

URGENSI DINAMIKA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM POLITIK HUKUM INDONESIA

Yusmedi Yusuf

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Syekh-Yusuf
yusmedi@unis.ac.id

Abstract

In the development of industrial relations today, there have been many problems of employment disputes caused by company conditions. Disputes over Termination of Employment are widespread and cause misery for the people to earn a living. This study uses the normative research method. Industrial disputes cause workers to experience anxiety about employment relations, have a negative impact on society because workers do not get legal protection from the government. Government policies that never side with the Indonesian people who experience industrial relations disputes often have an impact on workers. Workers. The conclusion in this writing is that the justice aspect for workers is influenced by changes in employment legislation that are more in favor of the interests of the government and companies. The government has a political interest in providing legal protection for workers, so that employment law does not achieve the goal of social justice for the welfare of workers.

Keywords: Justice; Industrial Relations Disputes; Politics; Employment Law

Abstrak

Dalam perkembangan hubungan industrial saat ini telah banyak terjadi masalah perselisihan hubungan kerja yang diakibatkan oleh kondisi perusahaan. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran marak terjadi dan menimbulkan kesengsaraan bagi rakyat untuk mendapatkan nafkah kehidupan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Normatif. Perselisihan hubungan industrial menyebabkan pekerja mengalami kegelisahan hubungan kerja, berdampak negatif terhadap masyarakat karena pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum oleh pemerintah. Kebijakan pemerintah yang tidak pernah berpihak kepada rakyat Indonesia yang mengalami perselisihan hubungan industrial sering berdampak kepada pekerja. Pekerja. Kesimpulan dalam penulisan ini spek keadilan terhadap pekerja dipengaruhi oleh perubahan perundang-undangan ketenagakerjaan yang lebih berpihak kepada kepentingan pemerintah dan perusahaan. Pemerintah memiliki kepentingan politik dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, sehingga hukum ketenagakerjaan tidak mencapai tujuan keadilan sosial bagi kesejahteraan hidup pekerja.

Kata kunci : Keadilan, Perselisihan Hubungan Industrial, Politik, Hukum ketenagakerjaan

A. Pendahuluan

Perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh pemerintah terhadap implementasi hubungan industrial berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan sosial.¹ Hubungan industrial perlu perhatian lebih agar harmoni tercipta antara pekerja/buruh dan pengusaha. Realitasnya, hubungan industrial tidak selalu berjalan lancar dan bisa terjadi perselisihan atau ketidakserasian antara pekerja/buruh dan Perusahaan.²

Menurut Mr. N.E.H Van Esveld buruh adalah orang yang bekerja di bawah pimpinan orang lain.³ Menurut kamus besar bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Sedangkan menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah hubungan kerja yaitu berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut R. Soebekti Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu hubungan berdasarkan yang satu (majikan) memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)⁴

Pekerja secara sosial ekonomi berada dalam pihak yang lemah, ketika perusahaan dan pekerja

mengalami perselisihan hubungan kerja. Sampai saat ini hukum ketenagakerjaan belum mampu melaksanakan penyelesaian hukum yang akomodatif, bahkan dengan berbagai perkembangan dalam era globalisasi telah menempatkan masalah ketenagakerjaan berada dipersimpangan jalan.

Perlindungan bagi pekerja yang paling banyak dan lengkap yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah perlindungan bagi pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini dapat dipahami karena bagi pekerja PHK adalah sesuatu yang memberatkan. Oleh karena itu buruh harus dilindungi terhadap terjadinya PHK. Perlindungan itu meliputi upaya pencegahan, larangan-larangan PHK, alasan-alasan PHK, dan hak-hak yang diterima buruh sebagai kompensasi atas terjadinya PHK dalam bentuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah.⁵

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. Pekerja dalam perselisihan hubungan industrial sudah selayaknya di dasarkan kepada nilai-nilai yang terdapat pada sila kelima Pancasila yaitu: “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, dalam hal ini aspek keadilan bagi pekerja untuk mendapatkan kebahagiaan atau kesejahteraan hidup beserta keluarganya.⁶

Aspek perlindungan hukum bagi pekerja juga diatur dalam konstitusi negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar NRI 1945 menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum”. Bahwa kekuasaan tertinggi dalam suatu negara adalah berdasarkan kepada hukum. Negara hukum yang berlandaskan Pancasila sebagai-

¹ Sedjun H, Manulang, 1995, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 2.

² Ajisaka Bagas Satyanagara dan Abdul Wahab, Strategi Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja/Buruh Dan Perusahaan Di Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur, Jurnal Tatapamong, Vol 5, No 2, 2023.

³ Iman Soepomo, 1992, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta. hlm. 2

⁴ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011 Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktek, PT. Alumni, Bandung, hlm. 34

⁵ Ari Yuliasuti dan Emil Syarif, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan *Acte Van Dading*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol 16, No 2, 2021.

⁶ Yusmedi Yusuf, Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Omnibus Law), Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal: Al Ahkam UIN Banten, Vol.16.No.2, 2020.

mana 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”.⁷

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak dan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial antara pemerintah dengan pekerja karena berlakunya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus law*) pada Bab kedua tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja mendapatkan penolakan dari berbagai elemen pekerja atau serikat pekerja. Bab kedua tentang ketenagakerjaan khususnya Pasal 154 A Undang-Undang Cipta Kerja mengenai alasan PHK oleh perusahaan.⁸

Dalam hal hubungan kerja hendaknya memperhatikan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan perlindungan pekerja sebagaimana disebutkan dalam bagian menimbang angka (b) : “Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.”Selanjutnya dalam bagian menimbang angka (c): “sesuai peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan ketenagakerjaan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan

harkat dan martabat kemanusiaan.”⁹

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia selalu dimunculkan dengan perselisihan hubungan industrial melalui aksi mogok kerja dan unjuk rasa kaum pekerja setiap tanggal 1 Mei pada setiap hari buruh nasional. Pekerja mengajukan tuntutan kepada pihak perusahaan dalam aspek normatif dalam persoalan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial diawali dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Terhadap isi gugatan ada kewajiban hakim untuk memeriksa melalui proses dismissal.

Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat. Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama dalam sidang terbuka untuk umum.

Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh kerja. Keputusan pengadilan selalu menimbulkan rasa tidak puas atau menyakitkan bagi pihak yang merasa dikalahkan dan tinggal menghitung beban langsung dan tidak langsung bagi pihak yang merasa dimenangkan. Kedua belah pihak yang merasa dimenangkan dan merasa dikalahkan selalu menyimpan luka bagi perkembangan hubungan industrial di masa

⁷ Yusmedi Yusuf dan Muhammad Rizqi Fadhlillah, 2023, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, PT Arr rad Pratama, Cirebon, hlm 43.

⁸ Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*omnibus law*) pada Bab kedua tentang ketenagakerjaan

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

depan. Oleh sebab itu pengusaha, pekerja dan serikat pekerja harus dengan sungguh-sungguh, tulus, dan berjiwa besar secara bipartite dan kekeluargaan menyelesaikan masalah hubungan industrial.¹⁰

Penyelesain perselisihan hubungan industrial dalam PHK oleh perusahaan seharusnya tidak melibatkan pihak ke tiga yaitu mediasi, arbiter dan keputusan hakim. Penyelesaian secara bipartite merupakan model penyelesaian perselisihan berdasarkan hukum perdata, yaitu penyelesaian dengan melaksanakan isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

Dalam hal ini harus berlandaskan keadilan, Hakekat keadilan menurut Aristoteles terletak pada penilaian terhadap suatu perilaku atau tindakan. Dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat yaitu pihak yang memperlakukan dan pihak yang diperlakukan.¹¹ Teori keadilan yang dikemukakan tersebut berdasarkan pada prinsip persamaan. Selain itu juga mengemukakan konsep keadilan niaga yang merupakan pertimbangan yang bercorak timbal balik dalam usaha pertukaran benda dan jasa diantara anggota masyarakat. Pertukaran ini harus merupakan timbal balik yang proposional yang dikenal sebagai keadilan komutatif.

Tuntutan keadilan dalam melakukan perlingdungan terhadap pekerja yakni semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagai awal penderitaan bagi pekerja beserta keluarganya karena kehilangan mata pencaharian hidup. Hal mendasar dalam masalah hukum ketenagakerjaan,

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan teori keadilan merupakan tujuan hukum dapat diartikan sebagai sikap tidak memihak yang mana sikap ini pada akhirnya melahirkan ide persamaan. Setiap orang yang berhubungan dengan proses hukum dan proses di pengadilan dengan pihak lain harus memperoleh

perlakuan yang sama dan tidak memihak, dengan demikian keadilan atau hukum diartkan sebagai ketidakberpihakan.¹²

Politik akan mempengaruhi kepada perkembangan hukum dalam sebuah negara, sebaliknya hukum akan mempengaruhi politik agar kebijakan yang diberlakukan tidak bersifat dzalim. Sebagaimana yang terjadi pada perubahan perundang-undangan di Indonesia. Sehingga pengaruh politik terhadap hukum merupakan kebijakan publik terhadap pemberlakuan perundang-undangan yang dapat diberlakukan sebagai hukum positif bagi setiap warga negara. Satjipto Rahardjo mendefinisikan politik hukum sebagai aktivitas memilih dan cara yang hendak dipakai untuk mencapai suatu tujuan sosial dan hukum tertentu dalam masyarakat.¹³

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian terhadap bahan pustaka yang merupakan data dasar yang dalam ilmu pengetahuan digolongkan sebagai data sekunder¹⁴. Penelitian hukum normatif berfungsi untuk memberi argumentasi yuridis ketika terjadi kekosongan, kekaburan, dan konflik norma.¹⁵

C. Hasil dan Pembahasan

1. Politik Hukum Terhadap Perubahan Perundang-Undangn Nasional

Perubahan terhadap sistem hukum nasional yang di cita-citakan dan hukum yang senyatanya (das sollen dan das sein), mempengaruhi kepada

¹⁰ Payaman J Simanjuntak, *Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan*”, Jurnal, Informasi hukum, Vol.XVII, 2015.

¹¹ Esmi Warasih, 2005, *Pranata Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis*, Suryandaru Utama, Semarang, hlm .22

¹² Yopi Gunawan dan Kristian, 2015, *Perkembangan Konsep Negara Hukum dan Negara Hukum Pancasila*. PT Refika Aditama, Bandung. Hlm 35

¹³ Satjipto Rahardjo, 1991, *Ilmu Hukum*, Cet III, Citra Aditya Bakti, Bandung

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 24.

¹⁵ I Made Pasek Diantha, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, PT Kharisma Putra Utama, Jakarta, ,hal 12

kebijakan pemerintah dalam memberlakukan hukum yang bersifat nasional. Politik dan hukum merupakan hubungan dua indikator yang saling bergantung dan berhubungan.

Pemerintah memberlakukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada bagian menimbang huruf (e) menyatakan :

“bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa undang-undang ke dalam satu undang-undang secara komprehensif dengan menggunakan metode ombibus.”

“Bagian menimbang huruf (f) menyatakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.”

Tujuan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tersebut di atas berdasarkan Pasal 3 sebagai berikut :

- a. Menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMKM serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antar daerah dalam kesatuan ekonomi nasional;
- b. Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- c. Melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan dan perlindungan bagi

- d. Melakukan berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem, investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan Pancasila.”

Politik Hukum dapat dijabarkan sebagai kemauan atau kehendak negara terhadap hukum. Artinya, untuk apa hukum itu diciptakan, apa tujuan penciptaannya dan kemana arah yang hendak dituju. Politik Hukum adalah kebijakan pemerintah mengenai hukum mana yang akan dipertahankan, hukum mana yang akan diganti, hukum mana yang akan direvisi dan hukum mana yang akan dihilangkan.

Dengan demikian melalui politik hukum negara membuat suatu rancangan dan rencana pembangunan hukum nasional di Indonesia. Pencapaian pembangunan hukum akan mendorong pencapaian tujuan hukum yang selanjutnya mengarah pada terciptanya tujuan negara.

Tujuan hukum untuk menciptakan suatu keadilan, kemanfaatan, ketertiban dan kepastian hukum tidaklah dengan mudah dapat dipenuhi apabila di dalam setiap hukum yang ada terkandung tujuan negara. Pencapaian tujuan hukum akan mengarah atau menuju pada pencapaian tujuan negara. Sebagai sarana tercapainya tujuan negara, maka tujuan hukum harus tercapai terlebih dahulu sehinggatujuan negara akan terwujud dengan baik.

Berdasarkan penjabaran diatas sebagai Negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan bukan atas dasar kekuasaan (*machstaat*) Indonesia menuangkan cita-cita ataupun tujuan negara melalui hukum sebagai sarannya dengan kata lain hukum adalah sarana yang digunakan dalam mencapai tujuan negara yang sudah di cita-citakan.

Melalui perspektif politik, hukum dipandang sebagai produk atau output dari proses politik atau hasil pertimbangan dan perumusan kebijakan publik. Namun disamping hukum sebagai produk pertimbangan politik, terdapat politik hukum yang merupakan garis atau dasar kebijakan untuk

menentukan hukum yang seharusnya berlaku dalam negara.

Pada negara demokrasi, masukan (*inputs*) yang menjadi bahan pertimbangan untuk penentuan hukum bersumber dari dan merupakan aspirasi masyarakat yang disalurkan melalui wakil-wakil rakyat yang kemudian diproses sehingga muncul sebagai *outputs* dalam bentuk peraturan hukum.

Politik hukum nasional sebagai pedoman dasar bagi segala bentuk dan proses perumusan, pembentukan dan pengembangan hukum di tanah air. Bila politik hukum nasional merupakan pedoman dasar bagi segala bentuk dan proses perumusan, pembentukan dan pengembangan hukum di tanah air, dapat dipastikan politik hukum nasional harus dirumuskan pada sebuah peraturan perundang-undangan yang bersifat mendasar pula, bukan pada sebuah peraturan perundang-undangan yang bersifat teknis.

2. Dinamika Perubahan Perundang-Undangan Bidang Ketenagakerjaan

Pada bagian ini membahas tentang kedua bidang ketenagakerjaan dalam undang-undang cipta kerja ini menimbulkan permasalahan dalam isi materi yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945. Terutama dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial bagi kehidupan pekerja.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Bagian kedua tentang ketenagakerjaan telah merubah ketentuan UUK. Perubahan isi undang-undang yang memberatkan pekerja karena ketidakjelasan dalam melaksanakan hubungan industrial di Indonesia. Ketidakjelasan mengenai status pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak, menimbulkan lemahnya pelaksanaan hubungan kerja yang menyangkut hak dan kewajiban pekerja kontrak ketika mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan.

Undang-Undang Cipta Kerja atau *Omnibus Law* merupakan sebuah konsep berpikir yang memiliki karakteristik mampu mengubah dan menghapus beberapa regulasi menjadi satu peraturan yang mampu mencakup seluruh aspek.

Meskipun konsep seperti ini masih baru, seharusnya dalam regulasi pembentukan undang-undang sudah diatur agar pesan baik yang terdapat pada konsep tersebut mampu dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru.

Dengan proses pembentukan yang cukup singkat Undang-Undang ini mampu lahir dengan mengganti puluhan undang-undang menjadi satu regulasi yang sejalan. Namun pencapaian itu tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang kita diciptakan seharusnya mampu mejadi sebuah solusi baru supaya menghindari konflik-konflik yang telah terjadiselama ini.

Sebagaimana hubungan industrial didasarkan nilai-nilai dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar NRI 1945. Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan yang setinggi-tingginya. Bagi pekerja perusahaan adalah sumber penghasilan dan sumber kehidupan, sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik. Ke dua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam proses produksi barang dan jasa. Sehingga hubungan industrial dapat terwujud hubungan yang harmonis, bahkan sebaliknya hubungan yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan yang berpotensi membuat masalah baru di kalangan masyarakat. Masalah ini ada pada perubahan ketentuan pemberian pesangon pada Pasal 154 yang merubah ketentuan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Masih banyak kasus perusahaan yang melanggar ketentuan pemberian pesangon kepada para buruh. Secara yuridis perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya dan memberikan dominasi kaum pengusaha untuk melakukan eksploitasi terhadap buruh.

Pada intinya Undang-Undang Cipta Kerja ini merupakan regulasi yang digunakan sebagai alat oleh pemerintah untuk membangun perekonomian Indonesia menjadi lebih baik. Namun seharusnya secara substansi Pemerintah dan DPR jangan

sampai melupakan kepentingan dari para buruh yang notabene adalah rakyat kita sendiri. Namun di sisi lain harus ada cara agar mampu menarik minat investor untuk menanamkan modal nya di Indonesia tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat.

D. Simpulan

Aspek keadilan terhadap pekerja dipengaruhi oleh perubahan perundang-undangan ketenagakerjaan yang lebih berpihak kepada kepentingan pemerintah dan perusahaan karena pemerintah memiliki kepentingan politik dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, sehingga hukum ketenagakerjaan tidak mencapai tujuan keadilan sosial bagi kesejahteraan hidup.

Perubahan terhadap sistem hukum nasional yang di cita-citakan dan hukum yang senyatanya (*das sollen dan das sein*), mempengaruhi kepada kebijakan pemerintah dalam memberlakukan hukum yang bersifat nasional. Politik dan hukum merupakan hubungan dua indikator yang saling bergantung dan berhubungan.

Sehingga diperlukan aspek keadilan, ketertiban, dan kemanfaatan dalam mencapai tujuan hukum ketenagakerjaan yang memeberikan aspek perlindungan secara yuridis terhadap pekerja.

Kebijakan pemerintah terhadap perubahan perundang-undangan ketenagakerjaan sebaiknya memberikan aspek perlindungan hukum terhadap pekerja demi menghindari maraknya aksi pekerja dalam memperjuangkan nasibnya dalam perselisihan hubungan industrial.

Perubahan hukum nasional bidang ketenagakerjaan seharusnya sesuai dengan tujuan politik yang dilakukan pemerintah untuk keharmonisan hubungan industrial yang seimbang oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Daftar Pustaka

Buku

- Diantha, I Made Pasek, 2016, Metodologi Penelitian Hukum Normatif, PT Kharisma Putra Utama, Jakarta.
- Gunawan, Yopi dan Kristian, 2015, Perkembangan Konsep Negara Hukum dan Negara Hukum Pancasila. PT Refika Aditama, Bandung.
- Manulang, H Sedjun, 1995, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto, 2011 Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktek,PT. Alumni, Bandung.
- Rahardjo, Satjipto, 1991, Ilmu Hukum, Cet. III, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, 2004, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Soepomo, Iman, 1992, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta.
- Warasih, Esmi, 2005, Pranata Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis, Suryandaru Utama, Semarang.
- Yusuf, Yusmedi dan Muhammad Rizqi Fadhlillah, 2023, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, PT Arrad Pratama, Cirebon.

Artikel Journal

Satyanagara, Ajisaka Bagas dan Abdul Wahab, Strategi Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja/Buruh Dan Perusahaan Di Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur, Jurnal Tatapamong, Vol 5, No 2, 2023.

Simanjutak, Payaman Simanjutak, Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan”, Jurnal Informasi Hukum, Vol.XVII, 2015.

Yuliasuti, Ari dan Emil Syarif, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol 16, No 2, 2021.

Yusuf, Yusmedi, Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Omnibus Law), Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal: Al Ahkam UIN Banten, Vol.16.No.2, 2020.

Peraturan Perundangan-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan