

## Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

San Mikael Sinambela<sup>1</sup>, Putri Widia Ningsih<sup>2</sup>, Ahmad Aridho<sup>3</sup>, Joy Novi Yanti Lumbantobing<sup>4</sup>, Nur Anisa Simbolon<sup>5</sup>, Reylan Silverius Sinaga<sup>6</sup>, Ramsul Nababan<sup>7</sup>, Maulana Ibrahim<sup>8</sup>

<sup>1-8</sup>Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Sumatera Utara

E-mail: [sanmikaelsinambela@gmail.com](mailto:sanmikaelsinambela@gmail.com)<sup>1</sup>, [pw326154@gmail.com](mailto:pw326154@gmail.com)<sup>2</sup>, [ahmadaridho.3213311028@mhs.unimed.ac.id](mailto:ahmadaridho.3213311028@mhs.unimed.ac.id)<sup>3</sup>, [joylumbantobing44@gmail.com](mailto:joylumbantobing44@gmail.com)<sup>4</sup>, [nuranisa08@mhs.unimed.ac.id](mailto:nuranisa08@mhs.unimed.ac.id)<sup>5</sup>, [rey2003sng@gmail.com](mailto:rey2003sng@gmail.com)<sup>6</sup>, [ramsulnababan@unimed.ac.id](mailto:ramsulnababan@unimed.ac.id)<sup>7</sup>, [maulanabrahim@unimed.ac.id](mailto:maulanabrahim@unimed.ac.id)<sup>8</sup>

**Abstract.** *This research was conducted with the aim of finding out the development and dynamics of employment law in Indonesia. This research method is to use a descriptive qualitative method with a literature study approach. The results of this research show that since the beginning of independence. In Indonesia, labor law has experienced significant developments. Currently, labor law in Indonesia regulates the rights and obligations of workers and employers, as well as determining settlement procedures. Employment disputes. However, even though there have been positive changes in labor law in Indonesia, there are still several problems that need to be addressed, such as injustice in wages, difficulties in obtaining workers' rights, and there are still many cases of violations of workers' rights. In conclusion. The conclusion from the discussion above shows that the development of labor law in Indonesia is very dynamic. From the 1950 Employment Law to the 2020 Omnibus Law, these regulations have undergone significant changes to accommodate needs. Society, the world of work, and economic growth. The importance of protecting workers' rights, determining fair wages, and resolving industrial relations conflicts are crucial aspects of labor law. Although efforts to increase investment and create new jobs are recognized through the Omnibus Law, special attention to protection is needed. Workers' rights and conflict resolution so that industrial relations remain balanced and fair.*

**Keywords:** *Legal Development, Employment, Law*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Adapun metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sejak awal kemerdekaan Indonesia, hukum ketenagakerjaan telah mengalami perkembangan yang signifikan. Saat ini, undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta menentukan tata cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Namun, meskipun terdapat perubahan positif dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, masih terdapat beberapa masalah yang perlu diatasi, seperti ketidakadilan dalam upah, kesulitan dalam mendapatkan hak-hak pekerja, dan masih banyaknya kasus pelanggaran hak-hak pekerja. Kesimpulan dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dinamis. Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 1950 hingga Omnibus Law tahun 2020, peraturan-peraturan tersebut mengalami perubahan signifikan untuk mengakomodasi kebutuhan masyarakat, dunia kerja, dan pertumbuhan ekonomi. Pentingnya perlindungan hak pekerja, penetapan upah yang adil, serta penyelesaian konflik hubungan industrial merupakan aspek-aspek krusial dalam undang-undang ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Perkembangan Hukum, Ketenagakerjaan, Hukum

## **PENDAHULUAN**

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Seiring dengan perkembangan ekonomi dan industri di Indonesia, hukum ketenagakerjaan juga mengalami perkembangan yang signifikan. Perubahan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari peraturan ketenagakerjaan hingga perlindungan hak-hak pekerja.

Salah satu undang-undang yang menjadi landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti hubungan kerja, upah, perlindungan tenaga kerja, dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Selain itu, terdapat juga peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Namun, perubahan signifikan terjadi dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) pada tahun 2020. Hal ini menimbulkan reaksi beragam di masyarakat, dengan beberapa dukungan dan beberapa kekhawatiran akan kemungkinan mengambil hak-hak pekerja. Dinamika kompleks ini menunjukkan perlunya keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan hak-hak pekerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat perubahan kebijakan pemerintah yang mempengaruhi dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Misalnya, dikeluarkannya Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan. Selain itu, tuntutan global terkait standar ketenagakerjaan juga mempengaruhi dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Isu-isu terkait perlindungan hak-hak pekerja, upah minimum, dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan juga menjadi bagian penting dari dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat beberapa kasus sengketa ketenagakerjaan yang menarik perhatian publik, seperti kasus PHK massal di beberapa perusahaan besar dan kasus upah minimum di beberapa daerah di Indonesia.

Dalam analisis ini, akan ditinjau berbagai undang-undang, peraturan, dan kebijakan terkait ketenagakerjaan yang telah diberlakukan dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu, akan dianalisis juga bagaimana implementasi hukum ketenagakerjaan tersebut di lapangan serta dampaknya terhadap hubungan industrial dan kondisi ketenagakerjaan secara keseluruhan.

Dengan memahami perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia, kita dapat mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh para pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam menciptakan lingkungan ketenagakerjaan yang seimbang dan adil. Analisis ini akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang evolusi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan implikasinya terhadap berbagai aspek kehidupan ekonomi dan sosial di negara ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Dan Asas Pembangunan Ketenagakerjaan**

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Asri Wijayanti, n.d.)

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas dari-pada pekerja/buruh. (Asri Wijayanti, n.d.)

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi

penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003). (Asri Wijayanti, n.d.)

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran. Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.<sup>2</sup> Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. (Asri Wijayanti, n.d.)

### **Pengaturan Ketenagakerjaan Sebelum kemerdekaan**

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberiperindungan kepadapekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan

perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945), yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Laurensius Arliman S, n.d.)

Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum<sup>7</sup> dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum. (Laurensius Arliman S, n.d.)

Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 28I UUD 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu<sup>8</sup> bahkan Pasal 28I ini memberikan perlindungan bagi mereka, meliputi pula pekerja atas perlakuan diskriminatif. Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proporsional sesuai asas keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberadaan perusahaan. Hukum sebagai pedoman berperilaku harus mencerminkan aspek keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara. (Asri Wijayanti, n.d.).

### **Jaminan Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perihal pengertian perjanjian kerja, ada lagi pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).<sup>7</sup> Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan; demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. “Dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu,” yaitu: Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. (Azis et al., 2019)

Pekerjaan yang bersifat musiman; atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. “Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain : Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua; Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia; Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu; Paling lama tiga tahun termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan; Pembaharuan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian; Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan upah dan syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan perturan perundang-undangan. (Azis et al., 2019)

Apabila prinsip PKWT dilanggar: Terhadap hurup a sampai dengan huruf f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT; Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam perauran perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.” Syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu. “Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materil maupun formil. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 syarat materil diatur dalam pasal 52, pasal 55, pasal 58, pasal 59, dan pasal 60, sedangkan syarat formil diatur dalam pasal 54 dan 57. Seperti dalam pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, maka masa percobaan dalam PKWT tersebut batal demi hukum. Akibat hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT.” “Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja waktu

tertentu dibuat dalam dua rangkap untuk masing-masing pengusaha dan pekerja/buruh. (Azis et al., 2019)

Mengingat perlunya pencatatan PKWT sebagaimana diatur dalam pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004, maka ditambah satu rangkap lagi yaitu untuk instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat. Pencatatan dilakukan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja. Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).” Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. “Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam pasal 59 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui pilih salah satu dengan jangka waktu paling lama tiga tahun. Yang dimaksud diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari; Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003); Pembaharuan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 Ayat 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Jika disimpulkan, secara otomatis jangka waktu PKWT keseluruhan hanya boleh berlangsung selama tiga tahun, baik untuk perpanjangan maupun untuk pembaharuan; Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu. (Azis et al., 2019)

## **METODE PENELITIAN**

Untuk memperoleh data yang relevan atau yang sama pada tema penelitian, maka dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan untuk menyusun konsep mengenai produktivitas yang nantinya dapat digunakan sebagai pijakan dalam mengembangkan langkah-langkah praktis sebagai alternatif pendekatan manajemen.

Dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang memberi uraian mengenai gejala

sosial yang diteliti dengan mendeskripsikan tentang nilai variabel berdasarkan indikator yang diteliti tanpa membuat hubungan dan perbandingan dengan sejumlah variabel yang lain.

### **Lokasi Penelitian**

Mengingat bahwa penelitian ini dilakukan dengan pendekatan studi pustaka, maka lokasi penelitian ini adalah segala sumber bacaan online yang disediakan di seluruh wilayah Indonesia dan luar negeri.

### **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan salah satu unsur pemusatan yang sangat penting dalam penelitian. Hal tersebut harus dilakukan dengan cara eksplisit agar kedepannya dapat meringankan peneliti sebelum turun atau melakukan observasi/pengamatan. Fokus penelitian merupakan garis terbesar dalam jantungnya penelitian mahasiswa, sehingga observasi dan analisa hasil penelitian bakal menjadi lebih terarah.

Maka peneliti memfokuskan untuk meneliti tentang “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”. Dalam hal ini, penelitian kami berfokus pada Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Hal ini berfungsi untuk mengembangkan dan memperluas wawasan tentang perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan pada penulisan artikel ini adalah berdasarkan beberapa e-book yang cukup relevan untuk dijadikan referensi serta beberapa jurnal yang juga relevan dan berkesinambungan dengan penulisan artikel ini. Fakta – fakta yang terdapat di dalam jurnal tersebut kami bandingkan dan kami jadikan sebagai referensi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami evolusi signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pemerintah telah melakukan berbagai reformasi untuk meningkatkan perlindungan pekerja, termasuk revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan pada 2020. Perubahan tersebut mencakup aspek hak pekerja, seperti upah, cuti, dan keamanan kerja. Selain itu, regulasi terkait ketenagakerjaan juga diperbarui untuk mengakomodasi dinamika pasar dan perkembangan teknologi. Meskipun demikian, tantangan tetap ada, termasuk implementasi dan pemantauan kebijakan secara konsisten di berbagai sektor industri. Selain perubahan Undang-

Undang Ketenagakerjaan, terdapat juga upaya untuk meningkatkan dialog antara pihak buruh dan pengusaha melalui pembentukan Dewan Pengupahan Nasional dan pengaturan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Pemberdayaan serikat pekerja menjadi fokus, dengan peningkatan kesadaran akan hak-hak pekerja dan penguatan peran serikat sebagai mitra dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan. Meskipun ada langkah-langkah positif, perlu terus dilakukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan agar dapat mengatasi dinamika perubahan ekonomi dan tuntutan pekerja yang terus berkembang.

Selain itu, terdapat upaya pula dalam meningkatkan perlindungan terhadap pekerja migran melalui revisi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Langkah-langkah ini mencerminkan kesadaran akan tantangan yang dihadapi pekerja migran dan dorongan untuk memastikan hak-hak mereka diakui dan dijaga, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Namun, dalam perjalanan reformasi ini, masih ada beberapa isu yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Di antaranya adalah implementasi kebijakan secara konsisten di seluruh wilayah Indonesia, agar manfaat perlindungan dapat dirasakan secara merata. Selain itu, perlu terus ditingkatkan pemahaman dan kesadaran masyarakat terkait hak-hak ketenagakerjaan guna memastikan keberlanjutan dan efektivitas upaya perlindungan pekerja.

**b. Dampak Dari Perubahan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hubungan Industrial, Kondisi Ketenagakerjaan, Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di Indonesia**

Perubahan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dapat membawa dampak signifikan pada hubungan industrial, kondisi ketenagakerjaan, dan perlindungan hak-hak pekerja. Terkait hubungan industrial, perubahan regulasi dapat menciptakan dinamika baru antara pekerja dan pengusaha, memengaruhi negosiasi kontrak dan tata kelola ketenagakerjaan. Kondisi ketenagakerjaan juga terpengaruh melalui penyesuaian kebijakan rekrutmen, jam kerja, dan aspek lainnya, memengaruhi dinamika pasar tenaga kerja. Perlindungan hak-hak pekerja menjadi fokus utama, dengan perubahan hukum yang dapat memengaruhi ketentuan pemutusan hubungan kerja, keamanan kerja, serta hak-hak lainnya. Pengaturan yang lebih baik dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, sementara kebijakan yang kurang progresif dapat menimbulkan ketidaksetaraan dan ketidakpastian. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap

implikasi perubahan hukum ketenagakerjaan sangat penting untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia.

**c. Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Di Indonesia Mengikuti Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Yang Terjadi**

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia mengikuti perkembangan hukum ketenagakerjaan yang dapat melibatkan beberapa tahapan. Seiring waktu, regulasi terkait penyelesaian sengketa terus berkembang untuk memberikan landasan yang lebih kuat dan adil bagi kedua belah pihak.

Pertama-tama, pihak yang terlibat dalam sengketa diwajibkan untuk menjalani proses mediasi. Mediasi memberikan kesempatan bagi para pihak untuk mencapai kesepakatan damai dengan bantuan mediator. Jika mediasi tidak berhasil, sengketa dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial, perkembangan hukum ketenagakerjaan tercermin dalam putusan hakim. Keputusan-keputusan ini menjadi landasan penting untuk kasus serupa di masa depan. Dengan demikian, interpretasi hukum ketenagakerjaan dapat mengalami evolusi seiring waktu melalui preseden hukum yang dibentuk oleh keputusan-keputusan pengadilan.

Selain itu, upaya-upaya reformasi hukum ketenagakerjaan dapat mempengaruhi penyelesaian sengketa. Perubahan peraturan atau undang-undang dapat menciptakan kerangka hukum yang baru untuk menangani sengketa ketenagakerjaan. Hal ini dapat memengaruhi strategi hukum, pertimbangan hakim, dan proses penyelesaian sengketa secara keseluruhan. Dengan demikian, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya mencerminkan perkembangan hukum ketenagakerjaan itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh perubahan kebijakan dan regulasi yang berkaitan. Pemahaman mendalam terhadap dinamika ini penting bagi para pelaku industri, pengacara, dan pekerja untuk menjalani proses penyelesaian sengketa dengan keadilan dan keberlanjutan.

**d. Perbandingan Antara Hukum Ketenagakerjaan Sebelum Dan Setelah Reformasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kondisi Ketenagakerjaan Di Indonesia**

Sebelum reformasi, hukum ketenagakerjaan di Indonesia didominasi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan signifikan terjadi setelah reformasi politik tahun 1998, yang memicu revisi undang-undang ketenagakerjaan pada tahun 2003 tersebut. Seiring perkembangan, terjadi penyesuaian lebih lanjut melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Reformasi hukum ketenagakerjaan

membawa beberapa perubahan, termasuk peningkatan hak-hak pekerja, perlindungan bagi pekerja kontrak, dan peningkatan peran serikat pekerja. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja diperkuat melalui regulasi yang lebih rinci, mencakup aspek pemutusan hubungan kerja dan upah. Pengaturan mengenai pekerja kontrak juga diperjelas untuk memberikan jaminan keamanan lebih besar.

**e. Peraturan-Peraturan yang Memuat Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Tenaga kerja merupakan modal dan pelaksanaan pembangunan yang paling penting. Tujuan pembangunan yang terpenting adalah kesejahteraan masyarakat, termasuk tenaga kerja. Sebagai agen pembangunan, pekerja harus mempunyai jaminan hak dan tanggung jawab yang diatur serta mengembangkan daya gunanya. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia perlu mendapat perhatian khusus yang harus dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja di perusahaan tersebut, terutama yang berkaitan dengan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang diberikan dalam rangka jaminan sosial. bagi pekerja untuk dilaksanakan, yang bersifat umum untuk dilaksanakan, atau bersifat mendasar, berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong royong, sesuai dengan semangat Pancasila dan ditegaskan secara hukum dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah berubah secara signifikan sejak kemerdekaan. Seiring berjalannya waktu, undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia pun berkembang dan menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Sejak awal kemerdekaan, Indonesia telah memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Undang-undang tersebut adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 1950 yang mengatur tentang hubungan kerja, pengupahan dan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Perubahan lain terjadi pada tahun 2003 ketika Indonesia mengesahkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Undang-undang ini mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, hubungan kerja, pengupahan dan perlindungan tenaga kerja. Undang-undang ini juga mengatur tentang pengaturan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Selain UU Ketenagakerjaan, terdapat pula Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang mengatur tentang upah pekerja. Pasal 1 ayat (1) dalam peraturan ini menjelaskan bahwa pengupahan adalah pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan

atau akan dilakukan. Peraturan ini juga mengatur mengenai mekanisme penentuan upah minimum serta faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penetapan upah tersebut.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 1950 merupakan undang-undang yang penting dalam sejarah peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini merupakan salah satu undang-undang pertama yang mengatur hubungan perburuhan di Indonesia setelah kemerdekaan. Secara umum Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 mengatur tentang hak-hak dasar pekerja/buruh, kewajiban pengusaha/perusahaan, perjanjian kerja, pengupahan, jam kerja dan berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek terkait hubungan kerja di Indonesia. Pasal 1 ayat (3) dari UU ini menyatakan bahwa hubungan ketenagakerjaan adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan atau badan usaha lainnya. Hubungan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1 ayat (3) tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja melibatkan tiga komponen utama:

1. **Pekerja/Buruh:** Merujuk kepada individu atau kelompok yang bekerja atau berkerja dalam suatu perusahaan atau badan usaha lainnya untuk mendapatkan penghasilan atau imbalan tertentu.
2. **Pengusaha/Perusahaan:** Merujuk kepada individu, badan hukum, atau badan usaha lainnya yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk melakukan suatu pekerjaan atau layanan tertentu dalam hubungan kerja.
3. **Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Peraturan Perundang-undangan:** Mengatur bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan didasarkan pada perjanjian kerja yang dapat berupa kontrak kerja atau perjanjian lainnya. Selain itu, dalam hubungan kerja juga berlaku peraturan perusahaan yang ditetapkan oleh pengusaha dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia terkait ketenagakerjaan.

Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ini menekankan bahwa hubungan kerja harus sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan. Hal

ini untuk memastikan adanya keseimbangan dan perlindungan hak antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan dalam menjalankan hubungan kerja di Indonesia.

Selain itu, terdapat pula Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur prosedur penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan. Pasal 1 ayat (1) UU ini menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah penyelesaian yang bersifat mediasi, konsiliasi, atau arbitrase guna mencapai mufakat atau keputusan yang mengikat kedua belah pihak.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan peraturan yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan. Undang-undang ini mengatur tata cara penyelesaian perselisihan dalam lingkup hubungan kerja di Indonesia.

Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja adalah upaya penyelesaian suatu permasalahan melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase, dengan tujuan mencapai kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak untuk mencapai mufakat. atau sebuah keputusan. Pasal ini menekankan bahwa penyelesaian sengketa harus dilakukan melalui berbagai cara, seperti mediasi (penyelesaian sengketa oleh pihak ketiga yang netral), konsiliasi (penyelesaian secara musyawarah antara pihak yang bersengketa) atau arbitrase (penyelesaian sengketa oleh pihak ketiga yang netral).

Selain memperjelas proses penyelesaian sengketa, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam proses penyelesaian sengketa. Tujuan utamanya adalah menciptakan mekanisme penyelesaian konflik di bidang hubungan kerja yang adil dan transparan serta mencegah eskalasi konflik yang dapat membahayakan stabilitas dunia kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur tentang pengupahan pekerja/buruh di Indonesia. Peraturan ini memuat beberapa poin yang mengatur mengenai pengupahan secara rinci, antara lain mengenai upah minimum, perhitungan upah, dan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam menetapkan upah.

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa upah adalah pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang dilakukan atau akan dilaksanakan. Remunerasi ini

merupakan suatu bentuk imbalan atau imbalan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Peraturan pemerintah ini juga mengatur berbagai aspek terkait pengupahan, seperti: upah minimum, mekanisme penetapan upah, unsur-unsur yang menjadi dasar penghitungan upah, dan aturan pengupahan bagi pekerja dengan ketetapan tertentu. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk melindungi hak pekerja atas upah yang adil dan memadai berdasarkan kontribusi dan kondisi kerja mereka.

Perubahan terbaru pada undang-undang ketenagakerjaan Indonesia juga tercermin dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) yang diterapkan pada tahun 2020. Undang-undang ini mengubah sejumlah peraturan di berbagai sektor, termasuk undang-undang ketenagakerjaan. Salah satu perubahan penting terkait dengan proses perizinan investasi, yang diharapkan dapat meningkatkan investasi asing dan domestik serta menciptakan lapangan kerja baru.

Undang-Undang Cipta Kerja atau yang lebih dikenal dengan Omnibus Law merupakan undang-undang yang mulai berlaku di Indonesia pada tahun 2020 untuk mengubah sejumlah peraturan di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan, dengan tujuan untuk meningkatkan investasi dan memperluas kesempatan kerja. RUU ini mempunyai dampak yang luas karena mengubah beberapa undang-undang yang ada, termasuk undang-undang ketenagakerjaan. Bagian penting UU Cipta Kerja yang berkaitan dengan ketenagakerjaan antara lain:

1. Pembatasan dan fasilitasi izin investasi. Undang-undang ini memperkenalkan prosedur yang lebih sederhana dan lebih cepat untuk mengeluarkan izin investasi. Hal ini dimaksudkan untuk merangsang pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja baru dan menarik investasi asing.
2. Penyesuaian Upah dan Jam Kerja. Undang-undang ini memberikan fleksibilitas kepada pengusaha untuk menyesuaikan upah dan jam kerja serta membatasi waktu lembur dalam kondisi tertentu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam mengatur jam kerja dan penggajian serta menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
3. Penyesuaian Upah dan Jam Kerja. Undang-undang ini memberikan fleksibilitas kepada pengusaha untuk menyesuaikan upah dan jam kerja serta membatasi waktu lembur dalam kondisi tertentu. Tujuannya adalah untuk

meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam mengatur jam kerja dan penggajian serta menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

4. Perubahan Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mengubah berbagai tata cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha/perusahaan serta menekankan mediasi sebagai salah satu cara utama penyelesaian perselisihan.
5. Penghapusan beberapa peraturan pelaksanaan terkait ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja juga menghapus atau mengubah beberapa ketentuan yang menghambat investasi dan pertumbuhan lapangan kerja, seperti memfasilitasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan mengubah peraturan outsourcing.

Tingkat perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah berubah secara signifikan dari waktu ke waktu. Berbagai undang-undang dan peraturan telah diberlakukan untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha serta untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja. Misalnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjadi landasan utama pengaturan hubungan kerja, termasuk ketentuan kontrak kerja, peraturan perusahaan, Pasal, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun perubahan signifikan terjadi ketika Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus law) mulai berlaku pada tahun 2020. Omnibus law ini mengubah sejumlah regulasi, antara lain tata cara penerbitan izin investasi, fleksibilitas gaji, dan perubahan penyelesaian perselisihan industrial. Meskipun tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja baru, perubahan ini menimbulkan reaksi beragam dalam opini publik: ada yang mendukungnya, ada pula yang khawatir akan kemungkinan pembatasan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan dinamika yang kompleks dan penerapan kebijakan baru harus dipertimbangkan secara matang untuk menjamin keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan hak-hak pekerja.

Perlu dicatat bahwa perkembangan ini merupakan bagian dari proses berkelanjutan di mana undang-undang ketenagakerjaan harus terus beradaptasi dengan kondisi sosial dan ekonomi serta kebutuhan masyarakat dan industri. Mengingat perubahan-perubahan ini, penting bagi pemerintah, pengusaha, serikat pekerja dan masyarakat untuk terlibat dalam dialog yang terbuka dan konstruktif untuk mencapai kesepakatan yang adil dan abadi. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja

yang berkelanjutan dan memastikan bahwa hubungan ketenagakerjaan di Indonesia bermanfaat bagi semua orang yang terlibat.

Oleh karena itu, perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mempunyai dinamika yang cukup kompleks. Seiring dengan terus berlanjutnya upaya peningkatan investasi dan perluasan kesempatan kerja, perlindungan hak-hak pekerja juga perlu diperhatikan untuk menjamin kesetaraan dan keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia. Meskipun undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia telah berubah secara signifikan, beberapa faktor dinamis masih perlu dipertimbangkan. Salah satu dinamika tersebut adalah masih adanya kesenjangan upah antara pekerja formal dan informal. Pekerja informal seringkali tidak menerima upah yang pantas dan tidak mendapatkan perlindungan yang memadai. Selain itu, masih terdapat permasalahan dalam penyelesaian konflik hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan seringkali memakan waktu dan sangat mahal. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dinamis. Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 1950 hingga Omnibus Law tahun 2020, peraturan-peraturan tersebut mengalami perubahan signifikan untuk mengakomodasi kebutuhan masyarakat, dunia kerja, dan pertumbuhan ekonomi. Pentingnya perlindungan hak pekerja, penetapan upah yang adil, serta penyelesaian konflik hubungan industrial merupakan aspek-aspek krusial dalam undang-undang ketenagakerjaan. Meskipun upaya-upaya untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja baru diakui melalui Omnibus Law, tetapi perlu perhatian khusus terhadap perlindungan hak pekerja dan penyelesaian konflik agar hubungan industrial tetap seimbang dan adil.

Dinamika kompleks ini mencakup tantangan seperti kesenjangan upah antara pekerja formal dan informal, serta masalah dalam penyelesaian konflik yang memakan waktu dan mahal. Oleh karena itu, pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat perlu terlibat dalam dialog terbuka dan konstruktif untuk mencapai kesepakatan yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan, dan memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan memberikan manfaat bagi semua pihak.

## **Saran**

1. Saran pertama adalah penting bagi pengusaha dan pekerja untuk memiliki pemahaman mendalam terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Undang-Undang Cipta Kerja. Pelatihan dan sosialisasi peraturan ini kepada semua pihak terkait dapat membantu mencegah konflik dan memastikan implementasi yang tepat.
2. Pengusaha perlu memastikan penerapan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam hubungan kerja. Ini mencakup mematuhi ketentuan upah minimum, memperhatikan mekanisme penentuan upah, dan menghindari ketidaksetaraan dalam pengupahan antara pekerja formal dan informal. Kesejahteraan pekerja harus menjadi prioritas untuk mencapai tujuan pembangunan yang inklusif.
3. Pemerintah dan pemangku kepentingan perlu memperkuat mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial. Ini melibatkan peningkatan efisiensi dalam penyelesaian perselisihan, termasuk melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Proses yang cepat dan efektif dapat mengurangi dampak negatif terhadap produktivitas dan memberikan kepastian hukum kepada semua pihak. Pemerintah dan pemangku kepentingan perlu memperkuat mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial. Ini melibatkan peningkatan efisiensi dalam penyelesaian perselisihan, termasuk melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Proses yang cepat dan efektif dapat mengurangi dampak negatif terhadap produktivitas dan memberikan kepastian hukum kepada semua pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Indriani, M. (n.d.). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan Edisi Jurnal*, 67-77.
- Referandum, C. (2022). UU Cipta Kerja & Aturan Pelaksanaannya: Upaya Perampasan Hak-Hak Rakyat Atas Tanah & Hak-Hak Pekerja. Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta.
- Shalihah, F. (2019). HUKUM KETENAGAKERJAAN: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Sucahyono, H. (2021). Peraturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja Perkuat Landasan Perencanaan Infrastruktur PUPR. Jakarta Selatan: Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (BPIW) Kementerian PUPR.
- Asri Wijayanti, S. H. , M. H. (N.D.). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. In *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* (Vol. 10).
- Laurensius Arliman S. (N.D.). Perkembangan Dan Dinamika Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia. Retrieved November 26, 2023, From <https://Ojs.Umrah.Ac.Id/Index.Php/Selat/Article/View/215>
- Susiani, D. (2020). Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
- Arliman, L. (2017). Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Selat*, 5(1), 74-87.
- Ramli, L. (2020). Hukum ketenagakerjaan. Airlangga University Press.
- Is, M. S., SHI, M., & Sobandi, S. H. (2020). Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Prenada Media.
- Wijayanti, A. (2009). Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi (Vol. 1). Sinar Grafika.
- Hanifah, I. (2020). [BUKU] HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen.
- Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). Hukum ketenagakerjaan/perburuhan.
- Harahap, A. M. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Singadimedja, H. N. (2020). Resensi Buku: Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 4(2), 369-379.
- Charada, S. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1-21.
- Azhar, M. (2015). Hukum Ketenagakerjaan.
- Indra Afrita, S. H. (2021). Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia. Absolute Media.
- Sitabuana, T. H., & Kurniawan, R. (2021). PERMASALAHAN KEADILAN DAN KEPASTIAN PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI

INDONESIA TERHADAP KESEJAHTERAAN HIDUP TENAGA KERJA DAN  
KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN. Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, 19(1).

Fatahillah, M. A., & Padang, A. T. (2021). Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di  
Indonesia. SIYASATUNA: JURNAL ILMIAH MAHASISWA SIYASAH  
SYAR'IYYAH, 2(2), 402-413.