang dimaksud. Sebagai langkah lanjutan, pemerintah kemudian mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 yang juga berkaitan dengan Cipta Kerja.

Namun, permasalahan yang muncul dari perubahan dalam peraturan perundang-undangan di sektor ketenagakerjaan ini adalah kurangnya perlindungan hukum yang memadai bagi para pekerja, terutama dalam aspek yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, perubahan dalam regulasi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja kontrak masih terus diberlakukan, yang menyebabkan para pekerja tidak memiliki kepastian hukum untuk beralih menjadi pekerja tetap. Hal ini berimplikasi pada minimnya perlindungan hukum yang seharusnya mereka terima dalam konteks ketenagakerjaan.

Hingga saat ini, efektivitas perundang-undangan di sektor ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja masih diragukan, terutama dalam hal substansi yang mengatur hubungan industrial. Banyak peraturan yang dibuat oleh pemerintah cenderung menguntungkan pihak perusahaan secara sepihak, tanpa mempertimbangkan kepentingan pekerja secara menyeluruh. Salah satu contoh nyata adalah peraturan perundang-undangan mengenai Cipta Kerja atau *Omnibus Law* yang masih berlaku, di mana hal ini menyebabkan pekerja tidak memiliki kepastian hukum untuk mendapatkan jaminan sosial yang seharusnya mereka terima.

Dalam konteks pengaturan hubungan industrial, terdapat kekurangan yang signifikan terkait jaminan sosial, terutama dalam hal Upah Minimum Regional (UMR), yang seharusnya disesuaikan dengan kebutuhan fisik minimum masyarakat di setiap daerah, baik itu provinsi, kabupaten, maupun kota. Meskipun sudah ada pengaturan mengenai hubungan industrial yang diatur oleh perundang-undangan ketenagakerjaan, seperti penyelesaian melalui mekanisme bipartite, mediasi,

konsiliasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial, masih ada banyak tantangan yang harus dihadapi.

Salah satu isu yang sering muncul adalah perselisihan hubungan industrial yang terjadi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK), sistem kerja kontrak, dan ketentuan mengenai upah minimum. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan yang ada saat ini masih perlu direvisi dan disempurnakan, sesuai dengan pandangan para ahli hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, pemberlakuan dan penerapan yang lebih baik terhadap hubungan industrial masih sangat bergantung pada adanya perubahan dalam perundang-undangan ketenagakerjaan yang sedang dinantikan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Dalam melaksanakan hubungan industrial diperlukan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang memiliki tujuan mencapai hubungan industrial yang harmonis. Perundang-undangan itu sendiri merupakan bentuk dari politik hukum (*legal policy*), dalam mencakup proses pembuatan dan pelaksanaan hukum yang dapat menunjukkan sifat dan kearah mana hukum akan dibangun.

Seharusnya hukum ketenagakerjaan dapat mengatur kepentingan antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dalam implementasinya memiliki aspek hukum yang tidak kondusif terhadap masalah hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Jika hubungan Industrial berjalan baik, maka konflik antara pekerja dengan pemberi kerja dan negara juga akan berkurang secara signifikan (Indah Sari, 2025).

SIMPULAN

Pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai keadilan sosial, namun menghadapi tantangan dalam hubungan industrial yang sering terpengaruh oleh politik. Hal ini sejalan dengan harapan pemerintah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Perlindungan hukum ketenagakerjaan ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja yang terdampak oleh Undang-Undang Cipta Kerja, dengan harapan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memastikan keadilan sosial. Pemerintah berkomitmen untuk memberikan perlindungan hukum dalam hubungan industrial sebagai langkah awal untuk mengatasi isu-isu ketenagakerjaan di Indonesia. Saran kepada pemerintah segera merevisi Undang-Undang Cipta Kerja yang tidak mendukung tujuan keadilan sosial bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pengusaha dan serikat pekerja di seluruh Indonesia juga diharapkan dapat melakukan perundingan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memberikan kepastian hukum dalam pengawasan perundang-undangan ketenagakerjaan. Peraturan yang ditetapkan pemerintah mencerminkan politik hukum dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan dan menunjukkan komitmen terhadap keadilan sosial.

DAFTAR RUJUKAN

- Yusuf, Y. Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Omnibus Law) Dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Al Ahkam*, 16(2), 44-55.
- Hulima, D.I. (2003). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal, Lex Privatum*, V (6).
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47-65.
- Iswadi, U. (2020). Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019. *Ekono Insentif*, 14(2), 91-100.
- Saputra, E. Aldianto, G.N. Ghifari, M.I.A. (2024). Peran Serikat Pekerja dalam Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan X. *Syntax Litearte: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(12), 7069-7077.
- Sari, I. (2025). Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(2), 295-308.
- Asikin, Zainal. (1997). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gunawan, Yopi & Kristian. (2015). *Perkembangan Konsep Negara Hukum dan Negara Hukum Pancasila*. Bandung: PT Refika Aditama.
- HR, Ridwan. (2007). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Garfindo Persada.
- Husni, L. (2017). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Muharam, H. (2006). *Panduan memahami hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaanya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Noval, S.M.R. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan, Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama.