

HUKUM KETENAGAKERJAAN SEBAGAI PELINDUNG BAGI TENAGA KERJA DAN PENGUSAHA DALAM PENANGANAN MASALAH HUBUNGAN KERJA

Bambang Firtianto,,Nesrita Dahlia Sinaga,Kesya Dina Sari Sitio,Devani Alyska
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji peran hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam penanganan perselisihan hubungan industrial. Melalui pendekatan yuridis normatif, penelitian ini menganalisis bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha serta efektivitasnya dalam menyelesaikan masalah hubungan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perkembangan signifikan, masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Artikel ini merekomendasikan penguatan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, dan harmonisasi regulasi ketenagakerjaan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang lebih kondusif.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Hubungan Industrial,
PENDAHULUAN

Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang bersifat asimetris, di mana pengusaha secara ekonomi berada pada posisi yang lebih kuat dibandingkan pekerja. Kondisi ini berpotensi memunculkan ketidakseimbangan dalam relasi kerja dan dapat memicu berbagai permasalahan ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen yang diharapkan mampu menyeimbangkan hubungan tersebut serta memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak, terutama bagi pekerja yang posisinya cenderung lebih lemah. Sebagaimana dikemukakan oleh Soepomo (2003), hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya bertujuan untuk melindungi pekerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha.

Di Indonesia, regulasi ketenagakerjaan telah mengalami berbagai perkembangan seiring dengan dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang terjadi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama dalam pengaturan hubungan industrial di Indonesia, yang kemudian dilengkapi dengan berbagai peraturan turunan dan revisi melalui Bambang Firtianto,,Nesrita Dahlia Sinaga,Kesya Dina Sari Sitio,Devani Alyska
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Undang-Undang Cipta Kerja. Meskipun demikian, implementasi peraturan ketenagakerjaan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari aspek substansi hukum, struktur penegakan hukum, maupun budaya hukum masyarakat.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran hukum ketenagakerjaan sebagai pelindung bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam penanganan masalah hubungan kerja. Fokus kajian diarahkan pada dua rumusan masalah utama, yaitu: pertama, bagaimana hukum ketenagakerjaan mengatur perlindungan bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam hubungan industrial; dan kedua, bagaimana efektivitas penerapan hukum ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

METODOLOGI

Penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Data yang digunakan berupa data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (buku, jurnal, hasil penelitian), dan bahan hukum tersier (kamus hukum, ensiklopedia). Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan penelusuran dokumen elektronik. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis konten (content analysis) untuk menginterpretasikan makna dari berbagai dokumen hukum dan literatur terkait ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan sebagai Pelindung Tenaga Kerja dan Pengusaha

1.1 Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja

Hukum ketenagakerjaan pada prinsipnya memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam berbagai aspek hubungan kerja. Menurut Budiono (2011), perlindungan hukum terhadap pekerja dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis.

Perlindungan ekonomis merujuk pada jaminan pendapatan yang layak bagi pekerja. Hal ini diwujudkan melalui ketentuan-ketentuan mengenai upah minimum provinsi/kabupaten/kota, tunjangan, dan fasilitas kesejahteraan lainnya. Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak tersebut, pemerintah

menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, termasuk di antaranya penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL).

Perlindungan sosial berkaitan dengan jaminan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja. Sistem Jaminan Sosial Nasional yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 dan implementasinya melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan merupakan bentuk konkret dari perlindungan sosial bagi pekerja. Program jaminan sosial ini mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kesehatan.

Perlindungan teknis berhubungan dengan upaya menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja memberikan fondasi bagi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia. Setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen K3 guna mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Selain tiga bentuk perlindungan di atas, hukum ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan khusus bagi kelompok pekerja tertentu, seperti pekerja perempuan, pekerja anak, dan penyandang disabilitas. Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan pekerja perempuan yang hamil atau menyusui. Sementara itu, Pasal 68 hingga Pasal 75 mengatur larangan mempekerjakan anak kecuali dalam kondisi tertentu dan dengan syarat-syarat yang ketat.

Dalam konteks hubungan industrial, hukum ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan bagi pekerja melalui pengakuan terhadap hak berserikat, hak berunding kolektif, dan hak mogok kerja. Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003 menjamin hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Melalui serikat pekerja, tenaga kerja dapat memperjuangkan kepentingan dan kesejahteraannya secara kolektif.

1.2 Perlindungan Hukum bagi Pengusaha

Meskipun fokus perlindungan hukum ketenagakerjaan lebih condong kepada tenaga kerja, hukum ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan bagi pengusaha dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Wijayanti (2014) mengemukakan bahwa hukum ketenagakerjaan juga berfungsi untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi pengusaha melalui jaminan kepastian hukum.

Salah satu bentuk perlindungan bagi pengusaha adalah pengakuan terhadap hak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam kondisi-kondisi tertentu. Pasal 158 UU No.

13 Tahun 2003 (sebelum dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi) memberikan hak kepada pengusaha untuk melakukan PHK jika pekerja melakukan kesalahan berat. Meskipun pasal tersebut telah dibatalkan, konsep serupa tetap diakui dalam yurisprudensi dan praktek hukum ketenagakerjaan, di mana pengusaha tetap dapat melakukan PHK dengan alasan yang sah dan melalui prosedur yang benar.

Pengusaha juga memiliki hak untuk menuntut ganti rugi kepada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan akibat kelalaian atau kesengajaan. Pasal 101 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa hubungan industrial dalam pelaksanaannya dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Melalui instrumen-instrumen hukum tersebut, pengusaha dapat mengatur hak dan kewajiban pekerja, termasuk konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja.

Dalam aspek perselisihan hubungan industrial, hukum ketenagakerjaan memberikan mekanisme penyelesaian yang adil dan setara bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) mengatur prosedur penyelesaian perselisihan mulai dari bipartit, mediasi/konsiliasi/arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial. Prinsip win-win solution menjadi landasan dalam penyelesaian perselisihan, sehingga diharapkan dapat mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak.

Hukum ketenagakerjaan juga memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam mengelola tenaga kerja melalui pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan outsourcing. Meskipun terdapat pembatasan-pembatasan untuk mencegah penyalahgunaan, ketentuan ini memberikan ruang bagi pengusaha untuk mengelola tenaga kerja secara efisien sesuai dengan kebutuhan bisnisnya.

2. Efektivitas Hukum Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.1 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan sebagai berikut:

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Penyelesaian bipartit merupakan upaya penyelesaian perselisihan melalui musyawarah antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 mewajibkan setiap perselisihan hubungan industrial untuk diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Jika penyelesaian melalui bipartit gagal, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian melalui mediasi. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator. Mediator berperan untuk melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak. Anjuran tertulis tersebut tidak mengikat, dan para pihak dapat menerima atau menolaknya.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi merupakan alternatif lain jika perundingan bipartit gagal. Konsiliator adalah pihak ketiga yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator dan ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan. Sama seperti mediator, konsiliator bertugas memediasi para pihak dan memberikan anjuran tertulis yang tidak mengikat.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter. Berbeda dengan mediasi dan konsiliasi, putusan arbitrase bersifat final dan mengikat para pihak.

e. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum dan bertugas menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. PHI berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan hubungan industrial, kecuali

perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang telah melalui arbitrase. Putusan PHI dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung untuk perselisihan hak dan PHK, sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja, putusan PHI merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

2.2 Efektivitas Penerapan Hukum Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Perselisihan

Efektivitas penerapan hukum ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dianalisis melalui tiga aspek, yaitu substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman dalam teori sistem hukumnya.

a. Aspek Substansi Hukum

Dari segi substansi hukum, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perkembangan yang signifikan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI telah memberikan landasan yang kuat bagi perlindungan tenaga kerja dan pengusaha dalam hubungan industrial. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan dalam substansi hukum ketenagakerjaan, di antaranya:

1. Tumpang tindih dan inkonsistensi antara peraturan perundang-undangan. Perubahan-perubahan regulasi, terutama dengan terbitnya UU Cipta Kerja, menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak dalam hubungan industrial.
2. Ketentuan mengenai outsourcing dan PKWT masih menjadi perdebatan, khususnya terkait durasi dan jenis pekerjaan yang dapat dioutsorce atau dikontrakkan.
3. Sanksi hukum bagi pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan masih relatif ringan dan belum memberikan efek jera bagi pelanggar.

b. Aspek Struktur Hukum

Dari segi struktur hukum, Indonesia telah memiliki institusi-institusi yang berperan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan di daerah, Mediator Hubungan Industrial, Konsiliator, Arbiter, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, efektivitas institusi-institusi tersebut masih dihadapkan pada berbagai kendala:

1. Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan, rasio pengawas

ketenagakerjaan terhadap perusahaan di Indonesia masih sangat rendah, yaitu sekitar 1:1.000 perusahaan.

2. Kompetensi dan integritas sebagian aparat penegak hukum ketenagakerjaan masih perlu ditingkatkan.
3. Infrastruktur dan anggaran untuk pengawasan ketenagakerjaan masih terbatas, terutama di daerah-daerah terpencil.
4. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI sering kali memakan waktu lama dan biaya yang tidak sedikit, sehingga menghambat akses keadilan bagi pekerja.

c. Aspek Budaya Hukum

Budaya hukum masyarakat, khususnya kesadaran hukum para pihak dalam hubungan industrial, menjadi faktor penting dalam efektivitas penerapan hukum ketenagakerjaan. Beberapa permasalahan terkait budaya hukum antara lain:

1. Tingkat pengetahuan dan pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap hak dan kewajiban dalam hubungan kerja masih rendah.
2. Budaya litigasi yang masih dominan, sehingga penyelesaian secara musyawarah mufakat melalui bipartit atau mediasi/konsiliasi kurang optimal.
3. Ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha sering kali menyebabkan pekerja enggan memperjuangkan haknya melalui jalur hukum karena takut kehilangan pekerjaan.
4. Pandangan masyarakat yang masih melihat perselisihan hubungan industrial sebagai hal yang tabu dan sebaiknya diselesaikan secara informal.

2.3 Kasus-kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaiannya

Untuk memberikan gambaran konkret mengenai efektivitas hukum ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, berikut ini disajikan beberapa contoh kasus yang pernah terjadi di Indonesia:

Kasus 1: Perselisihan Hak (Tunjangan Hari Raya)

Pada tahun 2020, terjadi perselisihan antara PT X dengan karyawannya terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR). Akibat pandemi COVID-19, PT X hanya membayar 50% dari THR yang seharusnya diterima karyawan dengan dalih kondisi keuangan perusahaan yang sulit. Karyawan menolak kebijakan tersebut dan melaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Setelah melalui mediasi, tercapai kesepakatan bahwa PT X akan membayar THR secara penuh

namun dengan cicilan selama tiga bulan. Kasus ini menunjukkan bahwa mediasi dapat menjadi solusi yang efektif dalam penyelesaian perselisihan hak.

Kasus 2: Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada tahun 2019, PT Y melakukan PHK terhadap 100 karyawannya dengan alasan efisiensi. Para karyawan menolak PHK tersebut dan melakukan protes karena menganggap alasan efisiensi tidak dapat dibuktikan, mengingat perusahaan masih mendapatkan keuntungan. Setelah upaya bipartit dan mediasi gagal, kasus berlanjut ke PHI. PHI memutuskan bahwa PHK tersebut sah dengan syarat PT Y membayar kompensasi PHK sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan ditambah dengan uang penghargaan masa kerja. Kedua belah pihak menerima putusan tersebut dan tidak mengajukan kasasi.

Kasus 3: Perselisihan Kepentingan (Upah Minimum)

Pada tahun 2018, Serikat Pekerja PT Z menuntut kenaikan upah sebesar 20% di atas Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan alasan perusahaan memiliki kemampuan finansial yang sangat baik. PT Z menolak tuntutan tersebut dan hanya bersedia memberikan kenaikan sebesar 5% di atas UMP. Setelah perundingan bipartit gagal, kasus ditangani oleh mediator. Mediator memberikan anjuran tertulis berupa kenaikan upah sebesar 10% di atas UMP dengan tambahan benefit kesehatan dan pendidikan bagi karyawan. Kedua belah pihak menerima anjuran tersebut dan menuangkannya dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Kasus 4: Perselisihan Antar Serikat Pekerja

Di PT W terdapat dua serikat pekerja, yaitu SP A dan SP B. Kedua serikat pekerja tersebut berselisih mengenai siapa yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan PKB dengan manajemen. SP A mengklaim memiliki anggota lebih banyak, sementara SP B mengklaim lebih legitimatif karena didukung oleh karyawan senior. Perselisihan diselesaikan melalui arbitrase, dan arbiter memutuskan bahwa kedua serikat pekerja berhak mewakili anggotanya masing-masing dengan proporsi keterwakilan sesuai jumlah anggota yang terverifikasi.

3. Tantangan dan Upaya Penguatan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

3.1 Tantangan dalam Implementasi Hukum Ketenagakerjaan

Implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Tantangan internal meliputi kelemahan dalam

substansi hukum, struktur kelembagaan, dan budaya hukum masyarakat sebagaimana telah dibahas sebelumnya. Sementara itu, tantangan eksternal mencakup dinamika global dan perkembangan teknologi yang mempengaruhi pola hubungan kerja.

a. Globalisasi dan Persaingan Ekonomi Global

Globalisasi dan persaingan ekonomi global menuntut negara-negara, termasuk Indonesia, untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif. Hal ini seringkali diterjemahkan sebagai kebutuhan untuk melonggarkan regulasi ketenagakerjaan (labor market flexibility). Di sisi lain, terdapat tekanan dari berbagai pihak, terutama organisasi internasional seperti ILO dan serikat pekerja global, untuk meningkatkan standar perlindungan bagi pekerja. Dilema ini menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah Indonesia dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang dapat mengakomodasi kedua kepentingan tersebut.

b. Perkembangan Teknologi dan Perubahan Pola Hubungan Kerja

Revolusi industri 4.0 dan perkembangan teknologi digital telah mengubah pola hubungan kerja. Munculnya ekonomi gig (gig economy) dan platform digital telah menciptakan bentuk-bentuk hubungan kerja baru yang belum sepenuhnya diakomodasi dalam regulasi ketenagakerjaan yang ada. Hubungan kerja melalui platform digital seperti ojek online, jasa antar makanan, dan freelancer digital tidak sepenuhnya dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja konvensional, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja dalam sektor ini menjadi isu yang kontroversial.

c. Pandemi COVID-19 dan Dampaknya terhadap Hubungan Industrial

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak signifikan terhadap hubungan industrial di Indonesia. Banyak perusahaan mengalami kesulitan finansial yang berujung pada PHK, pengurangan jam kerja, atau penurunan upah. Situasi ini menimbulkan berbagai perselisihan hubungan industrial yang memerlukan penanganan yang cepat dan tepat. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk memitigasi dampak pandemi terhadap ketenagakerjaan, implementasi di lapangan masih menghadapi kendala.

3.2 Upaya Penguatan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Untuk mengatasi berbagai tantangan dalam implementasi hukum ketenagakerjaan, diperlukan upaya penguatan yang komprehensif dari berbagai aspek:

a. Harmonisasi dan Penyempurnaan Regulasi Ketenagakerjaan

Bambang Firtianto,,Nesrita Dahlia Sinaga,Kesya Dina Sari Sitio,Devani Alyska
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

1. Melakukan kajian komprehensif terhadap seluruh regulasi ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi tumpang tindih, inkonsistensi, dan kesenjangan regulasi.
2. Merevisi ketentuan-ketentuan yang sudah tidak relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pasar kerja.
3. Mengembangkan regulasi baru yang mengakomodasi bentuk-bentuk hubungan kerja non-konvensional, seperti pekerja platform digital dan pekerja jarak jauh (remote worker).
4. Memperkuat sanksi hukum bagi pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan untuk memberikan efek jera.

b. Penguatan Kelembagaan dan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

1. Meningkatkan jumlah dan kualitas pengawas ketenagakerjaan melalui rekrutmen dan pelatihan intensif.
2. Mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan berbasis teknologi informasi untuk memperluas jangkauan pengawasan.
3. Memperkuat koordinasi antar instansi penegak hukum ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat maupun daerah.
4. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses penegakan hukum ketenagakerjaan melalui sistem pelaporan dan pengaduan yang efektif.

c. Optimalisasi Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Mendorong penyelesaian perselisihan melalui bipartit dengan memberikan insentif bagi perusahaan yang memiliki mekanisme penyelesaian perselisihan internal yang efektif.
2. Meningkatkan kapasitas mediator, konsiliator, dan arbiter hubungan industrial melalui pelatihan dan sertifikasi yang berkelanjutan.
3. Mengembangkan alternatif penyelesaian sengketa yang lebih efisien dan efektif, seperti penyelesaian sengketa secara online (online dispute resolution).
4. Memperbaiki mekanisme pengadilan hubungan industrial untuk mengurangi biaya dan waktu penyelesaian perselisihan.

d. Peningkatan Kesadaran dan Pemahaman Hukum Ketenagakerjaan

1. Melakukan sosialisasi dan edukasi kepada pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.
2. Mengembangkan modul-modul pelatihan tentang hubungan industrial yang dapat diakses oleh pekerja dan pengusaha.

3. Mendorong dialog sosial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk membangun kesepahaman mengenai isu-isu ketenagakerjaan.
4. Melibatkan media massa dan media sosial dalam kampanye peningkatan kesadaran hukum ketenagakerjaan.

e. Adaptasi terhadap Perubahan Global dan Teknologi

1. Melakukan kajian reguler mengenai dampak globalisasi dan perkembangan teknologi terhadap hubungan industrial di Indonesia.
2. Mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perubahan global namun tetap mempertahankan prinsip-prinsip perlindungan bagi pekerja.
3. Memfasilitasi peningkatan keterampilan dan rekualifikasi pekerja untuk menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar kerja global.
4. Mengembangkan mekanisme perlindungan sosial yang adaptif untuk mengakomodasi bentuk-bentuk hubungan kerja baru.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki peran vital sebagai instrumen perlindungan bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam penanganan masalah hubungan kerja. Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan landasan hukum yang cukup komprehensif dalam mengatur hubungan industrial, meskipun masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja diwujudkan melalui perlindungan ekonomis (pengupahan), perlindungan sosial (jaminan sosial), dan perlindungan teknis (keselamatan dan kesehatan kerja), serta perlindungan bagi kelompok pekerja tertentu. Di sisi lain, pengusaha juga mendapatkan perlindungan hukum dalam bentuk kepastian hukum dalam menjalankan usaha, hak untuk melakukan PHK dengan alasan yang sah, hak untuk menuntut ganti rugi, serta fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Indonesia telah memiliki mekanisme yang cukup komprehensif mulai dari penyelesaian bipartit, mediasi/konsiliasi/arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial. Namun, efektivitas penerapan mekanisme tersebut masih dihadapkan pada berbagai kendala, baik dari aspek substansi hukum (regulasi), struktur hukum (kelembagaan), maupun budaya hukum (kesadaran hukum masyarakat).

Bambang Firtianto,,Nesrita Dahlia Sinaga,Kesya Dina Sari Sitio,Devani Alyska
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Tantangan dalam implementasi hukum ketenagakerjaan semakin kompleks dengan adanya dinamika global, perkembangan teknologi, dan situasi khusus seperti pandemi COVID-19. Kondisi ini menuntut adanya upaya penguatan hukum ketenagakerjaan yang komprehensif dan berkelanjutan agar dapat menjawab kebutuhan semua pihak dalam hubungan industrial.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil kajian dan kesimpulan di atas, berikut beberapa rekomendasi untuk penguatan hukum ketenagakerjaan di Indonesia:

1. Penyempurnaan Regulasi Ketenagakerjaan

- Melakukan kodifikasi peraturan ketenagakerjaan untuk mengurangi tumpang tindih dan inkonsistensi regulasi.
- Mengembangkan regulasi baru yang mengakomodasi bentuk-bentuk hubungan kerja di era digital.
- Memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja informal dan pekerja dengan pola kerja non-konvensional.

2. Reformasi Kelembagaan Ketenagakerjaan

- Meningkatkan kapasitas dan integritas pengawas ketenagakerjaan melalui program pengembangan profesional berkelanjutan.
- Mengembangkan sistem manajemen kasus ketenagakerjaan berbasis teknologi informasi untuk mempercepat proses penanganan kasus.
- Memperkuat koordinasi antar lembaga terkait ketenagakerjaan, termasuk Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Pembenahan Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- Mengembangkan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih efisien, cepat, dan berbiaya ringan.
- Mendorong penyelesaian perselisihan melalui mekanisme alternatif seperti bipartit dan mediasi dengan memberikan insentif bagi para pihak.
- Mengembangkan sistem penyelesaian perselisihan berbasis daring (online) untuk mempermudah akses bagi para pihak.

4. Penguatan Dialog Sosial dan Kemitraan Tripartit

- Meningkatkan peran dan fungsi lembaga kerja sama tripartit di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.
- Mendorong dialog sosial yang konstruktif antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan.
- Mengembangkan mekanisme konsultasi publik yang efektif dalam proses penyusunan regulasi ketenagakerjaan.

5. Pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan

- Membangun sistem informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi untuk mendukung pengambilan kebijakan berbasis data.
- Mengembangkan platform informasi tentang hak dan kewajiban dalam hubungan kerja yang dapat diakses oleh pekerja dan pengusaha.
- Memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengawasan ketenagakerjaan.

6. Peningkatan Kapasitas Para Pihak dalam Hubungan Industrial

- Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan tentang hubungan industrial bagi pekerja dan pengusaha.
- Meningkatkan kapasitas serikat pekerja/serikat buruh dalam melakukan perundingan kolektif dan penyelesaian perselisihan.
- Mengembangkan program pembinaan bagi usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dalam menerapkan norma-norma ketenagakerjaan.

Dengan implementasi rekomendasi-rekomendasi tersebut, diharapkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen perlindungan bagi tenaga kerja dan pengusaha, serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah. (2010). *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: PT. Sofmedia.

Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Budiono, A. R. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.

Bambang Firtianto,,Nesrita Dahlia Sinaga,Kesya Dina Sari Sitio,Devani Alyska
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Damanik, S. (2006). *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing.

Djumialdji, F.X. (2005). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.

Friedman, L. M. (2009). *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*. Bandung: Nusa Media.

Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

International Labour Organization. (2013). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: ILO.

Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Mertokusumo, S. (2010). *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.

Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Subekti, R. (2010). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.

Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Uwiyono, A., et al. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 6. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 150. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara RI Tahun 2011 No. 116. Sekretariat Negara. Jakarta.

Bambang Firtianto,,Nesrita Dahlia Sinaga,Kesya Dina Sari Sitio,Devani Alyska
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Jurnal Hukum Al Adl Harapan

Volume 5 | Nomor 5 | 2025 | Edisi. Mei

Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2020 No. 245. Sekretariat Negara. Jakarta.

Bambang Firtianto,,Nesrita Dahlia Sinaga,Kesya Dina Sari Sitio,Devani Alyska
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan