

Eka Ari Endrawati, S.H., M.H
Diah Turis Kaemirawati, S.H., M.H.



Buku Referensi

HUKUM

TENAGA KERJA DAN INDUSTRI (HTKI)



BUKU REFERENSI
HUKUM TENAGA
KERJA
DAN INDUSTRI
(HTKI)

Eka Ari Endrawati, S.H., M.H
Diah Turis Kaemirawati, S.H., M.H.



HUKUM TENAGA KERJA DAN INDUSTRI (HTKI)

Ditulis oleh:

Eka Ari Endrawati, S.H., M.H
Diah Turis Kaemirawati, S.H., M.H.

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang keras memperbanyak, menerjemahkan atau mengutip baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku tanpa izin tertulis dari penerbit.



ISBN: 978-623-09-9675-7
iv + 192 hlm; 15,5x23 cm.
Cetakan I, April 2024

Desain Cover dan Tata Letak:

Kamila Ditaputri, S.Psi.
Ajrina Putri Hawari, S.AB.

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

PT Media Penerbit Indonesia

Royal Suite No. 6C, Jalan Sedap Malam IX, Sempakata
Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan 20231

Telp: 081362150605

Email: ptmediapenerbitindonesia@gmail.com

Web: <https://mediapenerbitindonesia.com>

Anggota IKAPI No.088/SUT/2024



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI) dengan baik. Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada keluarga, para sahabat, kerabat, dan semua pihak yang telah mendukung serta membantu proses penyelesaian buku ini. Buku ini disusun penulis dengan dasar fikir bahwa keberadaan tenaga kerja dan pengusaha menjadi faktor yang krusial dalam dunia Industri terutama di Indonesia.

Hak dan kewajiban secara seimbanglah yang harus diperoleh dari pekerja dan pengusaha. Tanpa pekerja, pengusaha tidak bisa menjalankan usahanya dengan baik tanpa pengusaha para pekerjapun tidak mendapatkan incam untuk memenuhi kebutuhannya, untuk itu dibutuhkan pedoman dalam mengatur pengusaha dan pekerja agar tidak bisa bertindak sesukanya ketika melaksanakan kewajiban dan hak-hak di tempat kerja. Oleh karena itu, sangat perlu ada aturan yang secara khusus mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Di Indonesia, hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha mutlak harus ada dan dilaksanakan karena Indonesia secara sadar telah memilih hukum sebagai landasan bernegara, bukan kekuasaan. Semua hubungan yang menyangkut hak dan kewajiban harus diatur oleh hukum, sehingga pelanggaran atas hak dan kewajiban tersebut kemudian dinilai oleh hukum mana yang benar dan mana yang salah, sehingga masing-masing dari pelanggar harus mampu dan mau mempertanggungjawabkan di hadapan hukum Indonesia.

Landasan utama ketenagakerjaan di Indonesia tidak lain adalah UU Cipta Kerja yang kemudian diganti dengan PERPU NO 6 tahun 2023 serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

sebagai sumber hukum atau sebagai dasar negara. Dalam kutipan salah satu pasal UUD 1945 berbunyi bahwa “setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak”. Tidak seorangpun boleh melakukan perbuatan yang tidak layak, pekerja dan pengusaha harus sama-sama melakukan perbuatan yang layak sebagai manusia dan warga negara yang taat hukum.

Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal ihwal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Didalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya meliputi hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Buku ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk memperdalam ilmu tentang hukum ketenaga kerjaan Indonesia, cetakan pertama bukum ini disesuaikan dengan peraturan hukum tenaga kerja yang berlaku saat ini. Semoga hadirnya buku hukum tenaga kerja Indonesia dapat memberikan sedikit banyak pemahaman tentang hukum tenaga kerja dan industri bagi mahasiswa serta seluruh masyarakat pada umumnya.

Salam Hormat

Tim Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Pengenalan Buku	2
B. Pentingnya Hukum Tenaga Kerja.....	6
C. Tujuan dan Ruang Lingkup Buku.....	6
D. Struktur Buku	8
BAB II SEJARAH HTKI.....	9
A. Latar Belakang	9
B. Masa Perbudakan.....	10
C. Masa Perhambaan.....	12
D. Masa Peruluran	18
E. Pekerjaan Rodi (Gotong Royong)	20
BAB III DASAR-DASAR HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA. 25	
A. Undang-Undang Ketenagakerjaan Dari Masa Ke Masa25	
B. UU dan Peraturan Pemerintah Saat Ini yang Berkaitan Dengan Hukum Tenaga Kerja dan Industri	28
C. Kedudukan HTKI Dalam Sistem Hukum Di Indonesia	34
BAB IV PIHAK-PIHAK DALAM HTKI	39
A. Pengertian dan Uraian Teori Tentang Pihak-Pihak Dalam HTKI	39
B. Tenaga Kerja.....	42
C. Pengusaha	44
D. Organisasi Buruh	46

E.	Organisasi Pengusaha	48
BAB V PERJANJIAN KERJA.....		53
A.	Pengertian dan Uraian Teori Tentang Perjanjian Kerja	53
B.	Syarat Sah Perjanjian	55
C.	Jenis dan Sifat Perjanjian.....	57
D.	Isi Perjanjian Kerja	59
E.	Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	62
BAB VI HUBUNGAN KERJA.....		67
A.	Pengertian dan Uraian Teori Tentang Hubungan Kerja	67
B.	Kontrak Kerja	69
C.	Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja.....	72
D.	Perubahan Status Hubungan Kerja	75
BAB VII KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA.....		81
A.	Pengertian dan Uraian Teori Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	81
B.	Pengaturan Keselamatan Kerja.....	84
C.	Penyakit Akibat Kerja.....	86
D.	Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Kesehatan Pekerja	88
BAB VIII PENEMPATAN KERJA.....		91
A.	Pengertian dan Uraian Teori Tentang Penempatan Kerja	91
B.	Pelatihan Kerja.....	92
C.	Penggerakan Tenaga Kerja	94
D.	Pengangguran	96
BAB IX PERATURAN PERUSAHAAN.....		101
A.	Pengertian dan Uraian Teori Tentang Peraturan Perusahaan	101

B.	Fungsi dan Tujuan Peraturan Perusahaan.....	104
C.	Isi Peraturan Perusahaan.....	106
BAB X PHK		109
A.	Pengertian dan Uraian Teori Tentang PHK.....	109
B.	Macam-Macam Phk.....	111
C.	Larangan PHK	113
D.	PHK Demi Hukum	115
BAB XI MOGOK KERJA (LOG OUT).....		119
A.	Definisi Mogok Kerja.....	119
B.	Konsep dan Jenis-Jenis Mogok Kerja.....	120
C.	Legalitas Mogok Kerja	122
D.	Proses Pemberian Pemberitahuan Mogok Kerja	124
E.	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mogok	125
F.	Tanggung Jawab Pengusaha Selama Mogok Kerja	126
BAB XII PERSELISIHAN DAN PENYELESAIAN SENGKETA PERBURUHAN.....		129
A.	Pengertian dan Uraian Teori Tentang Perselisihan dan Penyelesaian Sengketa Perburuhan	129
B.	Bentuk Perselisihan Buruh.....	130
C.	Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	131
D.	Mediasi dan Arbitrasi	132
E.	Tuntutan Hukum Di Pengadilan	133
F.	Peran Pengadilan Hubungan Industrial	134
BAB XIII UPAH DAN PERLINDUNGAN SOSIAL		137
A.	Pengaturan Upah Minimum.....	137
B.	Tunjangan dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.....	138
C.	Asuransi Kesehatan dan Ketenagakerjaan.....	139
D.	Perlindungan Buruh Migran	140

BAB XIV PERUBAHAN DAN TANTANGAN TERKINI DALAM HUKUM TENAGA KERJA.....	143
A. Pengaruh Teknologi dan Globalisasi	143
B. Perubahan Regulasi Di Era Kontemporer.....	146
C. Tantangan Dalam Penegakan Hukum Tenaga Kerja..	149
BAB XV STUDI KASUS.....	153
A. Kasus 1: Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Adil	153
B. Kasus 2: Perselisihan Antara Pengusaha dan Serikat Pekerja	155
C. Pembelajaran Dari Kasus-Kasus Terkenal	157
BAB XVI KESIMPULAN.....	159
DAFTAR PUSTAKA	161
GLOSARIUM.....	187
INDEKS.....	189
BIOGRAFI PENULIS.....	191



BAB I

PENDAHULUAN

Hukum Tenaga Kerja dan Industri adalah cabang hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja serta menciptakan kerangka hukum yang melindungi hak dan kepentingan keduanya. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan ekonomi, peran hukum tenaga kerja dan industri menjadi semakin penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, seimbang, dan produktif. Hukum ini tidak hanya mengatur aspek kontrak kerja, tetapi juga memperhatikan isu-isu seperti upah minimum, keamanan dan kesehatan kerja, serta hak untuk bergabung dalam serikat pekerja. Dalam paragraf ini, akan dijelaskan pentingnya hukum tenaga kerja dan industri dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja serta menjaga keadilan dalam dunia kerja.

Salah satu aspek penting dari Hukum Tenaga Kerja dan Industri adalah perlindungan hak-hak pekerja. Hak-hak ini meliputi hak atas upah yang adil dan layak, jam kerja yang wajar, cuti yang sesuai, dan perlindungan dari diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Melalui regulasi yang ketat, hukum tenaga kerja dan industri bertujuan untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja dan memastikan bahwa pekerja diperlakukan dengan adil dan menghormati martabat mereka sebagai manusia. Selain itu, hukum tenaga kerja dan industri juga menciptakan kerangka hukum untuk mengatur hubungan industrial antara pengusaha dan serikat pekerja. Hak untuk bergabung dalam serikat pekerja dan untuk melakukan negosiasi bersama merupakan hak yang dijamin oleh hukum. Ini memungkinkan pekerja untuk bersatu dan menuntut hak-hak mereka secara kolektif, meningkatkan kekuatan tawar dalam perundingan dengan pengusaha. Dengan demikian, hukum tenaga kerja dan industri

memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan kekuatan antara majikan dan pekerja, menghindari monopoli kekuasaan dan memastikan distribusi yang lebih adil dari keuntungan ekonomi.

Hukum tenaga kerja dan industri juga mengatur tanggung jawab pengusaha terhadap keamanan dan kesehatan pekerja di tempat kerja. Pengusaha berkewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta untuk memberikan pelatihan dan perlindungan yang diperlukan kepada pekerja. Regulasi ini bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja, cedera, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan, serta untuk memastikan bahwa pekerja dapat bekerja dalam kondisi yang layak dan mendukung produktivitas mereka. Di samping itu, hukum tenaga kerja dan industri juga menangani isu-isu kompleks seperti pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan. Regulasi yang jelas dan adil diperlukan untuk mengatur proses pemutusan hubungan kerja, memastikan bahwa pekerja yang di-PHK diberi kompensasi yang layak dan perlindungan sosial yang memadai. Selain itu, hukum ini juga menciptakan mekanisme penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja, baik melalui mediasi, arbitrase, atau melalui proses peradilan.

Hukum Tenaga Kerja dan Industri merupakan instrumen penting dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif. Melalui regulasi yang komprehensif dan penegakan hukum yang tegas, hukum tenaga kerja dan industri bertujuan untuk menghasilkan hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan, di mana kedua belah pihak dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama sambil menjaga keadilan dan martabat manusia.

A. Pengenalan Buku

Secara historis, perkembangan Hukum Tenaga Kerja dan Industri mencerminkan evolusi masyarakat industri. Pada abad ke-19, Revolusi Industri memunculkan perubahan besar dalam struktur sosial dan ekonomi. Tinjauan sejarah ini akan merinci perubahan legislasi yang muncul sebagai

respons terhadap kondisi kerja yang buruk, pekerjaan anak-anak, dan gerakan serikat pekerja yang berkembang. Perkembangan Hukum Tenaga Kerja dan Industri mencerminkan evolusi kompleks dalam dinamika ekonomi, teknologi, dan hubungan antara pengusaha dan pekerja. Seiring dengan perubahan dalam tatanan global, terjadi penyesuaian yang terus menerus dalam regulasi yang mengatur dunia kerja. Salah satu tren yang signifikan adalah perluasan perlindungan hak-hak pekerja, yang bertujuan untuk memastikan kondisi kerja yang adil dan layak bagi semua individu yang terlibat dalam kegiatan ekonomi. Hal ini termasuk pengenalan upah minimum, regulasi jam kerja, dan perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja. Perkembangan ini sering kali merupakan respons terhadap tekanan dari gerakan pekerja, serikat pekerja, dan organisasi hak asasi manusia yang memperjuangkan keadilan sosial dalam hubungan industrial.

Hukum tenaga kerja dan industri juga harus beradaptasi dengan cepat terhadap kemajuan teknologi dan transformasi ekonomi yang terus berlanjut. Kemunculan kecerdasan buatan, otomatisasi, dan platform digital telah mengubah cara kerja secara mendasar, menciptakan tantangan baru terkait dengan hak-hak pekerja dan keseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Dalam beberapa kasus, teknologi telah memungkinkan praktik kerja fleksibel seperti pekerjaan lepas dan kontrak sementara, yang membutuhkan penyesuaian dalam regulasi untuk memastikan perlindungan sosial yang memadai dan jaminan pekerjaan yang layak.

Di samping itu, kesadaran akan dampak lingkungan dari aktivitas industri telah meningkat, mendorong pengembangan regulasi yang memperhitungkan keberlanjutan dalam dunia kerja. Regulasi ini mencakup upaya untuk mengurangi emisi karbon, membatasi limbah industri, dan mendorong praktik produksi yang ramah lingkungan. Seiring dengan itu, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja juga menjadi fokus, dengan pengusaha berkewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawannya. Perkembangan dalam hukum tenaga kerja dan industri juga

mencakup peningkatan kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Dalam rangka mengatasi tantangan yang kompleks dalam dunia kerja yang terus berubah, dialog sosial dan negosiasi bersama menjadi semakin penting. Kolaborasi ini memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan semua pihak, mempromosikan keadilan dan stabilitas dalam hubungan industrial.

Namun, sementara ada perkembangan yang positif, ada juga tantangan yang dihadapi dalam menjaga keseimbangan dan keadilan dalam dunia kerja. Tren kerja fleksibel, meskipun memberikan kebebasan bagi beberapa pekerja, juga dapat meningkatkan ketidakpastian dan ketidakstabilan ekonomi bagi yang lain. Selain itu, perubahan teknologi juga menimbulkan kekhawatiran akan pengangguran struktural dan pergeseran tenaga kerja, memerlukan pemikiran kreatif tentang kebijakan yang mendukung pelatihan keterampilan dan transisi yang lancar ke ekonomi yang berbasis pengetahuan. Dengan demikian, dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks dalam dunia kerja, hukum tenaga kerja dan industri harus terus berkembang dan beradaptasi. Penting bagi pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil lainnya untuk bekerja sama dalam merancang kebijakan yang mampu mengatasi tantangan baru dan menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan berkelanjutan bagi semua.

1. Relevansi Hukum Tenaga Kerja dan Industri

Relevansi Hukum Tenaga Kerja dan Industri tidak hanya terbatas pada ranah hukum, tetapi juga memengaruhi dinamika sosial dan ekonomi. Dalam masyarakat yang semakin terglobalisasi dan terhubung secara digital, tantangan baru muncul, seperti ketidakpastian pekerjaan, hak-hak pekerja dalam ekonomi gig, dan dampak teknologi terhadap struktur pekerjaan (Arntz *et al.*, 2016). Hukum Tenaga Kerja dan Industri memiliki relevansi yang sangat penting dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif. Dalam era dinamika ekonomi dan perubahan teknologi yang cepat, peran hukum ini menjadi semakin vital. Pertama-tama, hukum tenaga kerja dan

industri memberikan kerangka kerja yang jelas bagi hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja. Ini mencakup ketentuan tentang upah minimum, jam kerja, cuti, serta perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Dengan adanya regulasi ini, pekerja dilindungi dari eksploitasi dan penyalahgunaan oleh pengusaha, serta diberikan kepastian hukum tentang hak-hak mereka.

Selain itu, relevansi hukum tenaga kerja dan industri juga tercermin dalam peranannya dalam menciptakan keseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja. Regulasi seperti hak untuk bergabung dalam serikat pekerja dan untuk melakukan negosiasi bersama memberikan wadah bagi pekerja untuk bersatu dan menuntut hak-hak mereka secara kolektif. Hal ini membantu mengurangi ketidakseimbangan kekuatan antara majikan dan pekerja, sehingga menghasilkan hubungan kerja yang lebih adil dan saling menguntungkan.

Hukum tenaga kerja dan industri juga relevan dalam konteks adaptasi terhadap perubahan teknologi dan ekonomi. Dengan kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan dan otomatisasi, dunia kerja mengalami transformasi yang signifikan. Regulasi harus mampu menyesuaikan diri untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi dan bahwa ada keadilan dalam pembagian manfaat dari inovasi teknologi dan ekonomi baru. Ini termasuk perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil dan penyesuaian upah serta keamanan kerja dengan perkembangan baru dalam industri. Selain itu, hukum tenaga kerja dan industri juga relevan dalam mempromosikan keberlanjutan lingkungan di tempat kerja. Di tengah kekhawatiran akan dampak lingkungan dari aktivitas industri, regulasi yang memperhitungkan keberlanjutan menjadi semakin penting. Pengusaha harus mematuhi standar lingkungan yang ketat, memastikan bahwa produksi mereka tidak merusak lingkungan dan tidak membahayakan kesehatan pekerja.

2. Keterbatasan dan Ruang Lingkup

Dalam menyusun buku referensi ini, penulis mengakui bahwa isu-isu ketenagakerjaan sangat dinamis. Oleh karena itu, buku ini mungkin tidak mencakup semua aspek secara mendalam, dan pembaca diundang untuk terlibat dalam penelitian lebih lanjut. Selain itu, batasan geografis tertentu dapat mempengaruhi aplikabilitas sebagian materi di berbagai yurisdiksi.

3. Metode dan Sumber Informasi

Penulisan buku referensi ini didasarkan pada tinjauan literatur yang cermat dan studi kasus yang relevan. Sumber-sumber utama meliputi perundang-undangan ketenagakerjaan, putusan pengadilan terkait, riset akademis, dan publikasi resmi pemerintah. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa buku ini memiliki dasar yang kuat dan dapat diandalkan.

B. Pentingnya Hukum Tenaga Kerja

Pentingnya Hukum Tenaga Kerja (HTK) mencuat sebagai pilar utama dalam menjaga keseimbangan dan keadilan di dunia kerja. HTK membuktikan peran krusialnya dalam melindungi hak-hak pekerja, membentuk hubungan kerja yang adil, dan memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan ekonomi. Sebagai landasan, buku ini akan menggali secara mendalam aspek-aspek ini, memberikan wawasan yang diperlukan untuk memahami kompleksitas HTK dalam masyarakat modern (Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia, 2003). Adapun pentingnya hukum tenaga kerja yaitu:

1. Perlindungan Pekerja
2. Pembentukan Hubungan Kerja yang Seimbang
3. Kontribusi terhadap Pembangunan Ekonomi
4. Tantangan dan Perubahan Kontemporer

C. Tujuan dan Ruang Lingkup Buku

1. Tujuan Buku

- a. Membahas Fondasi Konseptual Hukum Tenaga Kerja dan Industri
- b. Memfasilitasi Pemahaman tentang Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha
- c. Mendorong Kesadaran akan Perlindungan Tenaga Kerja
- d. Menyoroti Peran Pemerintah dalam Pengawasan dan Penegakan Hukum

2. Ruang Lingkup Buku

- a. Aspek-aspek Hukum Tenaga Kerja yang Dibahas
Ruang lingkup buku ini mencakup aspek-aspek kunci dari Hukum Tenaga Kerja dan Industri. Ini termasuk hak dan kewajiban pekerja, perundingan kolektif, sengketa tenaga kerja, dan perlindungan terhadap diskriminasi.
- b. Implikasi Teknologi dan Globalisasi dalam Konteks HTKI
Buku referensi ini juga akan mencakup implikasi teknologi dan globalisasi dalam konteks Hukum Tenaga Kerja dan Industri. Perubahan-perubahan ini memberikan tantangan baru bagi regulasi ketenagakerjaan, dan buku ini akan menyelidiki bagaimana hukum dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan globalisasi untuk melindungi hak-hak pekerja.
- c. Studi Kasus dan Contoh Nyata
Buku referensi ini akan mencakup studi kasus dan contoh nyata untuk memberikan ilustrasi praktis tentang penerapan Hukum Tenaga Kerja dan Industri dalam situasi dunia nyata. Dengan menghadirkan contoh-contoh konkret, buku ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana hukum ini bekerja dalam konteks industri yang beragam.
- d. Tinjauan terhadap Perubahan Terkini dan Tantangan dalam HTKI
Ruang lingkup buku juga mencakup tinjauan terhadap perubahan terkini dan tantangan dalam Hukum Tenaga Kerja dan Industri. Hal ini termasuk respons terhadap perubahan teknologi, tren globalisasi, dan isu-isu kontemporer seperti pekerjaan gig. Dengan

memahami konteks yang terus berubah, pembaca dapat mengenali relevansi dan signifikansi dari evolusi Hukum Tenaga Kerja.

D. Struktur Buku

Struktur buku ini dirancang untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI). Dengan membagi materi menjadi bab-bab yang terinci, buku ini memandu pembaca melalui perjalanan yang logis dan teratur, mulai dari sejarah HTKI hingga isu-isu terkini. Setiap bab dirancang untuk memberikan wawasan mendalam dan kontekstual, menciptakan buku yang informatif dan relevan untuk berbagai pembaca (Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia, 2003).



BAB II

SEJARAH HTKI

A. Latar Belakang

Latar belakang sejarah Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI) melibatkan evolusi panjang regulasi yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Sejak awal revolusi industri hingga pembentukan negara-negara modern, perubahan dalam struktur ekonomi dan sosial telah mendorong perlunya standar hukum untuk melindungi hak-hak pekerja. Salah satu tonggak sejarah penting dalam pengembangan HTKI di Indonesia adalah periode 1945-1950, saat bangsa ini meraih kemerdekaan. Konstitusi 1945, sebagai landasan hukum utama, memuat prinsip-prinsip yang mendorong perlindungan hak-hak pekerja. Meskipun demikian, implementasi nyata dari prinsip-prinsip ini memerlukan upaya lebih lanjut dalam rangka penyusunan undang-undang yang konkret dan aplikatif.

Perubahan signifikan dalam sejarah HTKI terjadi pada awal Orde Baru (1966-1998). Pemerintah menggantikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1957 dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1971 tentang Keselamatan Kerja. Meskipun bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja, undang-undang ini sering dianggap sebagai upaya untuk mengendalikan gerakan buruh dan serikat pekerja. Era ini juga menyaksikan pembentukan Departemen Tenaga Kerja yang memperkuat peran pemerintah dalam mengawasi hubungan industri.

Sejarah HTKI selanjutnya menyaksikan perubahan dramatis dengan Reformasi pada tahun 1998. Pada era Reformasi, kebebasan berorganisasi dan berserikat diakui sebagai hak konstitusional. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

menjadi tonggak penting, menegaskan kembali hak-hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja. Reformasi ini menciptakan iklim yang lebih demokratis dalam hubungan industri dan menempatkan pekerja sebagai mitra sejajar dengan pengusaha.

B. Masa Perbudakan

Masa perbudakan merupakan salah satu periode bersejarah yang menandai eksploitasi ekstrem terhadap manusia. Pada konteks Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI), masa perbudakan memainkan peran penting dalam membentuk prinsip-prinsip perlindungan pekerja dan hak asasi manusia (*Campbell, 1975*).

1. Latar Belakang Masa Perbudakan

Masa perbudakan mencakup rentang waktu yang luas dan melibatkan berbagai masyarakat dan budaya. Praktik perbudakan sudah ada sejak zaman kuno di berbagai belahan dunia, termasuk Mesir Kuno, Yunani, dan Romawi. Di Amerika, perbudakan menjadi elemen sentral dalam pembangunan ekonomi kolonial, terutama dalam industri pertanian seperti tanaman pangan dan kapas. Perbudakan di Amerika Serikat mencapai puncaknya selama abad ke-19. Praktik ini menjadi dasar ekonomi di sebagian besar negara selatan, di mana budidaya tanaman perdagangan besar seperti kapas membutuhkan jumlah tenaga kerja yang besar. Perbudakan tidak hanya mencakup pemisahan keluarga dan kehidupan yang keras, tetapi juga mengakibatkan penganiayaan fisik dan psikologis yang mendalam terhadap para budak.

2. Regulasi dan Hukum dalam Masa Perbudakan

Sejak awal, perbudakan tidak diatur oleh hukum yang melindungi hak dan martabat manusia. Sebaliknya, praktik perbudakan didukung oleh undang-undang dan kebijakan yang mengekang kebebasan individu. Di Amerika Serikat, perbudakan dijamin dan dilindungi oleh Konstitusi, terutama dengan adanya Klausa Kompromi Tiga Lima dan Dred Scott

Decision, yang menetapkan bahwa orang yang dijadikan budak dianggap sebagai properti, bukan warga negara yang memiliki hak-hak konstitusional.

Seiring berjalannya waktu, gerakan abolisionis muncul, menentang perbudakan dan memperjuangkan hak-hak manusia untuk semua individu. Undang-Undang Emansipasi pada tahun 1863 dan Amandemen Kelima Belas pada tahun 1870 di Amerika Serikat adalah langkah-langkah awal untuk mengakhiri praktik perbudakan dan memberikan hak-hak sipil dan politik kepada orang-orang kulit hitam.

Internasional, berbagai konvensi dan perjanjian mulai muncul pada abad ke-19, menciptakan dasar hukum yang melarang perbudakan dan mengakui hak-hak asasi manusia. Perjanjian seperti Konvensi Jenewa tentang Perbudakan (1926) dan Deklarasi Hak Asasi Manusia Universal (1948) menjadi tonggak penting dalam menetapkan standar hak asasi manusia dan penolakan terhadap praktik perbudakan.

3. Dampak Masa Perbudakan terhadap Hukum Tenaga Kerja dan Industri

Perjuangan melawan perbudakan memunculkan kesadaran tentang perlunya regulasi dan hukum yang melindungi kebebasan dan martabat individu di tempat kerja. Konsep hak asasi manusia, termasuk hak untuk bebas dari eksploitasi, perlakuan tidak manusiawi, dan hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan manusiawi, menjadi pijakan utama dalam pembentukan regulasi tenaga kerja modern (*Follett et al.*, 2011).

a. Prinsip Anti-Diskriminasi

Perbudakan sering kali didasarkan pada diskriminasi rasial dan etnis. Pengalaman perbudakan memicu kesadaran akan perlunya melawan diskriminasi dan memastikan hak-hak yang setara bagi semua individu tanpa memandang latar belakang mereka. Prinsip-prinsip anti-diskriminasi menjadi integral dalam regulasi tenaga kerja yang kemudian muncul (*Finkelman*, 2014).

- b. **Perlindungan Kesejahteraan dan Keselamatan Kerja**
Kondisi kerja yang keras dan merugikan bagi budak mengilhami dorongan untuk menciptakan standar kesejahteraan dan keselamatan kerja. Prinsip-prinsip ini melibatkan hak pekerja untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan mendapatkan kompensasi yang adil. Aspek ini kemudian diterjemahkan dalam regulasi ketenagakerjaan yang mengatur jam kerja, upah, dan perlindungan kesejahteraan pekerja (Johnson, 2008).
- c. **Pentingnya Organisasi Pekerja**
Perlawanan terhadap perbudakan juga mengakibatkan pengakuan akan pentingnya organisasi pekerja dan serikat buruh sebagai alat untuk melawan eksploitasi dan menegakkan hak-hak pekerja. Hak untuk berserikat dan berkumpul secara bebas menjadi nilai sentral dalam regulasi tenaga kerja modern (Steinfeld, 2001).

C. Masa Perhambaan

Masa Perhambaan membawa dampak besar pada dinamika hubungan kerja dan kehidupan sosial. Dalam periode ini, individu dianggap sebagai milik orang lain, terikat dalam sistem yang merampas kebebasan dan martabat.

1. Konteks Sejarah Masa Perhambaan

Masa perhambaan merupakan suatu periode kelam dalam sejarah manusia, di mana individu-individu diperdagangkan, dimiliki, dan dieksploitasi sebagai objek kepemilikan. Pemahaman tentang masa perhambaan melibatkan analisis terhadap asal usul, perkembangan, dampak sosial, dan bagaimana peristiwa ini membentuk landasan hukum dan etika yang berkaitan dengan hubungan kerja dan tenaga kerja (Bales, 2012). Sejarah perhambaan meliputi periode panjang di mana jutaan orang dari berbagai suku, budaya, dan wilayah di seluruh dunia diperbudak dan dieksploitasi secara sistematis oleh penguasa kolonial, negara, atau individu yang kuat. Praktik perbudakan telah ada sejak zaman kuno dan

terus berlanjut hingga abad ke-19, ketika gerakan abolisionis mulai muncul secara signifikan.

Perhambaan mengakibatkan penderitaan yang tak terperi, di mana manusia dianggap sebagai barang dagangan, dipisahkan dari keluarga mereka, dan dipaksa untuk bekerja dalam kondisi yang mengerikan. Konteks sejarah perhambaan mencakup perdagangan budak trans-Atlantik yang mengirimkan jutaan orang dari Afrika ke Amerika, perbudakan di Amerika Serikat yang menjadi dasar bagi ekonomi negara bagian selatan, serta praktik perbudakan di koloni-koloni Eropa di Afrika, Asia, dan Amerika. Meskipun perhambaan secara formal telah dihapuskan di banyak negara pada abad ke-19 dan ke-20, warisan sejarah masa perhambaan tetap terasa dalam bentuk ketidaksetaraan sosial, rasisme, dan ketidakadilan sistemik yang masih ada di berbagai belahan dunia hingga saat ini.

2. Asal Usul dan Perkembangan Masa Perhambaan

Praktik perhambaan dapat ditemukan dalam berbagai konteks sepanjang sejarah. Pada zaman kuno, budak sering kali dihasilkan dari hasil perang, di mana penaklukan suku-suku atau bangsa-bangsa mengakibatkan perbudakan terhadap yang kalah. Perhambaan memiliki akar yang dalam dalam sejarah manusia, dimulai dari zaman kuno hingga masa modern. Asal usulnya dapat ditelusuri ke berbagai budaya dan peradaban kuno di seluruh dunia, termasuk Mesir Kuno, Yunani Kuno, Roma Kuno, dan berbagai kebudayaan di Afrika, Asia, dan Amerika. Namun, praktik perhambaan mulai terorganisir secara sistematis dengan kolonialisasi dan perdagangan global pada abad ke-15 hingga ke-19. Perdagangan budak trans-Atlantik adalah salah satu contoh paling terkenal, di mana jutaan orang Afrika dibawa secara paksa ke Amerika sebagai budak untuk bekerja di perkebunan dan tambang. Di Amerika, perhambaan mendukung ekonomi negara bagian selatan, sementara di wilayah kolonial lainnya, perhambaan memberi keuntungan besar bagi penjajah Eropa. Meskipun gerakan abolisionis telah mengakhiri perhambaan secara formal di banyak negara pada abad ke-19, praktik perbudakan dan eksploitasi manusia masih terjadi di berbagai bentuk di

seluruh dunia hingga saat ini, menunjukkan bahwa warisan masa perhambaan masih berdampak dalam berbagai aspek masyarakat global.

3. Pengaruh Perhambaan terhadap Pembentukan Hukum dan Etika

Pengalaman perhambaan memberikan dampak yang mendalam terhadap perkembangan hukum dan etika. Pembahasan mengenai hak asasi manusia, martabat individu, dan keadilan sosial muncul sebagai respons terhadap kekejaman dan pelanggaran hak yang sistematis selama periode perhambaan. Pengalaman perhambaan telah membentuk pandangan masyarakat tentang keadilan, hak asasi manusia, dan tanggung jawab sosial. Dampaknya masih terasa dalam bentuk undang-undang, norma, dan nilai-nilai yang mengatur perilaku manusia hingga saat ini. Pertama-tama, pengalaman perhambaan telah mempercepat perkembangan hukum internasional yang melindungi hak asasi manusia. Kehadiran gerakan abolisionis di abad ke-18 dan ke-19 memberikan momentum bagi pengesahan perjanjian internasional yang melarang perhambaan, seperti Konvensi Jenewa tentang Perbudakan 1926 dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB pada tahun 1948. Hal ini menunjukkan bahwa perjuangan melawan perhambaan telah memberikan landasan bagi pengembangan hukum internasional tentang hak asasi manusia.

Di samping itu, pengalaman perhambaan juga telah membentuk etika dan moralitas masyarakat modern. Perlawanan terhadap perhambaan mendorong refleksi mendalam tentang keadilan dan kemanusiaan, memicu munculnya gerakan-gerakan moral yang menentang segala bentuk penindasan dan eksploitasi manusia. Nilai-nilai seperti kesetaraan, kebebasan, dan martabat manusia menjadi landasan bagi pembentukan hukum dan etika yang menghormati hak-hak individu dan menolak segala bentuk penindasan. Selain itu, pengalaman perhambaan juga menempatkan tanggung jawab sosial yang besar pada masyarakat dan pemerintah untuk mencegah terulangnya kejahatan tersebut. Melalui pendidikan, kampanye kesadaran, dan penguatan lembaga penegak hukum, upaya telah dilakukan untuk memastikan bahwa nilai-nilai

kemanusiaan dan hukum internasional tentang hak asasi manusia ditegakkan dengan kuat. Namun, warisan perhambaan juga menunjukkan bahwa tantangan dalam melawan penindasan dan eksploitasi manusia masih ada. Praktik perbudakan modern, perdagangan manusia, dan pekerja migran yang dieksploitasi adalah contoh nyata bahwa perjuangan untuk menegakkan keadilan dan hak asasi manusia masih berlangsung.

4. Hak Asasi Manusia dan Martabat Individu

Deklarasi Hak Asasi Manusia Universal yang diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 1948 secara eksplisit menyatakan bahwa "tidak ada yang boleh diperbudak atau diperlakukan sebagai budak". Hak asasi manusia (HAM) adalah hak-hak yang melekat pada setiap individu secara universal, tidak tergantung pada ras, agama, jenis kelamin, atau latar belakang lainnya. HAM meliputi hak-hak dasar seperti hak atas kebebasan, kesetaraan, dan keadilan. Salah satu aspek kunci dari HAM adalah martabat individu, yang mengacu pada pengakuan bahwa setiap individu memiliki nilai intrinsik dan layak dihormati sebagai manusia. Martabat individu menjamin bahwa setiap orang memiliki hak untuk diakui, dihormati, dan dilindungi dalam segala aspek kehidupannya. Hal ini termasuk hak untuk hidup dengan layak, bebas dari perlakuan yang merendahkan martabat, dan memiliki akses yang sama terhadap kesempatan dan sumber daya. Dalam konteks HAM, martabat individu menjadi dasar bagi pengembangan dan perlindungan hak-hak lainnya, karena setiap tindakan atau kebijakan yang merusak atau melanggar martabat individu dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap HAM. Oleh karena itu, upaya untuk mempromosikan dan melindungi HAM juga merupakan upaya untuk memastikan pengakuan dan penghormatan terhadap martabat setiap individu, sehingga masyarakat dapat berkembang secara adil, damai, dan berkelanjutan.

Dalam konteks Hukum Tenaga Kerja dan Industri, prinsip-prinsip hak asasi manusia dan pengakuan terhadap martabat individu memainkan peran sentral dalam pembentukan regulasi dan praktik-praktik kerja. Hukum tenaga kerja dan industri bertujuan untuk melindungi hak-hak

pekerja serta memastikan bahwa mereka diperlakukan dengan martabat dan keadilan di tempat kerja. Hak asasi manusia menjadi dasar bagi pembentukan hukum tenaga kerja yang adil dan inklusif. Misalnya, hak untuk bebas dari diskriminasi, hak atas upah yang layak, dan hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat merupakan prinsip-prinsip yang diatur oleh hukum tenaga kerja. Melalui regulasi ini, pengakuan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja ditegakkan, sehingga setiap individu memiliki akses yang sama terhadap kesempatan kerja dan perlindungan yang sama terhadap eksploitasi.

Pengakuan terhadap martabat individu memandu praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab. Pengusaha diharapkan untuk menghormati dan memperlakukan pekerja dengan adil dan menghargai nilai-nilai kemanusiaan mereka. Ini mencakup memberikan upah yang layak, menyediakan kondisi kerja yang aman, dan menghindari praktek-praktek yang merendahkan martabat pekerja. Selain itu, hubungan industrial yang berkelanjutan dan harmonis juga didasarkan pada prinsip-prinsip hak asasi manusia dan pengakuan terhadap martabat individu. Serikat pekerja, sebagai wakil dari pekerja, berperan dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dipertahankan oleh pengusaha. Negosiasi bersama antara serikat pekerja dan pengusaha sering kali mencakup diskusi tentang upah, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya yang menghormati martabat pekerja. Kekejaman yang dialami oleh budak dalam kondisi kerja yang keras dan merugikan mendorong pemikiran tentang perlindungan kesejahteraan dan keselamatan kerja. Dalam upaya mencegah eksploitasi dan memastikan kondisi kerja yang manusiawi, prinsip-prinsip ini menjadi bagian integral dari regulasi ketenagakerjaan modern.

5. Perubahan Paradigma dan Kepatuhan Internasional

Pengalaman perhambaan membawa perubahan paradigma dalam pemikiran tentang hak asasi manusia dan keadilan. Di tingkat internasional, konvensi dan perjanjian dibentuk untuk melarang perhambaan dan bentuk-bentuk kerja paksa lainnya. Konvensi ILO No. 29

tentang Paksaan atau Kerja yang Wajib dan Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Paksaan atau Kerja yang Wajib adalah contoh bagaimana pengalaman perhambaan memberikan inspirasi untuk mengembangkan norma-norma internasional yang mengatur hubungan kerja.

6. Pengakhiran Perhambaan dan Pengaruhnya pada Ketenagakerjaan Modern

Proses pengakhiran perhambaan di berbagai bagian dunia melibatkan perjuangan dan perubahan sosial yang signifikan. Meskipun bentuk-bentuk kerja paksa masih ada di beberapa tempat, upaya internasional untuk mengakhiri praktik ini terus berlanjut. Pengakhiran perhambaan telah memberikan dampak yang signifikan pada ketenagakerjaan modern. Gerakan abolisionis yang gigih telah mengakhiri praktik perhambaan secara formal di banyak negara pada abad ke-19, yang menghasilkan perubahan besar dalam paradigma ketenagakerjaan. Pengaruhnya dapat dilihat dalam beberapa aspek.

Pertama, pengakhiran perhambaan mendorong munculnya regulasi ketenagakerjaan yang lebih adil dan inklusif. Undang-undang dan konvensi internasional telah diperkenalkan untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah eksploitasi, termasuk hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, dan keamanan kerja. Selain itu, pengakhiran perhambaan juga memperkuat kesadaran akan martabat dan hak asasi manusia di tempat kerja. Nilai-nilai kemanusiaan dan kesetaraan menjadi lebih terpatri dalam budaya kerja modern, memandu praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab dan mempromosikan lingkungan kerja yang inklusif. Selanjutnya, gerakan abolisionis telah mendorong pembentukan serikat pekerja dan gerakan buruh yang kuat. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan memastikan bahwa pengusaha mematuhi regulasi ketenagakerjaan yang ada.

Pengakhiran perhambaan telah mengubah lanskap ketenagakerjaan modern dengan memperkuat perlindungan hak asasi manusia, meningkatkan kesadaran akan martabat individu, dan

memperkuat peran serikat pekerja dalam memperjuangkan keadilan di tempat kerja. Meskipun tantangan terus ada, pengaruh pengakhiran perhambaan telah membawa perubahan positif yang berdampak luas pada dunia kerja saat ini.

D. Masa Peruluran

Masa peruluran, yang dikenal sebagai "*Horigheid*" di Eropa dan "*PerkHorigheid*" di beberapa wilayah Asia, adalah sistem kerja paksa yang melibatkan ketergantungan ekonomi dan sosial yang ekstrem antara petani dan tuan tanah (Brass, 2015).

1. *Horigheid* di Eropa

Horigheid merupakan sistem kerja paksa di Eropa yang mencakup hubungan antara para petani dan tuan tanah. Pada Abad Pertengahan, sebagian besar penduduk di Eropa hidup dalam lingkungan feodal, di mana tanah merupakan sumber kekuatan dan kekayaan utama. Para petani sering kali terikat pada tanah yang dimiliki oleh tuan tanah, dan mereka harus memberikan sebagian besar hasil panen dan sumber daya lainnya sebagai bentuk sewa kepada tuan tanah (*Currie & Hartwell, 1965*). Dalam sistem *Horigheid*, petani memiliki status hukum yang rendah dan terikat pada tanah tempat mereka tinggal. Mereka tidak dapat meninggalkan tanah tersebut tanpa izin tuan tanah, dan pada gilirannya, mereka menawarkan tenaga kerja mereka kepada tuan tanah.

2. *PerkHorigheid* di Asia

Di beberapa wilayah Asia, terutama di India dan Cina, sistem serupa dikenal dengan istilah *PerkHorigheid*. Sistem ini terkait dengan tradisi agraris yang kuat dan hierarki sosial yang melibatkan tuan tanah dan para petani. Dalam konteks *PerkHorigheid*, para petani tidak hanya terikat oleh ketergantungan ekonomi, tetapi juga oleh norma-norma sosial dan budaya yang mengekang kebebasan mereka (*Bose, 2006*). Pada tingkat dasar, para petani terikat pada tanah yang dimiliki oleh tuan tanah, dan

mereka harus memberikan sebagian besar hasil panen sebagai pembayaran sewa.

3. Implikasi Sosial dan Ekonomi

Kedua sistem ini memiliki dampak yang mendalam terhadap struktur sosial dan ekonomi di wilayah-wilayah yang menerapkannya. Dalam sistem *Horigheid* di Eropa, keterikatan petani pada tanah dan tuan tanah menghasilkan ketidaksetaraan yang signifikan dalam distribusi kekayaan dan kekuasaan. Para petani, sebagai kelompok yang terpinggirkan, memiliki akses terbatas terhadap keuntungan dan kemungkinan untuk meningkatkan status sosial mereka (*Mehta et al.*, 2019).

4. Perbandingan dengan Sistem Lain

Sistem *Horigheid* dan *PerkHorigheid* memiliki kesamaan dengan sistem kerja paksa lainnya di dunia. Sebagai contoh, kedua sistem ini dapat dibandingkan dengan sistem feodal di Jepang, di mana terdapat keterikatan ekonomi dan sosial antara tuan tanah dan petani. Sistem ini diwakili oleh kelas samurai yang memiliki tanah dan menuntut pelayanan kerja dari petani sebagai bentuk pembayaran sewa (*Patnaik*, 2004).

5. Perubahan Sistem dan Abolisi

Pada akhirnya, baik *Horigheid* di Eropa maupun *PerkHorigheid* di Asia mengalami perubahan seiring berjalannya waktu. Faktor-faktor seperti perkembangan ekonomi, perubahan sosial, dan perubahan politik memainkan peran dalam meruntuhkan sistem-sistem tersebut. Proses abolisi (penghapusan) secara resmi mungkin melibatkan reformasi agraria, undang-undang, atau bahkan revolusi yang mengubah struktur kekuasaan dan hubungan ekonomi (Tomich, 2016). Di Asia, proses abolisi sering kali terkait dengan perubahan politik dan gerakan sosial. Contohnya adalah reformasi agraria di India setelah kemerdekaannya pada 1947, yang berusaha menghapuskan sistem *PerkHorigheid* dan memberikan tanah kepada para petani.

6. Warisan dan Pembentukan Hukum Tenaga Kerja

Warisan *Horigheid* dan *PerkHorigheid* masih dapat ditemukan dalam perkembangan hukum tenaga kerja di berbagai wilayah. Pengalaman ketergantungan dan eksploitasi dalam kedua sistem ini memberikan dasar untuk pemikiran tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam regulasi tenaga kerja modern.

7. Keterkaitan dengan Konsep Ketenagakerjaan Modern

Masa peruluran, baik dalam bentuk *Horigheid* di Eropa maupun *PerkHorigheid* di beberapa wilayah Asia, mencerminkan bentuk ekstrim dari ketergantungan ekonomi dan sosial antara tuan tanah dan petani. Sistem ini memiliki dampak mendalam terhadap struktur sosial, ekonomi, dan budaya di tempat-tempat di mana mereka diterapkan.

E. Pekerjaan Rodi (Gotong Royong)

Pekerjaan rodi, atau sering disebut sebagai kerja paksa, adalah bentuk eksploitasi tenaga kerja yang melibatkan pemaksaan individu untuk bekerja tanpa upah atau dengan upah yang sangat rendah, seringkali dalam kondisi yang tidak manusiawi. Pekerjaan rodi telah hadir dalam berbagai bentuk di berbagai tempat dan periode sejarah, memainkan peran yang signifikan dalam perkembangan pemikiran tentang hak asasi manusia, hukum tenaga kerja, dan perjuangan melawan eksploitasi pekerja.

1. Konteks Sejarah Pekerjaan Rodi

Pekerjaan rodi dapat ditemukan dalam berbagai konteks sepanjang sejarah manusia. Pada masa lalu, bentuk kerja paksa seperti perbudakan dan sistem feodal menyertakan unsur-unsur pekerjaan rodi. Pada abad ke-19 dan awal abad ke-20, terutama selama periode industrialisasi, praktik kerja paksa semakin terorganisir dalam skala besar di pabrik-pabrik dan pertambangan. Perbudakan di Amerika Serikat, di mana jutaan orang Afrika dibawa sebagai budak untuk bekerja di ladang-ladang kapas dan tembakau, adalah salah satu contoh ekstrem dari pekerjaan rodi (Wetterö,

2015). Selain itu, dalam sistem feodal Eropa, para petani sering kali terikat pada tanah tuan tanah dan diwajibkan untuk memberikan sebagian besar hasil panen sebagai bentuk pembayaran sewa.

2. Bentuk-bentuk Pekerjaan Rodi

Berikut adalah beberapa bentuk pekerjaan rodi yang pernah ada:

a. Perbudakan Tradisional

Bentuk ini mencakup praktik perbudakan di berbagai belahan dunia pada masa lalu, di mana individu dianggap sebagai properti dan diperdagangkan seperti barang (Bales & Soodalter, 2010). Contohnya adalah perbudakan di Amerika Serikat dan praktik perbudakan di dunia kuno.

b. Perbudakan Seksual

Pekerjaan rodi sering kali juga terkait dengan eksploitasi seksual. Individu, terutama perempuan dan anak-anak, dapat dipaksa untuk bekerja dalam industri seks atau di bawah ancaman pelecehan seksual.

c. Kerja Paksa di Pabrik dan Pertambangan

Selama periode industrialisasi, pekerjaan rodi tersebar luas di pabrik-pabrik dan pertambangan. Buruh sering kali bekerja dalam kondisi yang berbahaya dan menerima upah yang sangat rendah (Davidson, 2015).

d. Perbudakan Modern

Pekerjaan rodi masih hadir dalam bentuk modern di berbagai bagian dunia. Hal ini bisa termasuk bentuk kerja paksa di sektor pertanian, pabrik, atau layanan domestik.

3. Pengaruh Pekerjaan Rodi terhadap Hukum Tenaga Kerja

Pekerjaan rodi memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan hukum tenaga kerja dan perjuangan hak asasi manusia. Pada abad ke-19, gerakan abolisionis muncul untuk mengakhiri praktik perbudakan, mengakibatkan perubahan dalam hukum dan norma sosial. Di Amerika Serikat, Perang Saudara yang melibatkan pertempuran untuk atau

melawan perbudakan adalah contoh kritis bagaimana pekerjaan rodi memunculkan perubahan politik dan hukum.

4. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerjaan Rodi

Perlindungan hukum terhadap pekerjaan rodi berkembang seiring dengan perubahan sosial dan pemahaman tentang hak asasi manusia. Beberapa konvensi internasional yang menciptakan kerangka hukum melawan pekerjaan rodi antara lain:

- a. Konvensi ILO No. 29 tentang Paksaan atau Kerja yang Wajib (1930)

Konvensi ini menciptakan kerangka hukum untuk mengatasi praktik kerja paksa dan perbudakan modern. Konvensi ini menetapkan bahwa pekerjaan rodi dalam segala bentuk dan manifestasinya harus dihapuskan.

- b. Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Paksaan atau Kerja yang Wajib (1957)

Konvensi ini menyatakan tujuan untuk menghapuskan kerja paksa atau kerja yang wajib dalam segala bentuk dan manifestasinya. Mendorong pemerintah untuk mengambil langkah-langkah efektif untuk menghapuskan praktik-praktik ini.

- c. Protokol 2014 Terkait dengan Konvensi ILO No. 29 (1930)

Protokol ini, yang diadopsi pada tahun 2014, memberikan kerangka hukum tambahan untuk melawan kerja paksa dan kerja yang wajib. Protokol ini menguatkan perlindungan terhadap korban dan mendorong kerja sama internasional dalam memerangi pekerjaan rodi.

5. Tantangan dalam Memerangi Pekerjaan Rodi

Meskipun ada kerangka hukum yang memerangi pekerjaan rodi, tantangan dalam memberantas praktik ini tetap besar. Beberapa tantangan utama meliputi:

- a. Ketidakpatuhan dan Penegakan Hukum
Implementasi hukum sering kali menghadapi kendala dalam bentuk ketidakpatuhan oleh pihak-pihak yang terlibat. Penegakan hukum yang lemah dapat mengurangi efektivitas norma-norma yang ada (Lincoln & Dean, 2012).
- b. Ketidaksetaraan Struktural
Ketidaksetaraan struktural dalam masyarakat dan ekonomi dapat menciptakan lingkungan di mana pekerjaan rodi tetap bertahan. Peningkatan kesenjangan ekonomi dan ketidaksetaraan akses ke sumber daya dapat memperburuk masalah ini (Allain, 2008).
- c. Globalisasi dan Rantai Pasokan
Praktik pekerjaan rodi sering tersembunyi dalam rantai pasokan global. Globalisasi ekonomi dapat menyulitkan identifikasi dan penanganan kasus pekerjaan rodi di berbagai negara.

6. Perjuangan Aktivis dan Organisasi Hak Asasi Manusia

Perjuangan aktivis dan organisasi hak asasi manusia memiliki peran penting dalam memerangi praktik kerja rodi. Mereka mengadvokasi untuk perlindungan hak asasi manusia, memperjuangkan keadilan, dan menekan pemerintah dan institusi internasional untuk mengambil tindakan konkret. Aktivis dan organisasi ini sering melakukan kampanye kesadaran publik, penyelidikan, advokasi hukum, serta menyediakan dukungan dan perlindungan bagi korban. Melalui kampanye kesadaran publik, mereka berusaha mengungkapkan kekejaman dan ketidakadilan yang terjadi dalam praktik kerja rodi, menarik perhatian masyarakat dan meningkatkan tekanan untuk perubahan. Penyelidikan yang dilakukan oleh organisasi hak asasi manusia juga membantu mengungkap kasus-kasus pelanggaran, memberikan bukti yang kuat untuk advokasi dan penegakan hukum.


Selain itu, aktivis dan organisasi hak asasi manusia berperan dalam advokasi hukum, memperjuangkan pembentukan atau penguatan undang-undang dan regulasi yang melindungi pekerja dari eksploitasi dan penindasan. Mereka juga bekerja untuk memastikan penegakan hukum yang efektif terhadap pelaku pelanggaran hak asasi manusia. Organisasi

ini juga memberikan dukungan langsung kepada korban kerja rodi, termasuk layanan konseling, bantuan hukum, tempat perlindungan, dan pelatihan keterampilan untuk membantu mereka mendapatkan kembali kemerdekaan dan martabat mereka.

7. Dampak Pekerjaan Rodi terhadap Individu dan Masyarakat

Pekerjaan rodi tidak hanya memiliki dampak ekonomi, tetapi juga dampak psikologis dan sosial yang serius. Individu yang terlibat dalam pekerjaan rodi sering kali mengalami kondisi kerja yang merugikan, kehilangan kebebasan pribadi, dan seringkali menjadi korban kekerasan fisik dan seksual (*Link & Broomall, 2016*). Secara individu, pekerjaan rodi dapat menyebabkan penderitaan fisik dan psikologis yang serius. Pekerja sering kali ditempatkan dalam kondisi kerja yang berbahaya dan tidak manusiawi, dengan jam kerja yang panjang dan upah yang tidak layak. Mereka rentan terhadap penyalahgunaan, pemerasan, dan perlakuan yang tidak adil dari majikan mereka. Dampaknya juga dapat terasa dalam hal kesehatan mental, di mana pekerja sering mengalami stres, depresi, dan kecemasan karena kondisi kerja yang buruk dan ketidakpastian masa depan.

Pekerjaan rodi juga memiliki dampak yang luas pada masyarakat. Praktik ini sering kali terkait dengan penindasan, ketidaksetaraan, dan pelanggaran hak asasi manusia. Ini dapat menghasilkan ketidakstabilan sosial, ketegangan antar-kelas, dan konflik dalam masyarakat. Selain itu, pekerjaan rodi juga dapat menghambat pembangunan ekonomi dan sosial, dengan membatasi akses pekerja terhadap pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja yang lebih baik. Pekerjaan rodi merupakan bentuk eksploitasi manusia yang mengakibatkan penderitaan yang tidak perlu bagi individu dan merusak kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Upaya untuk mengakhiri praktik ini memerlukan komitmen bersama dari pemerintah, masyarakat sipil, dan lembaga internasional untuk memastikan perlindungan hak asasi manusia yang lebih baik bagi semua orang.



BAB III

DASAR-DASAR HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA

A. Undang-Undang Ketenagakerjaan Dari Masa Ke Masa

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, sebagai landasan utama dalam mengatur hubungan kerja, telah mengalami evolusi yang mencolok dari masa ke masa. Sejak diberlakukan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi pilar dalam regulasi ketenagakerjaan, mencerminkan perubahan mendalam dalam pendekatan terhadap hak-hak pekerja dan hubungan industrial. Transformasi terus berlanjut dengan adanya amandemen terbaru pada tahun 2020, menunjukkan respons pemerintah terhadap dinamika ekonomi dan sosial yang terus berkembang.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebagai landasan hukum utama pada awal periode ini, Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) tahun 2003 menjadi pijakan untuk perlindungan hak-hak pekerja dan pengaturan hubungan industrial di Indonesia. Undang-undang ini melibatkan aspek penting seperti perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja, serta penyelesaian sengketa. Seiring berjalannya waktu, upaya reformasi dalam undang-undang ketenagakerjaan menjadi urgensi. Amandemen terhadap UU Ketenagakerjaan melibatkan revisi substansial terhadap beberapa pasal kunci, dengan fokus pada perlindungan pekerja informal, fleksibilitas ketenagakerjaan, dan peningkatan mekanisme penyelesaian sengketa.

Sejalan dengan tren global menuju kesetaraan gender, undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia semakin mengakui pentingnya pemberdayaan pekerja perempuan. Langkah-langkah untuk mengatasi diskriminasi gender dan memastikan perlindungan hak-hak perempuan dalam lingkungan kerja menjadi perhatian serius. Selain itu, dalam upaya meningkatkan perlindungan terhadap pekerja migran, regulasi ketenagakerjaan juga mengalami perubahan. UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan dasar hukum yang kuat untuk memastikan hak-hak pekerja migran dihormati dan dilindungi, termasuk hak atas upah yang adil, keamanan, dan kesejahteraan.

2. Pengaturan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi COVID-19

Masa pandemi COVID-19 membawa tantangan baru dalam hubungan ketenagakerjaan. Respons pemerintah melibatkan langkah-langkah khusus untuk menjaga stabilitas ekonomi dan melindungi pekerja. Regulasi sementara dan kebijakan insentif diimplementasikan untuk menanggapi dampak ekonomi yang signifikan, termasuk pemberian bantuan kepada pekerja terdampak. Pandemi COVID-19 telah menghadirkan tantangan yang besar bagi pengaturan ketenagakerjaan di seluruh dunia. Pemerintah dan lembaga terkait di banyak negara telah merespons dengan cepat untuk mengatasi dampak ekonomi dan sosial yang ditimbulkan oleh pandemi ini.

Salah satu respons utama adalah pengenalan kebijakan-kebijakan darurat yang menyangkut ketenagakerjaan, seperti lockdown, pembatasan perjalanan, dan penutupan bisnis non-esensial. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memperlambat penyebaran virus, tetapi pada saat yang sama, juga berdampak pada lapangan kerja dan kondisi kerja. Pengaturan ketenagakerjaan selama pandemi COVID-19 juga mencakup kebijakan terkait fleksibilitas kerja, dukungan ekonomi bagi pekerja yang terdampak, dan langkah-langkah keselamatan di tempat kerja. Banyak negara telah memperkenalkan program jaminan sosial, bantuan pengangguran, dan subsidi upah untuk membantu pekerja yang terkena dampak langsung dari

pandemi. Selain itu, pengaturan ketenagakerjaan juga mencakup peningkatan standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, termasuk protokol pencegahan COVID-19, seperti penggunaan masker, jaga jarak, dan sanitasi yang ditingkatkan. Pengaturan ketenagakerjaan selama pandemi COVID-19 terus berubah sesuai dengan perkembangan situasi dan pengetahuan baru tentang virus. Tetapi pada intinya, upaya tersebut bertujuan untuk melindungi keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja, sambil menjaga keberlangsungan bisnis dan ekonomi secara umum.

3. Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi aspek krusial dalam undang-undang ketenagakerjaan. Regulasi semakin menekankan perlunya lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Peningkatan perhatian terhadap K3 mencakup penerapan standar keamanan yang lebih ketat dan penegakan hukum terhadap pelanggaran K3. K3 merupakan upaya untuk melindungi pekerja dari bahaya dan risiko yang mungkin terjadi di tempat kerja, serta memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua. Undang-undang ketenagakerjaan seringkali mengatur berbagai aspek K3, termasuk pengawasan keselamatan, pelatihan, perlindungan terhadap bahaya tertentu, dan prosedur penanganan kecelakaan kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengusaha bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja mereka dan menjaga standar keselamatan tertentu di tempat kerja.

Selain itu, undang-undang ketenagakerjaan seringkali mengharuskan pengusaha untuk menyediakan peralatan pelindung pribadi (PPE), mengatur jam kerja yang wajar untuk mencegah kelelahan dan kecelakaan, serta menyelenggarakan inspeksi rutin untuk memastikan lingkungan kerja tetap aman. Penerapan K3 dalam undang-undang ketenagakerjaan juga dapat melibatkan sanksi bagi pelanggar. Jika sebuah perusahaan melanggar peraturan K3, mereka dapat dikenai denda atau bahkan pencabutan izin usaha, tergantung pada tingkat pelanggaran dan dampaknya terhadap pekerja. K3 merupakan aspek penting dalam undang-

undang ketenagakerjaan karena melindungi hak dan kesejahteraan pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua. Ini merupakan upaya untuk mencapai keseimbangan antara produktivitas dan keamanan, yang menguntungkan baik pekerja maupun pengusaha.

4. Hak Berserikat dan Negosiasi Kolektif

Hak pekerja untuk berserikat dan melakukan negosiasi kolektif menjadi fokus undang-undang ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap hak-hak ini diakui sebagai elemen kunci dalam menciptakan hubungan industrial yang seimbang. Transformasi ini melibatkan upaya untuk meningkatkan hak-hak pekerja, memperkuat perlindungan terhadap kelompok rentan, dan mengakomodasi perubahan dalam dunia kerja modern.

B. UU dan Peraturan Pemerintah Saat Ini yang Berkaitan Dengan Hukum Tenaga Kerja dan Industri

Perkembangan terbaru dalam hukum tenaga kerja dan industri di Indonesia tercermin dalam rangkaian undang-undang dan peraturan pemerintah yang saat ini berlaku. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menjadi poin sentral dalam transformasi ini, mengubah lanskap hukum ketenagakerjaan secara signifikan. Peraturan turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2019 juga memberikan panduan lebih lanjut terkait ketenagakerjaan, mencerminkan komitmen pemerintah untuk menyesuaikan regulasi dengan dinamika perkembangan industri.

1. Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah menggunakan metode omnibus

(*omnibus law*). Namun Undang-Undang tersebut telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 telah menetapkan putusan dengan amar, antara lain:

1. Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan
3. Melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.

Sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/ 2020 tersebut, telah dilakukan:

- a. menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang telah mengatur dan memuat metode omnibus dalam penyusunan undang-undang dan telah memperjelas partisipasi masyarakat yang bermakna dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tersebut maka penggunaan metode omnibus telah memenuhi cara dan metode yang pasti, baku, dan standar dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.
- b. meningkatkan partisipasi yang bermakna (*meaningful participation*) yang mencakup 3 (tiga) komponen yaitu hak untuk didengarkan pendapatnya (*right to be heard*), hak untuk dipertimbangkan pendapatnya (*right to be considered*), dan hak untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban atas pendapat yang

diberikan (*right to be explained*). Untuk itu Pemerintah Pusat telah membentuk Satuan Tugas Percepatan Sosialisasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Satgas Undang-Undang Cipta Kerja) yang memiliki tugas untuk melaksanakan proses sosialisasi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Satgas Undang-Undang Cipta Kerja bersama Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, dan pemangku kepentingan telah melaksanakan proses sosialisasi di berbagai wilayah yang diharapkan dapat meningkatkan pemahaman serta kesadaran masyarakat terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta.

- c. perbaikan kesalahan teknis penulisan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, antara lain adalah huruf yang tidak lengkap, rujukan pasal atau ayat yang tidak tepat, salah ketik, dan/atau judul atau nomor urut bab, bagian, paragraf, pasal, ayat, atau butir yang tidak sesuai, yang bersifat tidak substansial.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Salah satu poin krusial dalam PP No. 36/2021 adalah peningkatan transparansi dalam penetapan upah. Peraturan ini menetapkan metode dan kriteria yang lebih terukur dan objektif, termasuk penyesuaian upah berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas. Peningkatan transparansi ini diharapkan dapat memberikan kejelasan kepada semua pihak terkait proses penetapan upah, mengurangi potensi ketidakpastian, dan meminimalkan konflik antara pekerja dan pengusaha.

PP No. 36/2021 juga memperkuat peran Dewan Pengupahan sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam menetapkan kebijakan pengupahan. Dewan Pengupahan diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih akurat dan tepat waktu, sejalan dengan perkembangan ekonomi dan kebutuhan pekerja. Selain itu, peraturan ini mengatur keterlibatan perwakilan pekerja dan pengusaha dalam proses

pengambilan keputusan, menciptakan mekanisme dialog sosial yang lebih inklusif dan demokratis.

Pentingnya perlindungan pekerja, terutama yang berada dalam sektor informal, juga menjadi fokus PP No. 36/2021. Peraturan ini menetapkan dasar-dasar perlindungan terhadap pekerja yang menerima upah di bawah standar, termasuk pengaturan mengenai penggunaan sistem pengupahan berjenjang untuk pekerja yang baru memasuki pasar kerja. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kondisi pekerja di sektor informal, yang sering kali rentan terhadap eksploitasi dan ketidaksetaraan.

3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan

Peraturan ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk terus meningkatkan kesejahteraan pegawai yang berperan penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terkait ketenagakerjaan di Indonesia. Melalui perubahan ini, Kementerian Ketenagakerjaan berusaha menciptakan sistem insentif yang lebih efektif dan adil, sejalan dengan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Salah satu aspek penting dari Permenaker No. 22/2019 adalah penyesuaian kriteria penerimaan tunjangan kinerja. Perubahan tersebut mencakup peningkatan standar evaluasi kinerja, yang diukur dengan indikator yang lebih terukur dan obyektif. Peningkatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pemberian tunjangan kinerja didasarkan pada pencapaian kinerja yang nyata, mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, dan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugas mereka.

Selain itu, Permenaker No. 22/2019 juga mengenai penyesuaian besaran tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai. Penyesuaian ini dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat tanggung jawab, pengalaman kerja, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan

strategis Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan demikian, peraturan ini tidak hanya memberikan insentif yang adil, tetapi juga mendorong pengembangan karir yang berkelanjutan bagi para pegawai.

Selanjutnya, Permenaker No. 22/2019 mengintegrasikan aspek-aspek baru yang relevan dengan dinamika ketenagakerjaan, seperti perubahan kebijakan atau program-program strategis yang diimplementasikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Fleksibilitas peraturan ini memberikan ruang bagi penyesuaian yang cepat dan responsif terhadap perkembangan terkini dalam bidang ketenagakerjaan.

Aspek lain yang perlu ditekankan dari perubahan ini adalah upaya peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan program tunjangan kinerja. Keterbukaan informasi mengenai kriteria, prosedur, dan hasil evaluasi kinerja pegawai menjadi fokus utama. Hal ini diharapkan dapat membangun kepercayaan di antara pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Salah satu poin penting dalam UU No. 2/2004 adalah penekanan pada penyelesaian perselisihan melalui musyawarah dan mufakat. UU ini mendorong kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, untuk mencari solusi permasalahan melalui negosiasi yang bersifat musyawarah dan mufakat. Pendekatan ini ditempuh untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dengan harapan dapat mengurangi potensi konflik dan pemogokan yang dapat merugikan semua pihak.

Selain itu, UU No. 2/2004 juga mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. Jika musyawarah dan mufakat tidak dapat dicapai, pihak yang bersengketa dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Pengadilan tersebut memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, dan putusan yang dihasilkan bersifat final dan mengikat.

Peran serikat pekerja juga diakui dalam UU No. 2/2004. Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam membela hak-hak pekerja dan dapat terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan. Dengan demikian, UU ini memberikan legitimasi dan ruang partisipasi yang lebih besar bagi serikat pekerja dalam melindungi kepentingan anggotanya.

Adanya Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (BP2HI) juga menjadi ciri khas UU No. 2/2004. BP2HI bertindak sebagai mediator independen yang berfungsi untuk menengahi perselisihan antara pekerja dan pengusaha sebelum masuk ke tahap pengadilan. Keberadaan BP2HI diharapkan dapat mempercepat proses penyelesaian perselisihan dan mengurangi beban kerja pengadilan.

5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Salah satu aspek utama yang diatur oleh UU No. 21/2000 adalah hak dasar para pekerja untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dalam serikat tersebut. Undang-undang ini mengakui dan melindungi hak kebebasan berserikat sebagai hak konstitusional yang fundamental. Dengan demikian, serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memberikan suara dan mengadvokasi kepentingan pekerja dalam berbagai hal, termasuk upah, kondisi kerja, dan hak-hak lainnya.

UU No. 21/2000 juga menetapkan prosedur pendirian serikat pekerja yang transparan dan terbuka bagi semua pekerja. Melalui proses yang jelas dan terstandarisasi, undang-undang ini membantu mencegah penyalahgunaan dan memastikan bahwa serikat pekerja dibentuk dengan mengikuti norma-norma hukum yang berlaku. Selain itu, undang-undang ini memberikan pedoman terkait dengan hak dan kewajiban serikat pekerja, menciptakan landasan yang seimbang antara kepentingan pekerja dan kepentingan umum.

Peran serikat pekerja bukan hanya sebatas sebagai wadah aspirasi, tetapi juga sebagai mitra dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat. UU No. 21/2000 mengakui hak serikat pekerja untuk melakukan negosiasi dan menandatangani perjanjian kerja bersama dengan

pengusaha. Perjanjian ini mencakup berbagai aspek, seperti upah, jam kerja, kondisi kerja, dan hak-hak lainnya. Dengan demikian, serikat pekerja memiliki peran aktif dalam membentuk peraturan kerja yang adil dan merata bagi anggotanya.

Undang-undang ini juga mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara serikat pekerja dan pengusaha. Apabila terjadi perselisihan, UU No. 21/2000 menetapkan bahwa penyelesaian melalui mediasi, arbitrase, dan peradilan merupakan langkah-langkah yang dapat diambil. Melalui ketentuan ini, undang-undang menciptakan landasan hukum untuk menjamin penyelesaian sengketa dengan cara yang adil dan efektif, tanpa mengorbankan stabilitas dan produktivitas di lingkungan kerja.

Sejalan dengan semangat partisipasi aktif, UU No. 21/2000 juga menegaskan hak serikat pekerja untuk terlibat dalam pembuatan kebijakan ketenagakerjaan. Dalam proses perumusan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan, serikat pekerja dapat memberikan masukan dan pendapatnya. Hal ini mencerminkan prinsip dialog sosial dan keterlibatan semua pihak yang terkait dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan.

C. Kedudukan HTKI Dalam Sistem Hukum Di Indonesia

Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI) di Indonesia memiliki kedudukan yang krusial dalam kerangka hukum yang berkembang, melibatkan peralihan dari dimensi hukum privat ke hukum publik dan integrasi dengan sistem hukum administrasi negara.

1. Peralihan dari Hukum Privat ke Hukum Publik

Sejarah pengaturan hukum tenaga kerja di Indonesia mencerminkan evolusi dari fokus pada hukum privat, yang terutama terdapat dalam hukum perdata, menuju pendekatan hukum publik. Peralihan ini tercermin dalam lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menjadi landasan utama regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

a. Landasan Sejarah

Sebelum UU Ketenagakerjaan, ketentuan-ketentuan terkait ketenagakerjaan terutama ditemukan dalam hukum perdata. Hubungan kerja diatur oleh perjanjian kerja (PK) dan hukum perburuhan terpisah. Namun, adanya ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha serta kurangnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja mendorong perlunya regulasi yang komprehensif.

b. UU Ketenagakerjaan

UU Ketenagakerjaan mencerminkan transformasi menuju hukum publik dengan merinci hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, dan prosedur penyelesaian sengketa. Hal ini menciptakan kerangka hukum yang lebih seimbang dan memberikan perlindungan yang lebih kuat terhadap hak-hak pekerja. Peralihan ini juga mencakup penegakan hukum yang lebih efektif dan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih terstruktur.

2. Hukum Tenaga Kerja dalam Sistem Hukum Administrasi Negara

a. Pemberdayaan Aparat Penegak Hukum

Hukum tenaga kerja terkait erat dengan administrasi negara melalui pemberdayaan aparat penegak hukum. Mekanisme penegakan hukum, termasuk inspeksi ketenagakerjaan, menjadi bagian integral dari sistem administrasi negara. Peran aparat penegak hukum dalam mengawasi dan menegakkan ketaatan terhadap aturan ketenagakerjaan menjadi semakin penting.

b. Pengawasan Pemerintah terhadap Hubungan Kerja

Sistem hukum administrasi negara memberikan landasan bagi pemerintah untuk melibatkan diri secara aktif dalam mengawasi dan mengelola hubungan kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah contoh bagaimana

pemerintah melalui administrasi negara terlibat dalam menetapkan standar pengupahan untuk pekerja.

c. Peran Badan Hukum Badan Usaha

Selain itu, pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga melibatkan Badan Hukum Badan Usaha (BHBU) sebagai elemen dari sistem hukum administrasi negara. BHBU memiliki tanggung jawab untuk memastikan kepatuhan badan usaha terhadap peraturan ketenagakerjaan dan dapat mengambil tindakan hukum terhadap pelanggaran.

d. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam hukum tenaga kerja Indonesia juga diperkuat oleh sistem hukum administrasi negara. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan landasan bagi perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen K3.

e. Penegakan Hukum Melalui Proses Administratif

Proses administratif dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia mencakup penegakan hukum melalui proses administratif. Ini termasuk proses mediasi, arbitrase, dan prosedur penyelesaian sengketa lainnya yang dapat diakses oleh pekerja dan pengusaha. Peralihan ini menunjukkan komitmen untuk mencari penyelesaian sengketa yang efektif dan efisien.

f. Perlindungan bagi Pekerja Migran

Integrasi hukum tenaga kerja dalam administrasi negara juga melibatkan perlindungan bagi pekerja migran. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan kerangka hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak pekerja migran dan menegakkan aturan ketenagakerjaan.

g. Arah Kebijakan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Hukum administrasi negara terkait ketenagakerjaan juga mencerminkan arah kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Program-program seperti BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) mencakup aspek jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja, menandakan integrasi hukum ketenagakerjaan dalam sistem administrasi negara yang luas.



BAB IV

PIHAK-PIHAK DALAM HTKI

A. Pengertian dan Uraian Teori Tentang Pihak-Pihak Dalam HTKI

Hukum Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial (HTKI) melibatkan berbagai pihak yang berperan dalam mengatur hubungan kerja dan industri. Ada beberapa teori yang menguraikan pihak-pihak yang terlibat dalam HTKI dan hubungan mereka. Salah satu teori utama adalah teori tripartit, yang mengidentifikasi tiga pihak utama yang terlibat dalam hubungan industrial, yaitu pekerja, pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah.

1. Pekerja sebagai Pihak Pertama

Pekerja, sebagai pihak pertama dalam HTKI, memiliki hak dan kewajiban tertentu. Berdasarkan teori kontrak kerja, pekerja memiliki hak untuk menerima upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan terhadap diskriminasi. Pekerja juga memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja untuk meningkatkan kekuatan tawar (Lamarche, 2015).

2. Pengusaha sebagai Pihak Kedua

Pengusaha, sebagai pihak kedua, memiliki peran sentral dalam HTKI. Pengusaha atau majikan adalah pihak yang memiliki kepentingan dalam operasi bisnis dan produksi. Mereka bertanggung jawab atas menyediakan pekerjaan, mengatur kondisi kerja, dan membayar upah kepada pekerja. Pengusaha juga terlibat dalam negosiasi kontrak kerja dan pembentukan kebijakan perusahaan terkait ketenagakerjaan. Teori agensi

mengajukan bahwa pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan kondisi kerja yang aman, menghormati hak-hak pekerja, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Pihak kedua juga memiliki kepentingan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan (Freeman & Lazear, 1995).

3. Serikat Pekerja sebagai Pihak Ketiga

Serikat pekerja, sebagai pihak ketiga, berperan sebagai wakil kolektif pekerja dalam negosiasi dengan pengusaha. Teori kekuatan kolektif serikat pekerja menyatakan bahwa keanggotaan dalam serikat pekerja memberikan pekerja kekuatan tawar yang lebih besar dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati. Serikat pekerja juga berkontribusi pada pembentukan kebijakan ketenagakerjaan (Budd, 2019). Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang mewakili kepentingan dan hak-hak pekerja. Serikat pekerja berperan dalam membela hak-hak pekerja, menegosiasikan kondisi kerja dan upah, serta memberikan dukungan dan perlindungan kepada anggotanya. Mereka juga dapat terlibat dalam penyelesaian sengketa dengan pengusaha melalui perundingan kolektif.

4. Pemerintah sebagai Pihak Keempat

Pemerintah, sebagai pihak keempat, memiliki peran dalam mengatur dan mengawasi hubungan kerja. Teori regulasi menyatakan bahwa pemerintah harus membuat kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Pihak keempat juga harus memastikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, mengelola ketidaksetaraan, dan menciptakan kondisi kerja yang adil (Blainpain, 2004). Pemerintah bertanggung jawab untuk membuat undang-undang dan regulasi yang mengatur kondisi kerja, upah, dan hak-hak pekerja. Mereka juga dapat berperan sebagai mediator dalam penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja.

5. Pemberdayaan Pekerja dan Kesetaraan Gender

Teori pemberdayaan pekerja menekankan pentingnya memberdayakan pekerja, terutama pekerja perempuan, untuk mencapai kesetaraan gender dalam lingkungan kerja. Teori ini mengajukan bahwa pengakuan dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja bukan hanya masalah hak asasi manusia, tetapi juga faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan inovasi (Budig *et al.*, 2012).

6. Penyelesaian Sengketa sebagai Aspek Sentral

Teori penyelesaian sengketa dalam HTKI menyoroti pentingnya mekanisme efektif dan adil untuk menangani konflik antara pihak-pihak yang terlibat. Pendekatan alternatif seperti mediasi dan arbitrase diterapkan untuk mencapai penyelesaian yang cepat dan efisien, mengurangi beban pengadilan dan mempromosikan hubungan industrial yang harmonis (Lipsky *et al.*, 2003).

7. Dampak Teknologi Terhadap Pihak-Pihak dalam HTKI

Perkembangan teknologi juga memiliki dampak signifikan pada pihak-pihak dalam HTKI. Teori ini mencakup aspek digitalisasi pekerjaan, hak-hak pekerja di era digital, dan perubahan dinamika hubungan kerja akibat implementasi teknologi (Cirillo *et al.*, 2021).

8. Implikasi Ekonomi Global

Teori ekonomi global juga turut membentuk hubungan antara pihak-pihak dalam HTKI. Dalam konteks globalisasi, perusahaan dan pekerja terlibat dalam hubungan yang semakin kompleks, dan teori ini mengidentifikasi dampak ekonomi global terhadap ketenagakerjaan, perlindungan pekerja, dan hak-hak fundamental (Bronfenbrenner & Luce, 2004).

B. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan elemen sentral dalam dinamika ekonomi dan sosial suatu negara. Kontribusi tenaga kerja tidak hanya mencakup dimensi produktifitas dan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga memainkan peran kunci dalam membentuk struktur sosial dan ketidaksetaraan.

1. Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja

Kondisi kerja dan lingkungan kerja adalah faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Berdasarkan teori ergonomi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mengurangi risiko cedera dan stres kerja (Dul & Neumann, 2009). Penerapan konsep-konsep keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi landasan untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal dan melindungi tenaga kerja dari risiko yang tidak diinginkan.

2. Hak-Hak Pekerja

Hak-hak pekerja adalah bagian integral dari perjanjian kerja dan perlindungan ketenagakerjaan. Teori hak-hak pekerja menegaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk menerima upah yang adil, jam kerja yang wajar, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan (Kott, 2019). Prinsip-prinsip hak-hak pekerja juga diakui dalam Konvensi ILO, terutama Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berserikat dan Konvensi No. 98 tentang Hak Organisasi dan Negosiasi Bersama.

3. Hubungan Industrial dan Serikat Pekerja

Hubungan industrial yang sehat membutuhkan adanya dialog dan negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja. Berdasarkan teori hubungan industrial, serikat pekerja memberikan wadah bagi pekerja untuk bersatu dan bersuara bersama dalam membahas kondisi kerja, upah,

dan hak-hak lainnya (Kochan *et al.*, 1994). Selain itu, pendekatan perundingan bersama dan kesepakatan kolektif juga memainkan peran kunci dalam membentuk hubungan yang harmonis antara pihak pengusaha dan pekerja (Lansbury & Bamber, 2020).

4. Pekerja Migran

Pekerja migran menjadi aspek penting dalam diskusi tentang tenaga kerja. Teori migrasi pekerja menekankan pentingnya melindungi hak-hak pekerja migran, termasuk hak atas upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan hukum yang memadai (Pécoud & De Guchteneire, 2006). Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya menciptakan dasar hukum untuk melindungi pekerja migran (Faso, 2012).

5. Tantangan Digitalisasi dan Otomatisasi

Peningkatan digitalisasi dan otomatisasi di tempat kerja memunculkan tantangan baru. Teori tentang dampak teknologi pada tenaga kerja mengeksplorasi perubahan dalam tuntutan keterampilan, keamanan pekerjaan, dan tanggung jawab etika perusahaan dalam mengelola transisi ini (Arntz *et al.*, 2016). Perlindungan hak-hak pekerja dalam era digital juga mencakup aspek privasi dan keamanan data pribadi, mengingat peran teknologi informasi yang semakin besar dalam manajemen tenaga kerja (Macke, 2007).

6. Ketidaksetaraan Gender di Tempat Kerja

Ketidaksetaraan gender di tempat kerja menyoroti disparitas dalam peluang, upah, dan kebijakan yang mempengaruhi pekerja perempuan. Pendekatan kesetaraan gender menekankan pentingnya kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerja pria dan wanita serta eliminasi diskriminasi (Blau & Kahn, 2017). Konvensi ILO tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan dan Pekerja Ibu memberikan landasan hukum untuk melawan ketidaksetaraan gender di tempat kerja (Melander *et al.*, 2004).

7. Masa Depan Pekerjaan

Pekerjaan di era mendatang juga menjadi fokus teori yang berkaitan dengan tenaga kerja. Konsep pekerjaan yang tidak pasti, gig economy, dan adaptabilitas pekerja menjadi bagian dari diskusi mengenai bagaimana tenaga kerja dapat bersiap menghadapi perubahan dalam dunia kerja (Miró-Pérez, 2020). Pendidikan dan pelatihan kontinu, serta kebijakan inklusif, menjadi faktor kunci dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk perubahan yang cepat dan kompleks (Acemoglu & Restrepo, 2019).

C. Pengusaha

Peran pengusaha dalam dinamika ekonomi tidak hanya sebagai pihak yang mengelola produksi dan mencari keuntungan, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial dan pemangku kepentingan dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan. Pemahaman mendalam terhadap peran, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi oleh pengusaha menjadi esensial dalam membentuk kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan yang seimbang dan berkeadilan.

1. Peran Pengusaha dalam Ekonomi

Pengusaha berperan sentral dalam penggerak ekonomi. Teori pengusaha menekankan bahwa inovasi, investasi, dan kewirausahaan adalah pendorong pertumbuhan ekonomi. Konsep-konsep seperti teori inovasi dan kewirausahaan menunjukkan bahwa pengusaha tidak hanya menjadi pelaku utama dalam menciptakan nilai tambah tetapi juga sebagai agen perubahan dalam menciptakan produk dan layanan baru (Fritsch, 2017).

2. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Pengusaha

Konsep tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan (CSR) semakin menjadi fokus dalam peran pengusaha. Teori CSR menegaskan bahwa pengusaha memiliki tanggung jawab untuk tidak hanya mencari

keuntungan ekonomi tetapi juga untuk memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnis mereka (Carroll, 1999).

3. Pengusaha dan Hubungan Industrial

Hubungan industrial yang sehat memerlukan keterlibatan positif dari pihak pengusaha. Teori hubungan industrial menekankan pentingnya dialog dan negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan (Kelly, 2002).

4. Kewirausahaan dan Inovasi

Kewirausahaan adalah inti dari peran pengusaha. Teori kewirausahaan menekankan bahwa kemampuan untuk mengidentifikasi peluang bisnis baru, mengelola risiko, dan menciptakan nilai tambah adalah kualitas kunci yang membedakan pengusaha sukses (Shane & Venkataraman, 2000). Inovasi, sebagai hasil dari kewirausahaan, menciptakan dasar bagi pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Teori inovasi dan pengembangan produk menyoroti peran pengusaha dalam menciptakan lingkungan yang mendukung penemuan dan perubahan (Soete & Freeman, 2012).

5. Pengusaha dan Pekerja Migran

Pengusaha juga memiliki tanggung jawab terhadap pekerja migran yang bekerja di bawah naungan perusahaan mereka. Teori perlindungan pekerja migran menyoroti bahwa pengusaha perlu memastikan bahwa pekerja migran mendapatkan perlakuan yang adil, hak-hak dasar, dan kondisi kerja yang aman (Gibney, 2013). Keterlibatan dan kebijakan yang inklusif dari pihak pengusaha diperlukan untuk mengatasi tantangan perlindungan hak-hak pekerja migran (Baruah & Cholewinski, 2006).

6. Tantangan Teknologi dan Transformasi Digital

Pengusaha dihadapkan pada tantangan yang signifikan akibat perkembangan teknologi dan transformasi digital. Teori transformasi digital menyoroti bahwa pengusaha perlu mengadaptasi model bisnis

mereka untuk memanfaatkan peluang yang diberikan oleh digitalisasi dan mengelola dampaknya terhadap tenaga kerja (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Pengembangan keahlian baru, manajemen perubahan, dan kebijakan yang mendukung keterlibatan pekerja dalam era digital menjadi fokus teori dan praktik (Bessen, 2018).

7. Pengusaha dan Globalisasi

Globalisasi membuka peluang dan tantangan baru bagi pengusaha. Teori globalisasi menyoroti bahwa pengusaha perlu memahami dinamika pasar global, mengelola rantai pasokan yang kompleks, dan menjalankan bisnis secara etis di berbagai konteks budaya (Dunning, 2015). Pengusaha yang sukses dalam era globalisasi juga harus mempertimbangkan implikasi etis dan tanggung jawab sosial mereka dalam konteks global (Matten & Crane, 2005).

D. Organisasi Buruh

Organisasi buruh, atau sering disebut serikat pekerja atau serikat buruh, memainkan peran kritis dalam melindungi hak-hak pekerja, memperjuangkan kondisi kerja yang adil, dan menjadi mitra dalam negosiasi dengan pengusaha. Dalam konteks perkembangan ekonomi dan ketenagakerjaan, pemahaman mendalam tentang peran, evolusi, tantangan, dan dampak organisasi buruh menjadi esensial untuk membentuk kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja.

1. Sejarah dan Evolusi Organisasi Buruh

Evolusi organisasi buruh melibatkan pembentukan serikat pekerja, serikat industri, dan federasi buruh sebagai bentuk solidaritas untuk memperjuangkan hak-hak pekerja. Teori ini menekankan peran penting organisasi buruh dalam merespons perubahan ekonomi dan sosial (Moody & Weiner, 2001).

2. Peran Organisasi Buruh dalam Hubungan Industrial

Organisasi buruh berperan penting dalam negosiasi kontrak kerja, menetapkan standar upah, dan melindungi pekerja dari eksploitasi (Frege & Kelly, 2004). Pendekatan kemitraan antara organisasi buruh dan pengusaha, seperti yang ditemukan dalam teori perundingan bersama, menciptakan dasar bagi dialog konstruktif dan penciptaan nilai bersama (Kochan *et al.*, 1994).

3. Organisasi Buruh dan Hak-Hak Pekerja

Teori hak-hak pekerja menyoroti kontribusi organisasi buruh dalam memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk berserikat, melakukan mogok kerja, dan diperlakukan secara adil (ILO, 1994). Organisasi buruh juga membela hak-hak fundamental seperti upah yang layak, jam kerja yang wajar, dan kondisi kerja yang aman, sebagaimana tercantum dalam teori standar minimal ketenagakerjaan (Freeman & Medoff, 1984).

4. Pemberdayaan Pekerja melalui Organisasi Buruh

Pemberdayaan pekerja menyoroti kontribusi organisasi buruh dalam memberikan suara kolektif dan kekuatan tawar kepada pekerja. Serikat pekerja menciptakan platform bagi pekerja untuk bersatu dan menghadapi pengusaha dengan kekuatan yang sebanding (Freeman & Lazear, 1995). Prinsip-prinsip demokrasi dalam organisasi buruh juga mendukung pemberdayaan anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mengelola serikat pekerja (Crouch & Pizzorno, 1978).

5. Organisasi Buruh dalam Era Digital dan Globalisasi

Teori organisasi buruh di era digital mengeksplorasi bagaimana serikat pekerja dapat menggunakan teknologi untuk berkomunikasi, mengorganisir, dan membela hak-hak pekerja di era digital (Huws, 2014). Globalisasi juga memunculkan konsep sindikat global, di mana organisasi

buruh bekerja bersama lintas batas untuk mengatasi tantangan yang dihadapi pekerja di tingkat internasional (Antràs, 2020).

6. Tantangan dan Tren Organisasi Buruh

Tantangan yang dihadapi organisasi buruh termasuk perubahan dalam struktur pekerjaan, peningkatan fleksibilitas kerja, dan pergeseran dalam kebutuhan keterampilan. Teori ini mencerminkan usaha organisasi buruh untuk mengatasi perubahan ekonomi dan teknologi (Frege & Kelly, 2004). Tren seperti inklusi pekerja informal, perjuangan melawan ketidaksetaraan gender, dan fokus pada isu-isu lingkungan juga menjadi pusat perhatian organisasi buruh modern (Standing, 2018).

7. Dampak Organisasi Buruh terhadap Kesejahteraan Pekerja

Dampak organisasi buruh menyoroti bahwa keberadaan serikat pekerja secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Penelitian empiris menunjukkan bahwa negosiasi bersama antara serikat pekerja dan pengusaha dapat meningkatkan upah, kondisi kerja, dan keamanan pekerja (Montgomery, 2010). Organisasi buruh juga berkontribusi pada pembentukan kebijakan ketenagakerjaan yang progresif, termasuk aspek-aspek seperti asuransi kesehatan, cuti, dan pensiun (Farber, 2005).

E. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha, sering disebut sebagai asosiasi bisnis atau kamar dagang, memiliki peran sentral dalam membentuk kebijakan ekonomi, mewakili kepentingan pengusaha, dan memberikan kontribusi pada perkembangan sektor swasta.

1. Sejarah dan Evolusi Organisasi Pengusaha

Sejarah organisasi pengusaha mencerminkan peran pengusaha dalam pengembangan ekonomi dan kebijakan bisnis. Teori sejarah organisasi pengusaha menyoroti evolusi dari kamar dagang lokal hingga asosiasi bisnis yang beroperasi di tingkat nasional dan internasional

(Cassis & Collier, 2010). Evolusi ini mencerminkan peran organisasi pengusaha dalam mengatasi tantangan ekonomi, mendorong inovasi, dan menjadi suara pengusaha dalam pembentukan kebijakan (Chandler & Hikino, 2009).

2. Peran Organisasi Pengusaha dalam Pembentukan Kebijakan Ekonomi

Pembentukan kebijakan ekonomi menyoroti peran organisasi pengusaha dalam berkolaborasi dengan pemerintah untuk membentuk kebijakan yang mendukung pertumbuhan ekonomi. Keterlibatan organisasi pengusaha dalam dialog kebijakan menciptakan platform bagi pengusaha untuk menyampaikan kepentingan mereka (Olson, 1971). Organisasi pengusaha memainkan peran penting dalam pembentukan kebijakan ekonomi dengan menyediakan perspektif dan pandangan dari sudut pandang sektor swasta. Peran mereka meliputi:

- a. Pengumpulan dan penyampaian informasi: Organisasi pengusaha bertindak sebagai penghubung antara pengusaha dengan pemerintah, serta masyarakat umum. Mereka mengumpulkan data dan informasi terkait keadaan ekonomi, peraturan bisnis, dan tantangan yang dihadapi oleh sektor swasta. Informasi ini kemudian disampaikan kepada pembuat kebijakan untuk membantu mereka membuat keputusan yang lebih tepat.
- b. Advokasi kebijakan: Organisasi pengusaha mendorong kepentingan bisnis dan ekonomi sektor swasta dengan melakukan advokasi kebijakan. Mereka berusaha mempengaruhi proses pembuatan keputusan pemerintah dengan menyampaikan pandangan mereka tentang isu-isu ekonomi, perpajakan, regulasi bisnis, perdagangan internasional, dan lainnya.
- c. Partisipasi dalam dialog kebijakan: Organisasi pengusaha sering kali diundang untuk berpartisipasi dalam dialog kebijakan dengan pemerintah, baik dalam forum formal maupun informal. Mereka memberikan masukan dan rekomendasi kepada pembuat

kebijakan tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan iklim bisnis dan investasi.

- d. Penyusunan proposal kebijakan: Organisasi pengusaha dapat terlibat dalam penyusunan proposal kebijakan yang mencerminkan kepentingan dan kebutuhan sektor swasta. Mereka bekerja sama dengan pemerintah dan stakeholder lainnya untuk mengembangkan inisiatif kebijakan yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong investasi.

Dengan demikian, organisasi pengusaha memainkan peran yang penting dalam proses pembentukan kebijakan ekonomi dengan memperjuangkan kepentingan sektor swasta dan menyediakan pandangan bisnis yang berharga kepada pembuat kebijakan.

3. Organisasi Pengusaha dan Hubungan Industrial

Hubungan industrial menyoroti peran organisasi pengusaha dalam menciptakan hubungan yang seimbang antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks negosiasi buruh, organisasi pengusaha menjadi mitra dalam merancang kontrak kerja, menetapkan standar upah, dan mengatasi perselisihan hubungan industrial (Rogowski, 2000). Pendekatan kemitraan antara organisasi pengusaha dan serikat pekerja menciptakan dasar bagi dialog konstruktif dan penciptaan nilai bersama (Freeman & Lazear, 1995).

4. Peran Organisasi Pengusaha dalam Kewirausahaan dan Inovasi

Organisasi pengusaha juga memainkan peran dalam mendorong kewirausahaan dan inovasi. Teori kewirausahaan menyoroti bahwa organisasi pengusaha dapat memberikan dukungan dan sumber daya bagi pengusaha yang ingin memulai usaha baru (Baumol, 1996). Keterlibatan organisasi pengusaha dalam ekosistem inovasi menciptakan jaringan dan peluang bagi pengusaha untuk berbagi pengetahuan dan sumber daya (Chesbrough, 2003).

5. Organisasi Pengusaha dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR)

Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) menyoroti peran organisasi pengusaha dalam mendukung praktik bisnis yang berkelanjutan secara sosial dan lingkungan. Organisasi pengusaha dapat menjadi pemangku kepentingan utama dalam mengarahkan anggotanya untuk berpartisipasi dalam inisiatif CSR (Carroll, 1999).

6. Organisasi Pengusaha dalam Era Digital dan Globalisasi

Perubahan teknologi dan globalisasi memengaruhi peran organisasi pengusaha. Teori organisasi pengusaha di era digital mengeksplorasi bagaimana asosiasi bisnis dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan komunikasi, berbagi informasi, dan menciptakan kolaborasi yang efektif (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Organisasi pengusaha juga perlu menavigasi tantangan globalisasi, seperti mengelola rantai pasokan yang kompleks dan beradaptasi dengan dinamika pasar global (Dunning, 2015). Pengembangan ekonomi lokal menyoroti peran organisasi pengusaha dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di tingkat lokal. Organisasi pengusaha dapat berkolaborasi dengan pemerintah lokal, lembaga pendidikan, dan komunitas untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bisnis lokal (Porter, 1998). Organisasi pengusaha juga menyoroti bahwa keberadaan asosiasi bisnis secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan bisnis. Anggota organisasi pengusaha dapat mendapatkan manfaat dari jaringan, informasi industri, dan advokasi kebijakan yang diberikan oleh asosiasi (Sobel, 2008).



BAB V

PERJANJIAN KERJA

A. Pengertian dan Uraian Teori Tentang Perjanjian Kerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat pekerjaan, hak, dan kewajiban yang harus dipatuhi kedua belah pihak. Teori ini dijelaskan lebih lanjut oleh Asyhadie dan Kusuma (2019), membangun pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip yang membentuk landasan hukum hubungan ketenagakerjaan.

1. Hukum Perjanjian Kerja

Teori kontrak kerja menyoroti elemen-eslemen yang harus ada, seperti kesepakatan, kecakapan untuk berkontrak, tujuan yang sah, dan pertimbangan yang adil. Pemahaman teori ini menjadi penting untuk menilai validitas dan keberlakuan perjanjian kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan (Atiyah, 1985).

2. Perspektif Ekonomi

Dari sudut pandang ekonomi, teori agensi menjelaskan perjanjian kerja sebagai solusi untuk mengatasi masalah agensi antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja menciptakan insentif bagi pekerja untuk memberikan kontribusi optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Teori ini menggarisbawahi peran perjanjian kerja dalam menciptakan struktur insentif yang memotivasi pekerja untuk berkinerja tinggi (Lazear, 2018).

3. Psikologi dalam Perjanjian Kerja

Dari perspektif psikologi industri dan organisasi, teori kepuasan kerja dan kontrak psikologis menekankan pentingnya perjanjian kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi harapan individu. Teori ini menggambarkan perjanjian kerja sebagai alat untuk membangun kepercayaan dan komitmen antara pekerja dan pengusaha, yang pada gilirannya, meningkatkan kesejahteraan pekerja (Rousseau, 1989).

4. Dinamika Perubahan dalam Perjanjian Kerja

Dalam konteks dinamika perubahan ekonomi dan teknologi, teori perubahan kontrak kerja menggambarkan bagaimana perjanjian kerja beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Pemahaman teori ini menjadi penting untuk merancang perjanjian kerja yang elastis dan responsif terhadap perubahan dalam dunia kerja (Kalleberg, 2009).

5. Perlindungan dan Hak Buruh

Teori hak buruh dalam perjanjian kerja menyoroti perlunya perlindungan hukum terhadap pekerja untuk mencegah eksploitasi dan memastikan hak-hak dasar mereka diakui. Pemahaman teori ini mendukung peran regulasi dalam memastikan keseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha (Deakin *et al.*, 2007).

6. Hubungan Industrial dan Perjanjian Kerja Bersama

Teori hubungan industrial menyoroti peran perjanjian kerja bersama dalam menciptakan kondisi kerja yang adil dan menjaga hubungan harmonis antara pekerja dan pengusaha. Teori ini menekankan pentingnya negosiasi bersama dalam mencapai keadilan dan keseimbangan dalam perjanjian kerja (Kochan *et al.*, 1994).

7. Perubahan Kontemporer dalam Perjanjian Kerja

Teori tentang perubahan kontemporer dalam perjanjian kerja menggambarkan bagaimana faktor-faktor seperti globalisasi, gig economy, dan teknologi informasi mempengaruhi struktur dan isi

perjanjian kerja. Pemahaman teori ini menjadi kunci untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam bentuk perjanjian kerja yang lebih adaptif (Sparrow *et al.*, 2016).

B. Syarat Sah Perjanjian

Syarat sah perjanjian merupakan fondasi penting dalam membentuk hubungan kontraktual yang legal dan berkeadilan antara pekerja dan pengusaha. Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 132, syarat-syarat sah perjanjian mencakup kesepakatan, kelayakan mengadakan perjanjian, kecakapan hukum pihak yang membuat perjanjian, dan objek yang tidak bertentangan dengan hukum, agama, dan kesusilaan (Taylor & Emir, 2015).

1. Kesepakatan yang Jelas dan Pasti

Suatu perjanjian harus dimulai dengan adanya kesepakatan yang jelas dan pasti antara kedua belah pihak. Kontrak yang tidak jelas atau ambigu dapat menyulitkan penentuan niat sebenarnya dari pihak yang terlibat. Prinsip kejelasan dan kepastian ini mendukung keadilan dan meminimalkan potensi perselisihan di masa depan (Beatson & Friedmann, 1995).

2. Kapasitas untuk Berkontrak

Salah satu syarat sah perjanjian adalah bahwa setiap pihak harus memiliki kapasitas hukum untuk berkontrak. Ini berarti pihak yang terlibat harus cukup dewasa dan memiliki kapasitas mental yang memadai untuk memahami konsekuensi dari perjanjian yang mereka buat. Prinsip kapasitas ini dirancang untuk melindungi pihak yang mungkin rentan atau tidak mampu memberikan persetujuan yang sah (McKendrick, 2014).

3. Kesepakatan yang Dibuat dengan Keinginan Bebas

Konsep keinginan bebas menekankan bahwa setiap pihak harus membuat keputusan mereka tanpa tekanan atau paksaan. Suatu perjanjian

yang dibuat di bawah ancaman atau paksaan tidak sah karena melanggar prinsip dasar kebebasan kontraktual. Prinsip ini menciptakan lingkungan kontrak yang adil dan menghormati hak-hak individu untuk membuat keputusan mereka sendiri (Fried, 2015).

4. Objek yang Legal dan Mungkin Dilaksanakan

Suatu perjanjian harus memiliki objek yang sah dan mungkin dilaksanakan. Artinya, objek perjanjian tidak boleh melibatkan kegiatan yang ilegal atau mustahil dilakukan menurut hukum. Prinsip objek yang legal dan dapat dilaksanakan ini melibatkan pertimbangan etika dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku (Poole, 2016).

5. Suara Pikiran yang Adil

Prinsip suara pikiran yang adil mengharuskan bahwa setiap pihak yang terlibat dalam perjanjian harus sepenuhnya memahami konsekuensi dan ketentuan yang terkandung dalam kontrak tersebut. Jika ada unsur penipuan atau kesalahan, perjanjian tersebut dapat dinyatakan tidak sah. Prinsip ini melibatkan elemen kejujuran dan transparansi dalam proses negosiasi dan pembuatan kontrak (Collins, 2003).

6. Konformitas terhadap Hukum dan Kebijakan Publik

Setiap perjanjian harus sesuai dengan hukum dan tidak melanggar kebijakan publik yang berlaku. Beberapa perjanjian, meskipun memenuhi syarat-syarat lainnya, mungkin dianggap tidak sah jika melanggar norma-norma etika atau hukum. Prinsip ini menjamin bahwa perjanjian tidak dapat digunakan untuk tujuan yang merugikan masyarakat atau melanggar norma-norma moral yang diakui (Chen-Wishart, 2012).

7. Pencapaian Tujuan yang Sah

Prinsip ini menekankan bahwa suatu perjanjian hanya sah jika tujuannya sah. Jika tujuan perjanjian melibatkan aktivitas ilegal atau tidak etis, perjanjian tersebut dapat dinyatakan tidak sah. Prinsip ini memberikan

dasar untuk mengevaluasi integritas dan legalitas suatu perjanjian (Stone & Devenney, 2022).

C. Jenis dan Sifat Perjanjian

Dalam konteks ini, pemahaman terhadap berbagai jenis perjanjian dan sifat-sifat khas yang melekat pada masing-masing jenisnya menjadi esensial.

1. Perjanjian Bilateral dan Unilateral

a. Perjanjian Bilateral

Perjanjian bilateral merupakan bentuk kesepakatan di mana dua pihak saling memberikan janji, menciptakan suatu kerangka kewajiban dan hak yang berlaku secara bersamaan.

b. Perjanjian Unilateral

Perjanjian unilateral adalah jenis perjanjian di mana hanya satu pihak yang memberikan janji dan menciptakan kewajiban. Pihak lainnya, dalam konteks ini, memiliki hak untuk menerima atau menolak tawaran yang diajukan.

2. Perjanjian Formal dan Tidak Formal

a. Perjanjian Formal

Perjanjian formal adalah jenis perjanjian yang harus mematuhi formalitas tertentu agar dianggap sah. Karakteristik utama perjanjian formal termasuk penulisan secara tertulis dan persetujuan resmi oleh notaris atau lembaga resmi lainnya.

b. Perjanjian Tidak Formal

Perjanjian tidak formal adalah bentuk perjanjian yang dapat dibuat tanpa adanya persyaratan formal tertentu. Unikinya, perjanjian ini bisa dibentuk secara lisan atau melalui cara-cara informal tanpa memerlukan prosedur khusus atau persetujuan resmi. Fleksibilitas ini memberikan keleluasaan bagi pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan tanpa kendala formalitas.

3. Perjanjian Mutlak dan Relatif

a. Perjanjian Mutlak

Perjanjian mutlak adalah jenis perjanjian yang mengikat semua pihak yang terlibat tanpa mempertimbangkan hubungan atau kepentingan pihak ketiga.

b. Perjanjian Relatif

Perjanjian relatif adalah tipe perjanjian yang terlibat oleh pihak yang hanya mengikat diri mereka sendiri dan tidak memiliki dampak hukum atau tanggung jawab pada pihak ketiga.

4. Perjanjian Principal dan Perjanjian Aksesori

a. Perjanjian Principal

Perjanjian principal adalah bentuk kesepakatan yang memiliki eksistensi independen dan tidak bergantung pada keberadaan perjanjian lainnya.

b. Perjanjian Aksesori

Perjanjian aksesori adalah bentuk kesepakatan yang bergantung pada keberadaan perjanjian utama dan memiliki hubungan yang erat terkait dengan perjanjian utama tersebut. Secara substansial, perjanjian ini mendapatkan legitimasi dan keberadaannya dari perjanjian utama yang menjadi landasan atau dasarnya.

5. Perjanjian Tetap dan Waktu Tak Tertentu

a. Perjanjian Tetap

Perjanjian tetap adalah suatu kesepakatan yang memiliki batas waktu atau masa berlaku tertentu.

b. Perjanjian Waktu Tak Tertentu

Perjanjian waktu tak tertentu merupakan bentuk kesepakatan yang tidak dibatasi oleh batas waktu tertentu, sehingga dapat berlaku selama pihak-pihak yang terlibat masih bersedia menjalankannya.

6. Perjanjian Adhesi

Perjanjian adhesi merupakan bentuk kesepakatan yang diciptakan oleh satu pihak dan kemudian ditawarkan kepada pihak lain tanpa memberikan kesempatan untuk negosiasi yang signifikan. Biasanya, perjanjian ini ditemukan dalam konteks kontrak-kontrak masal atau perjanjian standar, di mana pihak yang lebih kuat secara ekonomi atau hukum menentukan syarat-syaratnya.

7. Perjanjian Dagang dan Perjanjian Sosial

a. Perjanjian Dagang

Perjanjian dagang adalah bentuk kesepakatan yang terlibat dalam transaksi bisnis atau perdagangan antara pihak-pihak komersial. Umumnya, perjanjian ini mencakup ketentuan-ketentuan terkait dengan pembelian, penjualan, atau pertukaran barang dan jasa.

b. Perjanjian Sosial

Perjanjian sosial merupakan bentuk kesepakatan yang terfokus pada aspek-aspek hubungan pribadi, keluarga, atau sosial.

D. Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah dokumen yang menetapkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Isi perjanjian kerja memainkan peran krusial dalam membentuk dasar hubungan ketenagakerjaan, mencakup berbagai aspek yang merinci kondisi kerja, hak-hak pekerja, dan kewajiban pengusaha.

1. Identifikasi dan Data Pribadi

Dalam perjanjian kerja, aspek identifikasi dan data pribadi memiliki peranan krusial. Setiap perjanjian harus mencakup identifikasi lengkap dari kedua belah pihak, termasuk nama, alamat, dan informasi pribadi lainnya. Pemberian identifikasi yang lengkap tidak hanya memenuhi kebutuhan administratif, tetapi juga melibatkan pertanggungjawaban dan transparansi antara pihak-pihak yang terlibat

(Asyhadie & Kusuma, 2019). Oleh karena itu, ketelitian dalam menyertakan data pribadi menjadi langkah awal yang penting dalam membangun dasar yang kuat untuk hubungan kerja yang berkelanjutan.

2. Deskripsi Pekerjaan dan Tanggung Jawab

Deskripsi pekerjaan yang rinci membantu mencegah ambiguitas, sehingga pekerja tahu dengan jelas apa yang diharapkan darinya. Sebaliknya, pengusaha dapat memastikan bahwa pekerja memiliki pemahaman yang tepat tentang tanggung jawabnya (Taylor & Emir, 2015). Dengan demikian, perincian yang cermat dalam perjanjian menciptakan landasan yang kuat untuk kolaborasi yang efektif, serta menghindari potensi perselisihan yang dapat muncul akibat ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab pekerja.

3. Durasi dan Waktu Kerja

Menetapkan durasi kerja yang terinci membantu mencegah penyalahgunaan waktu dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak cuti yang dijamin oleh peraturan ketenagakerjaan. Hal ini juga melibatkan aspek-aspek penting seperti lembur dan pembayaran tambahan jika pekerja bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan (Freedland *et al.*, 2016). Dengan menetapkan durasi dan waktu kerja secara tegas dalam perjanjian, kedua belah pihak dapat menghindari ketidakpastian yang mungkin muncul terkait dengan aspek fundamental ini dalam hubungan kerja.

4. Gaji dan Tunjangan

Rincian ini mencakup jumlah gaji pokok, jenis tunjangan yang diberikan, dan benefit tambahan seperti asuransi kesehatan atau fasilitas lainnya. Dengan merinci komponen ini dalam perjanjian, kedua belah pihak dapat menghindari potensi perselisihan terkait dengan pembayaran dan mendukung hubungan kerja yang sehat (Davies, 2018).

5. Hak dan Kewajiban Pekerja

Merincikan kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi oleh pekerja juga memberikan arahan yang jelas mengenai tanggung jawab mereka selama masa kerja. Hal ini tidak hanya mendukung pemahaman yang jelas antara kedua belah pihak tetapi juga mencegah potensi perselisihan terkait pelaksanaan tugas (Gilmore & Collins, 1995). Dengan demikian, penjelasan yang detail mengenai hak dan kewajiban ini dalam perjanjian kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan, adil, dan berkelanjutan.

6. Kondisi Kerja dan Keselamatan

Perjanjian kerja yang merinci kondisi kerja yang aman menciptakan lingkungan di mana pekerja dapat bekerja tanpa risiko yang tidak perlu terhadap kesehatan dan keselamatan mereka. Hal ini termasuk penjelasan mengenai langkah-langkah konkret yang akan diambil oleh pihak pengusaha untuk memastikan keamanan di tempat kerja, seperti pelatihan keselamatan, penggunaan alat pelindung diri, dan prosedur evakuasi darurat (Collins *et al.*, 2019).

7. Prosedur PHK dan Penyelesaian Sengketa

Dengan menyediakan ketentuan mengenai PHK, perjanjian tersebut dapat merinci langkah-langkah yang harus diikuti baik oleh pengusaha maupun pekerja jika suatu saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini mencakup alasan-alasan yang dapat membenarkan PHK, batasan pemberitahuan, serta kewajiban terkait pesangon dan hak-hak pekerja (Collins, 2010). Proses mediasi, arbitrase, atau pengadilan dapat dijelaskan secara rinci, memberikan panduan bagi kedua belah pihak tentang langkah-langkah yang akan diambil jika terjadi perselisihan. Dengan demikian, penambahan ketentuan ini dalam perjanjian kerja dapat membentuk dasar yang kokoh untuk menangani situasi yang mungkin timbul di masa depan.

8. Kode Etik dan Kewajiban Etis

Penambahan kode etik dan kewajiban etis dalam isi perjanjian kerja menjadi landasan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan profesional. Kode etik ini dapat mencakup prinsip-prinsip moral dan norma-norma yang diharapkan dari setiap pekerja. Dengan merinci kewajiban etis, perjanjian kerja membimbing perilaku pekerja dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil berada dalam batas etika yang diterima (Malachowski, 2001).

9. Hak Kekayaan Intelektual

Ketentuan ini menetapkan hak dan kewajiban terkait dengan kekayaan intelektual yang mungkin timbul dari aktivitas pekerja. Dengan merinci hak-hak tersebut, perjanjian memberikan klarifikasi terhadap pihak mana yang memiliki hak atas produk kreatif dan inovatif yang dihasilkan selama masa kerja (Cornish *et al.*, 2003).

10. Ketentuan Tambahan dan Amendemen

Menyertakan ketentuan tambahan, perjanjian dapat mencakup hal-hal khusus yang mungkin terkait dengan industri atau sektor tertentu, menciptakan fleksibilitas dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang (McKendrick, 2014). Amendemen juga dapat diatur secara jelas, menetapkan prosedur yang harus diikuti untuk mengganti, menambah, atau menghapus ketentuan-ketentuan tertentu.

E. Berakhirnya Perjanjian Kerja

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan situasi serius yang dapat mengakhiri perjanjian kerja. PHK dapat disebabkan oleh sejumlah faktor, seperti kondisi ekonomi perusahaan, kemajuan teknologi yang mengakibatkan restrukturisasi, atau perilaku pekerja yang melanggar ketentuan kontrak (Collins *et al.*, 2019). Undang-undang mengatur alasan yang sah untuk melakukan PHK, dan perusahaan diharapkan mematuhi

prosedur yang telah ditetapkan. Keputusan PHK harus dilakukan dengan itikad baik dan transparan, memastikan bahwa pekerja diberikan hak-haknya sesuai dengan undang-undang.

2. Proses PHK dan Hak-Hak Pekerja

Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memerlukan kepatuhan terhadap prosedur yang diatur oleh undang-undang. Langkah-langkah ini mencakup memberikan pemberitahuan tertentu kepada pekerja, memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memberikan tanggapan atau alasan tertentu, dan menjalankan proses secara transparan. Hak-hak pekerja selama proses PHK termasuk hak atas pesangon sesuai dengan ketentuan undang-undang, hak cuti yang belum diambil, dan hak-hak lain yang mungkin terkait dengan kondisi perusahaan (Collins, 2010).

Penyelenggaraan proses PHK yang adil dan sesuai dengan aturan hukum dapat mengurangi potensi sengketa dan memastikan bahwa pekerja diberikan hak-haknya dengan itikad baik. Oleh karena itu, perjanjian kerja perlu mencakup ketentuan terperinci mengenai prosedur PHK dan hak-hak yang akan diterima oleh pekerja jika PHK terjadi. Ini bertujuan untuk memberikan kejelasan dan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak.

3. Pensiun dan Berakhirnya Kontrak Waktu Tertentu

Pensiun dan berakhirnya kontrak waktu tertentu adalah dua faktor umum yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja. Pensiun terjadi ketika pekerja memutuskan untuk mengakhiri karirnya secara sukarela dan biasanya terkait dengan mencapai batas usia pensiun yang ditentukan oleh perusahaan atau undang-undang (Gilmore & Collins, 1995).

4. Pembubaran Hubungan Kerja Secara Sepakat

Pembubaran hubungan kerja secara sepakat adalah proses di mana pihak-pihak yang terlibat, baik pekerja maupun pengusaha, memutuskan untuk mengakhiri perjanjian kerja dengan kesepakatan bersama. Langkah-langkah ini sering melibatkan tahap negosiasi yang intensif untuk mencapai persetujuan mengenai kondisi-kondisi berakhirnya hubungan

kerja. Hasil dari negosiasi ini dapat berupa Perjanjian Pemutusan Hubungan Kerja (PKB).

5. Kewajiban Pengusaha dan Hak-Hak Pekerja Pasca PHK

Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terdapat sejumlah kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha dan hak-hak yang tetap dimiliki oleh pekerja. Pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar pesangon sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang tenaga kerja dan perjanjian kerja yang berlaku. Selain pesangon, pengusaha juga harus memberikan hak-hak lain seperti uang cuti yang belum digunakan dan tunjangan lain yang mungkin telah diakumulasi oleh pekerja (Davies, 2018).

6. Konsekuensi Hukum dan Sengketa Pasca PHK

Mekanisme penyelesaian sengketa seperti mediasi dapat menjadi cara untuk mencapai kesepakatan tanpa melibatkan proses hukum yang lebih formal. Selain itu, arbitrase juga merupakan opsi yang dapat diambil oleh pihak-pihak untuk menyelesaikan sengketa secara netral (Adams & Brownsword, 1987). Proses hukum juga menjadi alternatif jika mediasi atau arbitrase tidak menghasilkan solusi yang memuaskan. Di dalam persidangan, setiap pihak dapat menyampaikan argumen dan bukti untuk mendukung klaim atau pembelaan mereka.

7. Kepastian Hukum dan Peran Hukum dalam Berakhirnya Perjanjian Kerja

Kepastian hukum dalam berakhirnya perjanjian kerja memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Undang-undang ketenagakerjaan memberikan dasar hukum yang jelas untuk mengatur berbagai aspek terkait dengan hubungan kerja, termasuk proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dan berakhirnya kontrak kerja.

8. Pemutusan Hubungan Kerja Khusus

Berakhirnya perjanjian kerja melibatkan sejumlah aspek yang melibatkan kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Pemahaman mendalam tentang mekanisme, hak, dan kewajiban yang terlibat dalam proses ini adalah kunci untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat dan adil.



BAB VI

HUBUNGAN KERJA

A. Pengertian dan Uraian Teori Tentang Hubungan Kerja

Hubungan kerja membentuk inti dari dinamika antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan kerja. Teori dan praktik terkait hubungan kerja mencakup aspek-aspek penting yang membentuk kerangka kerja dalam manajemen sumber daya manusia dan hukum ketenagakerjaan.

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai interaksi antara pekerja dan pengusaha dalam konteks pekerjaan. Menurut Robbins *et al.* (2017), hubungan kerja mencakup dinamika interaksi, komunikasi, dan saling ketergantungan antara individu-individu dalam organisasi.

2. Teori-teori Hubungan Kerja

a. Teori Ketergantungan

Teori ini, diuraikan oleh Pfeffer (1998), mengemukakan bahwa hubungan kerja menciptakan ketergantungan timbal balik antara pekerja dan pengusaha. Ketergantungan ini menciptakan kebutuhan akan kerjasama dan saling ketergantungan untuk mencapai tujuan bersama.

b. Teori Pertukaran Sosial

Teori ini, seperti yang dijabarkan oleh Blau (2017), menekankan pada pertukaran yang adil antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja dipandang sebagai pertukaran di mana pekerja

memberikan kontribusi kerja mereka dan, sebagai gantinya, diharapkan mendapatkan imbalan yang adil.

c. Teori Keadilan Organisasi

Teori ini, dikembangkan oleh Greenberg (1987), membahas persepsi pekerja tentang keadilan dalam hubungan kerja. Konsep keadilan dilihat dari aspek distributif, prosedural, dan interaktif yang dapat memengaruhi kualitas hubungan kerja.

d. Teori Konflik dan Negosiasi

Teori ini, mengacu pada Bass (1990), menyoroti adanya potensi konflik dalam hubungan kerja dan pentingnya kemampuan negosiasi dalam menyelesaikan ketidaksetujuan.

3. Uraian Aspek Hubungan Kerja

a. Komunikasi Efektif

Menurut Shockley-Zalabak (2015), komunikasi efektif adalah kunci untuk membangun hubungan kerja yang positif. Pengusaha yang mampu menyampaikan tujuan dengan jelas dan mendengarkan masukan pekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

b. Kepemimpinan dan Motivasi

Teori kepemimpinan, seperti yang diuraikan oleh Bass (1990), memainkan peran penting dalam membentuk hubungan kerja. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan mampu memotivasi pekerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

c. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Menurut Greenhaus dan Allen (2011), keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi aspek yang semakin penting dalam hubungan kerja modern. Perusahaan yang mendukung keseimbangan ini dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pekerja.

d. **Komitmen Organisasional**

Meyer dan Allen (1991) menekankan pentingnya komitmen pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini menciptakan hubungan kerja yang lebih kuat dan dapat meningkatkan retensi pekerja.

e. **Penanganan Konflik dan Sengketa**

Robbins dan Judge (2012) mengemukakan pentingnya manajemen konflik dalam hubungan kerja. Kemampuan penyelesaian konflik dapat membantu mencegah eskalasi dan mempertahankan hubungan yang produktif.

B. Kontrak Kerja

Kontrak kerja adalah dokumen hukum yang menetapkan persyaratan dan kondisi pekerjaan antara pekerja dan pengusaha. Ini bukan hanya sebuah perjanjian formal, tetapi juga sebuah perjanjian yang menciptakan dasar bagi hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

1. Identifikasi Pihak

Identifikasi pihak dalam kontrak kerja memainkan peran penting dalam menciptakan dasar hukum yang jelas dan mengikat antara pengusaha dan pekerja. Kontrak harus menyajikan identitas lengkap kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, agar tidak terjadi kebingungan atau ambiguitas.

2. Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan dalam kontrak kerja adalah elemen kunci yang membentuk kerangka dasar tugas dan tanggung jawab yang akan diemban oleh pekerja. Bagian ini harus memberikan gambaran rinci tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, kualifikasi yang diperlukan, serta harapan kinerja yang diinginkan. Melalui deskripsi pekerjaan yang jelas, kontrak dapat meminimalkan potensi ambiguitas dan meningkatkan pemahaman antara pengusaha dan pekerja (Freedland *et al.*, 2016).

3. Kondisi Kerja

Bagian kondisi kerja dalam kontrak kerja adalah panduan yang memperinci berbagai aspek yang memengaruhi lingkungan dan hubungan kerja. Ini mencakup sejumlah elemen kunci, seperti durasi waktu kerja, lokasi bekerja, dan peraturan terkait kesejahteraan pekerja. Kontrak harus secara tegas menetapkan jam kerja yang diharapkan, termasuk batasan mengenai lembur jika ada, untuk memberikan kejelasan terkait kapan pekerja diharapkan bekerja (Collins, 2010).

4. Gaji dan Tunjangan

Bagian mengenai gaji dan tunjangan dalam kontrak kerja memainkan peran krusial dalam memberikan rincian tentang kompensasi yang akan diterima oleh pekerja. Hal ini mencakup besaran gaji yang dijanjikan, jadwal pembayaran, dan jenis tunjangan tambahan yang dapat diterima pekerja, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, atau tunjangan pensiun. Rincian yang jelas ini sangat penting untuk mencegah potensi perselisihan atau ketidakjelasan terkait dengan aspek finansial (Adams & Brownsword, 1987).

5. Hak dan Kewajiban Pekerja

Bagian hak dan kewajiban pekerja dalam kontrak kerja memiliki peran krusial dalam memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari kedua belah pihak. Kontrak harus secara rinci mencantumkan hak-hak pekerja, termasuk hak untuk cuti yang diatur, hak privasi, dan hak untuk melaporkan ketidaksesuaian terhadap kondisi kerja. Selain itu, kewajiban pekerja juga harus dijelaskan dengan tegas, mencakup tanggung jawab untuk menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan (Collins *et al.*, 2019).

6. Prosedur PHK

Dalam kontrak kerja, prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi aspek yang sangat penting untuk diatur secara jelas. Kontraktualisasi prosedur ini membantu menciptakan landasan hukum

yang sesuai dan adil untuk kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pekerja. Hal ini mencakup langkah-langkah konkret yang harus diambil dalam situasi PHK, pemberitahuan yang harus diberikan, dan hak serta kewajiban masing-masing pihak (Whiting & Martin, 2020).

7. Perjanjian Kerahasiaan dan Non-Persaingan

Perjanjian kerahasiaan dan non-persaingan adalah elemen penting dalam kontrak kerja, terutama dalam konteks pekerjaan yang melibatkan informasi rahasia perusahaan atau industri tertentu. Klausul kerahasiaan bertujuan melindungi informasi rahasia, seperti strategi bisnis, teknologi, atau data pelanggan, dari pengungkapan yang tidak sah oleh pekerja. Sementara itu, ketentuan non-persaingan dapat memberikan perlindungan tambahan dengan membatasi pekerja untuk tidak bekerja pada pesaing atau membuka usaha sendiri dalam jangka waktu tertentu setelah berhenti bekerja (McKendrick, 2014).

8. Ketentuan Tambahan dan Amendemen

Ketentuan tambahan dan klausul amendemen dalam kontrak kerja merupakan aspek yang memberikan fleksibilitas dan adaptabilitas terhadap perubahan kondisi atau kebutuhan bisnis yang mungkin terjadi selama masa kerja. Melalui penambahan ketentuan tambahan, perusahaan dan pekerja dapat menetapkan persyaratan khusus atau aturan yang relevan dengan sifat pekerjaan atau sektor industri tertentu.

9. Pemutusan Hubungan Kerja Khusus

Kontrak kerja harus mempertimbangkan ketentuan hukum yang memberikan perlindungan khusus kepada pekerja, terutama bagi mereka yang sedang hamil atau dalam masa cuti sakit. Perlindungan ini dirancang untuk mencegah pemutusan hubungan kerja yang tidak sah atau diskriminatif terhadap kondisi kesehatan atau kehamilan pekerja. Oleh karena itu, kontrak kerja harus mencantumkan dengan jelas hak-hak perlindungan yang dimiliki oleh pekerja dalam situasi-situasi khusus ini (Collins *et al.*, 2019). Kontrak kerja yang baik menciptakan dasar yang

kuat untuk hubungan kerja yang sehat dan adil. Ini tidak hanya melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak, tetapi juga menciptakan dasar untuk produktivitas dan keberlanjutan hubungan kerja.

C. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja

Hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan membutuhkan pemahaman yang jelas tentang hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pengusaha dan pekerja. Ini membentuk landasan etika dan hukum yang membimbing interaksi sehari-hari di tempat kerja.

1. Hak Pengusaha

- a. Hak untuk Mengelola dan Mengarahkan
Dalam kontrak kerja, hak untuk mengelola dan mengarahkan merupakan aspek penting yang perlu dijelaskan dengan jelas. Pengusaha memiliki hak untuk mengelola operasional perusahaan dan memberikan arahan terkait tugas dan tanggung jawab pekerja (Gilmore & Collins, 1995).
- b. Hak untuk Mengadakan Kontrak
Dalam kontrak kerja, hak untuk mengadakan kontrak menjadi landasan yang esensial. Pengusaha memiliki hak untuk menetapkan kondisi kerja dan mengadakan kontrak dengan pekerja sesuai dengan kebutuhan bisnis (Freedland *et al.*, 2016).
- c. Hak untuk Menentukan Gaji dan Tunjangan
Kontrak kerja menegaskan hak pengusaha untuk menentukan gaji dan tunjangan pekerja sebagai suatu kebijakan (Adams & Brownsword, 1987). Hak ini mencakup penetapan besaran upah yang adil dan sejalan dengan kebijakan internal perusahaan.

2. Kewajiban Pengusaha

- a. Kewajiban untuk Menyediakan Lingkungan Kerja Aman
Kontrak kerja menetapkan kewajiban pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Collins,

- 2010). Kewajiban ini mencakup pemenuhan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku.
- b. Kewajiban untuk Membayar Gaji dan Tunjangan Sesuai Kontrak
Kontrak kerja menetapkan kewajiban pengusaha untuk membayar gaji dan tunjangan sesuai dengan yang disepakati dalam perjanjian (Gilmore & Collins, 1995). Kewajiban ini menciptakan dasar keuangan yang jelas bagi pekerja, memberikan mereka kepastian terkait kompensasi yang diharapkan.
 - c. Kewajiban untuk Memberikan Pemberitahuan PHK
Kewajiban pengusaha untuk memberikan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) menciptakan landasan etis dan hukum yang penting (Whiting & Martin, 2020). Memberikan pemberitahuan dengan sesuai memberi kesempatan kepada pekerja untuk mempersiapkan diri secara finansial dan mencari peluang pekerjaan baru. Ini tidak hanya mematuhi ketentuan hukum yang berlaku tetapi juga mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja. Keterbukaan dalam memberikan pemberitahuan PHK juga dapat mengurangi ketidakpastian dan membangun hubungan yang lebih baik antara pengusaha dan pekerja, meskipun situasi tersebut tidak menyenangkan.

3. Hak Pekerja

- a. Hak untuk Mendapatkan Kompensasi Sesuai Kontrak
Hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi sesuai kontrak adalah prinsip dasar dalam hubungan kerja yang adil dan transparan (Davies, 2018). Kontrak kerja memberikan jaminan bahwa pekerja akan menerima gaji dan tunjangan sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat, menciptakan kepastian dalam hal kompensasi. Hak ini mencerminkan pengakuan terhadap kontribusi pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Hak untuk Beristirahat dan Cuti

Hak pekerja untuk beristirahat dan cuti adalah aspek penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Collins, 2010). Kontrak kerja mencakup ketentuan terkait hak ini, memberikan jaminan bahwa pekerja dapat menikmati waktu istirahat dan cuti yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hak ini mencerminkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan keseimbangan hidup pekerja, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja.

c. Hak untuk Keamanan Pekerjaan

Hak pekerja untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan bebas dari diskriminasi adalah prinsip dasar dalam kontrak kerja (Stone & Devenney, 2022). Kontrak tersebut mencerminkan komitmen pengusaha untuk memberikan keamanan dan perlindungan terhadap pekerja selama menjalankan tugas mereka. Hak ini mencakup hak untuk bekerja tanpa takut terhadap diskriminasi, menciptakan suasana kerja yang inklusif dan adil.

4. Kewajiban Pekerja

a. Kewajiban untuk Mematuhi Kebijakan Perusahaan

Kewajiban pekerja untuk mematuhi kebijakan perusahaan adalah aspek penting dalam kontrak kerja (Whiting & Martin, 2020). Kontrak tersebut menetapkan bahwa pekerja memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini menciptakan dasar untuk menjaga integritas operasional dan budaya perusahaan.

b. Kewajiban untuk Memberikan Pemberitahuan Pengunduran Diri

Kewajiban pekerja untuk memberikan pemberitahuan pengunduran diri adalah elemen kritis dalam kontrak kerja (Adams & Brownsword, 1987). Kontrak ini menetapkan bahwa pekerja diharapkan memberikan pemberitahuan secara tertulis atau sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja. Pemberitahuan ini memberikan pengusaha waktu yang cukup

untuk merespons dan mencari pengganti, memastikan kelancaran operasional perusahaan.

c. **Kewajiban untuk Melindungi Informasi Rahasia**

Kewajiban pekerja untuk melindungi informasi rahasia perusahaan adalah aspek penting dalam kontrak kerja yang mengandung klausul kerahasiaan (McKendrick, 2014).

5. Hak dan Kewajiban Bersama

a. **Hak untuk Berunding dan Bekerjasama**

Konsep hak untuk berunding dan bekerjasama antara pekerja dan pengusaha menciptakan landasan kooperatif dalam hubungan kerja (Robbins & Judge, 2012).

b. **Hak untuk Tidak Diskriminasi**

Hak untuk tidak mengalami diskriminasi adalah prinsip mendasar yang diakui dalam kontrak kerja (Stone & Devenney, 2022). Pekerja dan pengusaha memiliki hak yang sama untuk diperlakukan secara adil dan setara tanpa memandang latar belakang, jenis kelamin, ras, agama, atau faktor diskriminatif lainnya.

D. Perubahan Status Hubungan Kerja

Perubahan status hubungan kerja adalah fenomena yang melibatkan transformasi dalam dinamika antara pengusaha dan pekerja. Terdapat berbagai situasi di mana perubahan ini dapat terjadi, termasuk promosi, demosi, pemindahan, atau perubahan kondisi pekerjaan.

1. Promosi

Promosi adalah perubahan status yang positif dan diinginkan bagi seorang pekerja. Menurut teori promosi dalam manajemen sumber daya manusia (HRM), promosi mencerminkan pengakuan terhadap kinerja yang baik dan motivasi pekerja untuk memberikan kontribusi lebih lanjut (Milkovich *et al.*, 2014). Dalam konteks hukum tenaga kerja, promosi

mengacu pada peningkatan status pekerja dalam hierarki organisasi atau perusahaan. Proses promosi biasanya diatur oleh kebijakan internal perusahaan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Promosi dianggap sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi yang luar biasa dari seorang pekerja, serta sebagai insentif untuk memotivasi pekerja yang bersangkutan dan mempertahankan bakat terbaik di dalam organisasi.

Namun, hukum tenaga kerja juga menuntut agar proses promosi dilakukan secara adil dan transparan, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lainnya yang tidak relevan. Perusahaan harus memastikan bahwa proses seleksi untuk promosi dilakukan dengan objektif dan berdasarkan kriteria yang jelas, seperti kinerja kerja, kualifikasi, dan pengalaman. Selain itu, promosi juga harus sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja. Dengan mematuhi prinsip-prinsip keadilan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan, promosi dapat menjadi instrumen yang efektif untuk memotivasi pekerja, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

2. Demosi

Demosi merupakan penurunan atau pergeseran posisi atau status pekerja dalam hierarki organisasi atau perusahaan. Dalam konteks hukum tenaga kerja, demosi menjadi hal yang sensitif karena dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan dan karier seseorang. Demosi biasanya terjadi sebagai respons terhadap kinerja yang kurang memuaskan, pelanggaran disiplin, atau restrukturisasi organisasi. Namun, demosi juga dapat terjadi tanpa alasan yang jelas atau adil, yang dapat menimbulkan konflik antara pekerja dan majikan. Oleh karena itu, dalam hukum tenaga kerja, demosi harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja. Perusahaan diharapkan untuk memberikan pemberitahuan yang jelas dan alasan yang tepat untuk demosi, serta memberikan kesempatan kepada pekerja untuk membela diri atau memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, demosi tidak boleh dilakukan secara diskriminatif berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, atau faktor-

faktor yang dilindungi lainnya dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dengan memastikan bahwa demosi dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum, perusahaan dapat menjaga hubungan yang baik dengan pekerja dan mencegah potensi sengketa atau tuntutan hukum. Demosi, sebaliknya, melibatkan penurunan status pekerja (Cascio, 2015).

3. Pemindahan

Pemindahan pekerja antar departemen atau lokasi merupakan bentuk perubahan status yang dapat memberikan pengalaman baru dan memperluas keterampilan. Teori manajemen strategis menyatakan bahwa pemindahan dapat meningkatkan fleksibilitas organisasi dan keterlibatan pekerja (Wright & McMahan, 2011). Pemindahan dalam konteks hukum tenaga kerja mengacu pada perpindahan pekerja dari satu posisi atau lokasi kerja ke posisi atau lokasi lainnya dalam perusahaan atau organisasi. Proses pemindahan dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk kebutuhan bisnis, restrukturisasi organisasi, atau pengembangan karier. Dalam hukum tenaga kerja, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pemindahan dilakukan secara adil dan transparan, serta sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja. Perusahaan harus memberikan pemberitahuan yang cukup dan alasan yang jelas untuk pemindahan kepada pekerja yang bersangkutan.

Selain itu, pemindahan juga harus memperhatikan hak-hak pekerja, seperti kompensasi yang sesuai, jaminan keselamatan kerja, dan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Diskriminasi dalam pemindahan, berdasarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, ras, agama, atau keanggotaan serikat pekerja, tidak diperbolehkan menurut undang-undang ketenagakerjaan. Dengan memastikan bahwa pemindahan dilakukan dengan mematuhi prinsip-prinsip keadilan dan ketentuan hukum, perusahaan dapat mempertahankan hubungan yang harmonis dengan pekerja, mencegah potensi sengketa atau tuntutan hukum, dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Perubahan dalam tugas atau tanggung jawab pekerja juga merupakan

aspek penting dari perubahan status. Menurut teori pengelolaan perubahan, komunikasi terbuka dan pelibatan pekerja dalam proses perubahan dapat membantu mengurangi resistensi (Cameron & Green, 2019).

4. Perubahan Status Kontrak

Dalam situasi kontrak kerja, perubahan status dapat mencakup pembaruan kontrak atau perubahan kondisi kerja. Menurut teori kontrak psikologis, kejelasan dan kepercayaan dalam kontrak kerja adalah kunci untuk menjaga hubungan yang positif (Rousseau, 1989). Perubahan status kontrak dalam konteks hukum tenaga kerja mengacu pada modifikasi atau perubahan yang terjadi pada persyaratan atau kondisi kerja yang diatur dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Perubahan ini dapat meliputi berbagai aspek, seperti penggantian upah, penyesuaian jam kerja, perubahan tanggung jawab pekerjaan, atau perubahan status pekerja dari kontrak sementara menjadi kontrak permanen. Dalam hukum tenaga kerja, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa perubahan status kontrak dilakukan dengan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dan melindungi hak-hak pekerja.

Perusahaan harus memberikan pemberitahuan yang jelas dan alasan yang wajar untuk perubahan status kontrak kepada pekerja yang bersangkutan. Selain itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan kesepakatan yang sudah ada dalam kontrak kerja awal dan memberikan kompensasi atau manfaat yang sesuai dengan perubahan yang diusulkan. Diskriminasi dalam perubahan status kontrak, berdasarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, ras, agama, atau keanggotaan serikat pekerja, dilarang menurut undang-undang ketenagakerjaan. Dengan memastikan bahwa perubahan status kontrak dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum, perusahaan dapat mempertahankan hubungan yang baik dengan pekerja, mencegah potensi sengketa atau tuntutan hukum, serta menjaga stabilitas dan produktivitas di tempat kerja.

5. Perubahan Terkait Pensiun

Dalam konteks perubahan status terkait pensiun, pemahaman tentang kebijakan pensiun dan dampaknya terhadap pekerja sangat penting. Teori pensiun menekankan pentingnya perencanaan pensiun dan kesiapan pekerja menghadapi perubahan status ini (Wang & Shi, 2014). Perubahan terkait pensiun dalam konteks hukum tenaga kerja mengacu pada modifikasi atau perubahan yang terjadi pada skema pensiun atau program pensiun yang diatur dalam perusahaan atau organisasi. Perubahan ini dapat meliputi pengurangan manfaat pensiun, penyesuaian persyaratan pensiun, atau perubahan kontribusi dari pihak pekerja atau pengusaha. Dalam hukum tenaga kerja, perubahan terkait pensiun harus dilakukan dengan memperhatikan hak-hak pekerja yang telah diakumulasikan selama masa kerja mereka. Perusahaan harus memberikan pemberitahuan yang cukup dan alasan yang jelas untuk perubahan pensiun kepada pekerja yang bersangkutan. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa perubahan tersebut tidak melanggar perjanjian kerja atau kontrak kerja yang telah ada, serta mempertimbangkan keadilan dan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Diskriminasi dalam perubahan pensiun, berdasarkan faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, atau masa kerja, tidak diperbolehkan menurut undang-undang ketenagakerjaan. Dengan memastikan bahwa perubahan terkait pensiun dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, perusahaan dapat menjaga hubungan yang baik dengan pekerja, mencegah potensi sengketa atau tuntutan hukum, serta menjaga kestabilan dan produktivitas di tempat kerja.

6. Perubahan Akibat Faktor Eksternal

Perubahan status juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti restrukturisasi industri atau perubahan dalam kondisi ekonomi. Teori manajemen strategis menyarankan pentingnya responsibilitas sosial perusahaan dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan eksternal (Porter & Kramer, 2011). Perubahan akibat faktor eksternal dalam konteks hukum tenaga kerja merujuk pada perubahan yang terjadi di lingkungan

luar perusahaan atau organisasi, yang kemudian mempengaruhi kondisi atau hubungan kerja. Faktor eksternal tersebut dapat meliputi perubahan ekonomi, perubahan kebijakan pemerintah, perubahan teknologi, atau perubahan dalam industri secara keseluruhan. Dalam hukum tenaga kerja, perusahaan diharapkan untuk mengelola perubahan yang diakibatkan oleh faktor eksternal dengan memperhatikan hak-hak pekerja dan ketentuan hukum yang berlaku. Mereka harus memberikan pemberitahuan yang cukup dan alasan yang jelas untuk perubahan kepada pekerja yang bersangkutan, serta mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja secara keseluruhan.



BAB VII

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. Pengertian dan Uraian Teori Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek integral dalam manajemen sumber daya manusia, bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkelanjutan. Teori-teori terkait K3 memberikan pandangan mendalam tentang strategi, norma, dan kebijakan yang dapat diterapkan untuk memastikan kesejahteraan pekerja.

1. Teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan pendekatan yang menggambarkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja. Teori ini menekankan pentingnya mencegah kecelakaan kerja, cedera, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan melalui identifikasi, evaluasi, dan pengendalian risiko di tempat kerja. Prinsip utama dari teori K3 adalah bahwa kesejahteraan pekerja harus menjadi prioritas utama, dan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Teori K3 juga menekankan pentingnya melibatkan pekerja dalam proses pengelolaan risiko dan memastikan bahwa mereka dilengkapi dengan pengetahuan, pelatihan, dan alat perlindungan yang sesuai.

Pendekatan sistemik dalam teori K3 mengakui bahwa faktor-faktor organisasi, lingkungan, dan perilaku individu dapat berkontribusi terhadap

risiko keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga solusi yang efektif haruslah holistik dan terintegrasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip teori K3, perusahaan dapat menciptakan budaya keselamatan yang kuat, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya yang terkait dengan kecelakaan dan cedera kerja. Teori "*Hazard Control Hierarchy*" mengemukakan bahwa langkah-langkah pengendalian risiko harus diimplementasikan dalam urutan hierarki tertentu. Mulai dari eliminasi risiko, pengurangan risiko, hingga penggunaan alat pelindung diri (APD) jika risiko tidak dapat dihilangkan atau dikurangi (Bulzacchelli *et al.*, 2007).

2. Penerapan Teori Psikologi dalam K3

Teori "*Safety Climate*" menyoroti pentingnya persepsi pekerja terhadap kebijakan keselamatan dan budaya keselamatan di tempat kerja. Saat pekerja merasa terlibat dalam keputusan keselamatan dan merasakan dukungan organisasi, keselamatan kerja dapat meningkat (Koning & Van Kleef, 2015). Penerapan teori psikologi dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melibatkan pemahaman terhadap perilaku manusia dan faktor psikologis yang mempengaruhi keamanan dan kesehatan di tempat kerja. Teori ini mengakui bahwa aspek psikologis, seperti sikap, persepsi, motivasi, dan perilaku individu, memiliki dampak signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Misalnya, teori psikologi sosial menggarisbawahi pentingnya norma sosial, tekanan kelompok, dan pengaruh sosial dalam membentuk perilaku keselamatan di tempat kerja.

Teori ini menyoroti pentingnya pembentukan budaya keselamatan yang kuat, di mana norma-norma positif dan dukungan dari rekan kerja dapat mendorong perilaku aman. Selain itu, teori psikologi kognitif menekankan peran persepsi, pemahaman, dan pengambilan keputusan individu dalam menghadapi situasi risiko di tempat kerja. Dengan memahami bagaimana individu menafsirkan informasi dan merespons situasi berisiko, perusahaan dapat merancang pelatihan dan komunikasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip teori psikologi

dalam K3, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mendorong perilaku keselamatan, mengurangi kecelakaan dan cedera kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat secara keseluruhan.

3. K3 Berbasis Teknologi

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berbasis teknologi adalah pendekatan yang mengintegrasikan teknologi canggih untuk meningkatkan kondisi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Ini mencakup penggunaan berbagai solusi teknologi seperti sensor, pemantauan otomatis, kecerdasan buatan, dan perangkat lunak manajemen risiko untuk mendeteksi, menganalisis, dan mengelola risiko di lingkungan kerja. Misalnya, teknologi sensor dapat digunakan untuk mendeteksi gas beracun, suhu yang ekstrem, atau kebisingan berlebihan di area kerja, sementara pemantauan otomatis dapat digunakan untuk mengawasi aktivitas pekerja dan mengidentifikasi potensi bahaya. Selain itu, teknologi kecerdasan buatan dapat digunakan untuk menganalisis data besar dan meramalkan pola kecelakaan atau penyakit terkait pekerjaan, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mengambil tindakan pencegahan yang tepat secara proaktif.

Penerapan K3 berbasis teknologi juga dapat mencakup penggunaan perangkat lunak manajemen risiko yang memungkinkan perusahaan untuk melacak, melaporkan, dan menganalisis insiden kecelakaan serta melaksanakan tindakan perbaikan yang diperlukan. Dengan memanfaatkan teknologi ini, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan responsibilitas dalam menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif secara keseluruhan. Teori "*Human-Machine Interaction*" menjelaskan bagaimana integrasi teknologi dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi perilaku pekerja terkait keselamatan. Penggunaan teknologi cerdas, seperti sensor keselamatan atau perangkat otomatis, dapat meningkatkan pemahaman dan respons terhadap risiko (Stanton *et al.*, 2017).

4. Implementasi dan Evaluasi Praktik K3

Implementasi dan evaluasi praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah langkah penting dalam menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat. Proses implementasi melibatkan penerapan berbagai kebijakan, prosedur, dan program K3 yang dirancang untuk mengidentifikasi, mengurangi, dan mengelola risiko di tempat kerja. Ini melibatkan pelatihan dan penyuluhan kepada pekerja tentang praktik K3 yang aman, serta pengembangan budaya keselamatan yang kuat di tempat kerja. Selain itu, proses implementasi juga melibatkan penerapan teknologi dan peralatan keselamatan yang sesuai untuk mendukung upaya pencegahan dan perlindungan. Setelah implementasi, evaluasi praktik K3 menjadi penting untuk memastikan efektivitasnya.

Evaluasi dilakukan melalui pemantauan terus-menerus terhadap kondisi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, analisis insiden kecelakaan atau cedera kerja, serta pengumpulan umpan balik dari pekerja tentang efektivitas program K3 yang telah diimplementasikan. Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi keberhasilan praktik K3 yang ada, serta untuk menentukan area di mana perbaikan atau perubahan diperlukan. Dengan melakukan implementasi dan evaluasi praktik K3 secara terus-menerus, perusahaan dapat memastikan bahwa lingkungan kerja mereka tetap aman dan sehat, dan bahwa upaya untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan pekerja terus berlanjut dan diperbaiki.

B. Pengaturan Keselamatan Kerja

Pengaturan keselamatan kerja adalah fondasi hukum yang menjamin perlindungan pekerja di tempat kerja. Hukum dan peraturan yang mengatur keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit terkait pekerjaan.

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang ini menjadi landasan hukum utama di Indonesia yang mengatur keselamatan kerja. Menetapkan kewajiban pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta memberikan hak kepada pekerja untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat (Indonesia, 1970).

2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012

Merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Menetapkan persyaratan teknis keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dipatuhi oleh pengusaha dalam berbagai jenis industri (Indonesia, 2012).

3. Kebijakan Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Global

Sebagai tanggapan terhadap isu keselamatan kerja global, International Labour Organization (ILO) menyusun kebijakan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang direkomendasikan untuk diadopsi oleh negara-negara anggotanya. Standar ILO mencakup pedoman tentang manajemen risiko, pemantauan kondisi kerja, dan perlindungan terhadap pekerja yang rentan (Wadsworth & Walters, 2019).

4. *Occupational Safety and Health Administration (OSHA)* di Amerika Serikat

OSHA adalah lembaga pemerintah di Amerika Serikat yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menegakkan standar keselamatan kerja. Standar OSHA mencakup berbagai aspek, mulai dari identifikasi bahaya, pelatihan pekerja, hingga penyelidikan kecelakaan (Bosetti, 2021).

5. ISO 45001: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

ISO 45001 adalah standar internasional yang menetapkan persyaratan untuk sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan menerapkan ISO 45001, organisasi dapat meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi risiko, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan (Fuller, 2019).

6. Implikasi Pengaturan Keselamatan Kerja

Pengaturan keselamatan kerja tidak hanya memberikan pedoman untuk meminimalkan risiko di tempat kerja tetapi juga memiliki dampak positif pada produktivitas, motivasi, dan reputasi perusahaan. Pengusaha yang mematuhi standar keselamatan kerja dapat mengurangi absensi pekerja akibat cedera, meningkatkan moral pekerja, dan membangun citra perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

C. Penyakit Akibat Kerja

1. Pengertian Penyakit Akibat Kerja

Penyakit akibat kerja adalah kondisi kesehatan yang timbul sebagai dampak langsung dari eksposur atau kondisi di lingkungan kerja. Berbeda dengan cedera kerja yang bersifat fisik, penyakit akibat kerja sering kali bersifat kronis dan berkembang secara perlahan akibat paparan berulang terhadap faktor risiko tertentu (LaDou & Harrison, 2007).

2. Jenis Penyakit Akibat Kerja

a. Penyakit Respiratori

Penyakit respiratori, yang mencakup kondisi seperti asma, pneumokoniosis, dan penyakit paru obstruktif kronis (COPD), merupakan masalah kesehatan serius yang dapat memengaruhi pekerja di berbagai sektor (Abubaker *et al.*, 2016).

b. Penyakit Kulit

Penyakit kulit, seperti dermatitis kontak dan karsinoma sel skuamosa, merupakan kondisi yang dapat memengaruhi pekerja dengan paparan tertentu di lingkungan kerja (Adami *et al.*, 2008).

c. Penyakit Muskuloskeletal

Penyakit muskuloskeletal, termasuk sindrom tunel karpal dan gangguan muskuloskeletal akibat beban berat, dapat menjadi masalah kesehatan yang signifikan di lingkungan kerja (Punnett & Wegman, 2004).

3. Faktor Penyebab Penyakit Akibat Kerja

a. Bahan Kimia Berbahaya

Paparan terhadap bahan kimia berbahaya di lingkungan kerja, seperti asbestos, merkuri, dan pestisida, dapat membawa risiko kesehatan serius bagi pekerja (LaDou & Harrison, 2007).

b. Faktor Fisik

Faktor fisik di lingkungan kerja, seperti kebisingan, radiasi, dan vibrasi, dapat menimbulkan risiko kesehatan serius bagi pekerja (Punnett & Wegman, 2004).

c. Ergonomi

Ergonomi memainkan peran krusial dalam menjaga kesehatan pekerja di lingkungan kerja. Posisi kerja yang tidak ergonomis, seperti penggunaan meja atau kursi yang tidak sesuai, dapat menyebabkan gangguan muskuloskeletal dan cedera terkait pekerjaan (Bongers *et al.*, 2006).

4. Pencegahan Penyakit Akibat Kerja

a. Program Pengawasan Kesehatan Kerja

Program pengawasan kesehatan kerja menjadi kunci dalam menjaga kesejahteraan pekerja di lingkungan kerja. Melibatkan pemantauan kesehatan secara teratur, program ini dirancang untuk mendeteksi dini gejala penyakit yang dapat terkait dengan lingkungan kerja (LaDou & Harrison, 2007).

b. Pengelolaan Bahan Berbahaya

Pengelolaan bahan berbahaya adalah langkah penting dalam menjaga keselamatan pekerja di lingkungan kerja. Dengan mengimplementasikan prosedur yang dirancang untuk meminimalkan paparan terhadap bahan kimia berbahaya, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih aman bagi pekerja (Adami *et al.*, 2008).

c. **Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, pekerja dapat diberdayakan dengan pengetahuan untuk mengidentifikasi, mencegah, dan mengelola risiko di tempat kerja (Black & Frost, 2011).

D. Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Kesehatan Pekerja

Tanggung jawab pengusaha terhadap kesehatan pekerja adalah aspek integral dalam konteks Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI). Pengusaha berperan sentral dalam memastikan bahwa lingkungan kerja mereka aman, sehat, dan memenuhi standar keselamatan yang ditetapkan.

1. Kewajiban Pengusaha dalam HTKI

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
 - Menyediakan ketentuan-ketentuan terkait dengan pengupahan, termasuk mekanisme penentuan upah dan tanggung jawab pengusaha terkait dengan pembayaran upah.
- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004)
 - Pasal 6 UU No. 2/2004 memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan sesuai prosedur.

- Pasal 9 UU No. 2/2004 mengatur kewajiban pengusaha untuk menjalankan perjanjian kerja bersama, termasuk memberikan upah sesuai dengan perjanjian.
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)
 - Pasal 1 ayat (17) UU No. 13/2003 menyatakan bahwa pengusaha adalah setiap orang atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja.
 - Pasal 5 UU No. 13/2003 mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan pekerjaan yang layak dan perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

- a. Pengembangan Kebijakan K3: Pengusaha diharapkan mengembangkan kebijakan K3 yang mencakup pedoman, prosedur, dan standar untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja (Jeffrey Pfeffer & Williams, 2020).
- b. Pelaksanaan Pelatihan Keselamatan: Menyelenggarakan pelatihan secara berkala kepada pekerja untuk meningkatkan kesadaran mereka terhadap risiko dan cara mengelolanya (Bosetti, 2021).

3. Pengawasan Kesehatan Pekerja

- a. Pemeriksaan Kesehatan Berkala: Pengusaha memiliki kewajiban untuk melaksanakan pemeriksaan kesehatan berkala terhadap pekerja yang berpotensi terpapar risiko tertentu di tempat kerja (LaDou, 2003).
- b. Akses ke Fasilitas Kesehatan: Memberikan akses yang memadai ke fasilitas kesehatan bagi pekerja, termasuk pelayanan kesehatan mental (Jeffrey Pfeffer & Williams, 2020).

4. Pemberdayaan Pekerja

- a. Partisipasi Pekerja dalam Pengambilan Keputusan: Mendorong partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (Prouska *et al.*, 2022).
- b. Penyediaan Informasi: Memberikan informasi yang jelas dan transparan kepada pekerja tentang risiko yang mungkin mereka hadapi dan tindakan pencegahan yang dapat diambil (Cuming *et al.*, 2008).

5. Dampak Positif pada Kesejahteraan Pekerja

Implementasi kewajiban dan kebijakan keselamatan kerja oleh pengusaha tidak hanya memenuhi aspek hukum, tetapi juga berdampak positif pada kesejahteraan pekerja. Pekerja yang bekerja di lingkungan yang aman dan mendapatkan dukungan kesehatan yang memadai cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

6. Tantangan dan Inovasi Terkini

Tantangan terkini dalam mengelola kesehatan pekerja melibatkan adaptasi terhadap perubahan gaya kerja, termasuk pekerjaan jarak jauh dan perkembangan teknologi. Inovasi dalam pendekatan pencegahan, termasuk pemanfaatan teknologi digital untuk pengawasan dan pelaporan, menjadi kunci untuk menjawab dinamika dunia kerja yang terus berkembang.



BAB VIII

PENEMPATAN KERJA

A. Pengertian dan Uraian Teori Tentang Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses yang kompleks dan krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup penempatan individu pada posisi dan tugas yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas mereka.

1. Model Kesesuaian Individu-Pekerjaan (*Person-Job Fit*)

Teori kesesuaian individu-pekerjaan menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu (keterampilan, minat, dan nilai) dengan tuntutan pekerjaan (tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja) (Kristof-Brown *et al.*, 2005). Kesesuaian ini dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, kinerja, dan retensi pekerja.

2. Teori Penempatan Karir (*Career Placement Theory*)

Teori ini menyoroti hubungan antara penempatan kerja awal dalam karir seseorang dengan perkembangan karirnya selanjutnya. Penempatan yang tepat pada awal karir dapat membentuk dasar yang kuat untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional (Rounds *et al.*, 1987). Faktor seperti kompatibilitas nilai dan minat individu dengan tuntutan pekerjaan memiliki implikasi jangka panjang terhadap keberhasilan karir.

3. Teori Penempatan yang Fleksibel (*Flexible Placement Theory*)

Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, teori penempatan yang fleksibel mengacu pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan

penempatan pekerja dengan kebutuhan dinamis. Konsep ini mencakup penempatan pekerja dalam tim proyek, rotasi tugas, dan peningkatan mobilitas karir untuk meningkatkan adaptabilitas organisasi terhadap perubahan (Kristof, 1996).

4. Teori Kepuasan Kerja dan Produktivitas

Penempatan kerja yang sesuai dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas individu. Teori ini menyoroti hubungan timbal balik antara penempatan yang baik, kepuasan kerja, dan hasil kerja yang lebih baik (Locke, 1969).

5. Aspek Hukum dalam Penempatan Kerja

Pengaturan hukum terkait penempatan kerja juga memiliki peran penting dalam memastikan proses penempatan yang adil dan sesuai dengan peraturan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, sebagai contoh, menetapkan hak-hak pekerja terkait penempatan dan perlindungan terhadap diskriminasi dalam penempatan kerja.

6. Implikasi dan Tantangan Terkini

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, penempatan kerja juga mencakup penyesuaian terhadap dinamika pasar kerja yang cepat berubah. Fleksibilitas, keahlian lintas disiplin, dan kemampuan beradaptasi menjadi fokus utama untuk menciptakan penempatan kerja yang sukses.

B. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu pendekatan strategis yang memberikan peningkatan keterampilan dan pengetahuan kepada pekerja dalam rangka memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Seperti yang diungkapkan oleh Jha (2016), pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membentuk fondasi untuk

keunggulan kompetitif organisasi. Artikel ini akan mengulas peran penting pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan adaptabilitas pekerja di era dinamika pasar kerja global.

1. Konsep Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pekerja agar dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Tujuan pelatihan kerja melibatkan peningkatan kompetensi individu, pengembangan keahlian khusus, dan pemahaman terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup berbagai jenis pelatihan, seperti pelatihan teknis, pelatihan manajemen, dan pelatihan keahlian interpersonal.

2. Metode Pelatihan yang Efektif

- a. Pelatihan On-the-Job (OJT): Metode ini melibatkan pembelajaran langsung di tempat kerja, memungkinkan pekerja untuk mengasah keterampilan mereka secara praktis saat melaksanakan tugas sehari-hari.
- b. Pelatihan Off-the-Job: Pelatihan ini dilakukan di luar lingkungan kerja dan dapat melibatkan seminar, workshop, atau kursus formal.
- c. Pelatihan Berbasis Teknologi (E-Learning): Dengan kemajuan teknologi, pelatihan kerja semakin mengadopsi platform digital untuk memberikan materi pelatihan. E-learning memungkinkan akses ke pelatihan dari berbagai lokasi, memfasilitasi pembelajaran mandiri, dan memberikan fleksibilitas waktu.

3. Pelatihan dan Produktivitas Pekerja

Pelatihan kerja memiliki dampak langsung pada produktivitas pekerja dan keseluruhan kinerja organisasi. Pekerja yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan tugas mereka cenderung lebih kompeten, percaya diri, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Hal ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan individu, tetapi juga menyumbang pada pencapaian tujuan perusahaan (Goldstein, 1993).

4. Hukum dan Peraturan Terkait Pelatihan Kerja di Indonesia

Di Indonesia, regulasi terkait pelatihan kerja terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Pasal 156A UU Ketenagakerjaan menegaskan kewajiban pengusaha untuk memberikan pelatihan kepada pekerjanya, baik pelatihan awal maupun pelatihan berkelanjutan. Regulasi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja Indonesia.

5. Tantangan dan Inovasi Terkini

Pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan pada pertumbuhan dan perkembangan sumber daya manusia. Dengan memahami konsep, metode, dan regulasi terkait, organisasi dapat mengoptimalkan strategi pelatihan untuk mencapai tujuan mereka sambil mematuhi ketentuan hukum yang berlaku.

C. Pengerahan Tenaga Kerja

Pengerahan tenaga kerja (*workforce deployment*) adalah suatu proses pengelolaan strategis yang melibatkan alokasi dan penempatan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dalam konteks Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI), pengerahan tenaga kerja melibatkan aspek-aspek seperti penempatan, rotasi, dan pengelolaan produktivitas untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang efisien, berkualitas, dan sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis.

1. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja merupakan proses penentuan posisi dan tugas-tugas pekerja di dalam organisasi. Ini mencakup pertimbangan

terhadap keahlian, keterampilan, dan pengalaman individu serta kebutuhan spesifik dari berbagai departemen atau proyek. Strategi penempatan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pekerja, dan retensi (Cascio, 2015).

2. Rotasi Tenaga Kerja

Rotasi tenaga kerja melibatkan perpindahan pekerja antara berbagai fungsi atau departemen di dalam organisasi. Prinsip rotasi adalah untuk mengembangkan keahlian lintas fungsional, meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja, dan memfasilitasi pengembangan karir. Keuntungan tambahan melibatkan penguatan integrasi tim, peningkatan motivasi, dan perbaikan keterampilan manajerial (Noe *et al.*, 2006).

3. Pengelolaan Produktivitas

Pengelolaan produktivitas dalam pengerahan tenaga kerja berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja. Ini mencakup penggunaan teknologi yang tepat, perancangan tugas yang efektif, dan peningkatan proses kerja. Pengukuran produktivitas, evaluasi kinerja, dan pemberian umpan balik menjadi instrumen penting dalam menerapkan strategi ini (Trevino & Nelson, 2021).

4. Kebijakan dan Prosedur Pengerahan Tenaga Kerja

Organisasi yang efektif dalam pengerahan tenaga kerja perlu memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas terkait dengan penempatan, rotasi, dan pengelolaan produktivitas. Hal ini mencakup penetapan kriteria penempatan, mekanisme rotasi, dan metode evaluasi kinerja yang transparan. Adanya panduan yang baik dapat membantu mencegah diskriminasi, menjamin keadilan, dan memberikan panduan bagi pengelolaan sumber daya manusia (Schraeder *et al.*, 2007).

5. Implikasi Hukum dalam Pengerahan Tenaga Kerja

Dalam konteks hukum tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja melibatkan komitmen untuk mematuhi regulasi terkait, termasuk Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Pemenuhan hak-hak pekerja, perlindungan terhadap diskriminasi, dan keadilan dalam penempatan menjadi hal-hal yang harus diperhatikan untuk memastikan kepatuhan hukum.

6. Tantangan dan Inovasi Terkini

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, pengerahan tenaga kerja dihadapkan pada tantangan baru, seperti manajemen keberagaman global, integrasi teknologi kecerdasan buatan, dan perubahan paradigma kerja. Inovasi dalam strategi penempatan dan pengelolaan produktivitas menjadi kunci untuk menghadapi tantangan ini.

D. Pengangguran

Pengangguran adalah realitas kompleks yang mencakup dampak luas baik dari segi sosial maupun ekonomi. Sebagaimana dijelaskan oleh Blau dan Kahn (2017), kondisi ini menciptakan tantangan signifikan, merugikan individu, masyarakat, dan perekonomian secara keseluruhan. Dalam pembukaan paragraf ini, akan ditekankan pentingnya memahami dinamika pengangguran, menyelami dampaknya, dan merinci upaya-upaya yang diperlukan untuk mengatasi tantangan ini dalam kerangka Hukum Tenaga Kerja dan Industri.

1. Pengertian dan Jenis-Jenis Pengangguran

Pengangguran dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana individu yang memiliki kemampuan dan keinginan untuk bekerja tidak dapat menemukan pekerjaan yang sesuai. Terdapat beberapa jenis pengangguran, termasuk pengangguran friksional (kondisi sementara antara pekerjaan), struktural (disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja dan permintaan pasar), dan siklus (dipengaruhi oleh fluktuasi ekonomi).

2. Faktor Penyebab Pengangguran

a. Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi, seperti kemajuan dalam otomatisasi dan kecerdasan buatan, memiliki dampak signifikan pada struktur pasar kerja.

b. Ketidaksesuaian Keterampilan

Ketidaksesuaian keterampilan, di mana keterampilan yang dimiliki oleh pekerja tidak sejalan dengan kebutuhan pasar kerja, dapat menciptakan pengangguran struktural.

c. Kondisi Ekonomi Global

Kondisi ekonomi global yang tidak stabil, seperti resesi, memiliki dampak signifikan terhadap pasar tenaga kerja. Selama periode resesi, perusahaan cenderung mengurangi produksi dan investasi, yang pada gilirannya mengakibatkan penurunan permintaan tenaga kerja.

d. Perubahan Demografi

Perubahan demografis, seperti pertumbuhan populasi dan perubahan struktur usia, memiliki implikasi langsung terhadap tingkat pengangguran.

3. Dampak Pengangguran

a. Dampak Ekonomi

Dampak ekonomi pengangguran sangat signifikan karena dapat menyebabkan hilangnya potensi produksi dan konsumsi dalam suatu perekonomian. Ketika sejumlah individu kehilangan pekerjaan, berkurangnya pendapatan mereka mengakibatkan penurunan daya beli, yang pada gilirannya mempengaruhi permintaan barang dan jasa.

b. Dampak Sosial

Dampak sosial pengangguran mencakup aspek-aspek yang sangat merugikan masyarakat. Individu yang mengalami pengangguran seringkali menghadapi stres psikologis dan tekanan mental karena ketidakpastian masa depan dan kesulitan memenuhi kebutuhan

ekonomi. Tingkat kecemasan dan depresi dapat meningkat, memberikan tekanan tambahan pada kesehatan mental individu.

c. Dampak Individu

Dampak individu yang mengalami pengangguran sangat signifikan, mencakup penurunan harga diri, tekanan psikologis, dan kesulitan memenuhi kebutuhan dasar. Pengangguran dapat meruntuhkan harga diri seseorang karena kehilangan peran yang diberikan oleh pekerjaan. Hal ini dapat memicu perasaan tidak berharga dan kurangnya tujuan hidup.

4. Penanganan Pengangguran dari Perspektif Hukum Tenaga Kerja

a. Program Perlindungan Sosial

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sistem Perlindungan Sosial telah membentuk landasan hukum bagi program perlindungan sosial di Indonesia. Dalam kerangka ini, terdapat program jaminan sosial dan jaminan kesehatan yang bertujuan untuk melindungi masyarakat dari risiko sosial dan kesehatan. Program jaminan sosial mencakup perlindungan terhadap risiko seperti kehilangan pekerjaan, sementara program jaminan kesehatan memberikan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diperlukan.

b. Pelatihan dan Rekvalifikasi

Dalam menghadapi masalah pengangguran, pelatihan dan rekvalifikasi menjadi strategi krusial. Kebijakan ini menyoroti pentingnya meningkatkan keterampilan individu agar sesuai dengan dinamika pasar kerja. Melalui pelatihan ulang, individu dapat memperoleh keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan pekerjaan. Rekvalifikasi memberikan kesempatan bagi mereka yang mengalami perubahan di pasar kerja, memungkinkan mereka untuk memasuki bidang pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.

c. **Pengaturan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)**

Pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi aspek krusial dalam memastikan perlindungan hak-hak pekerja. Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, menciptakan landasan yang adil dan transparan bagi kedua belah pihak. Prosedur PHK yang diatur dengan baik dapat melibatkan pemberian pemberitahuan yang memadai, memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan pendapat atau membela diri, dan memastikan pemberian pesangon sesuai dengan peraturan.

5. Inovasi dan Tantangan Terkini

a. **Pentingnya Pendidikan dan Keterampilan Digital**

Pentingnya pendidikan dan keterampilan digital semakin terwujud dalam era transformasi digital ini. Keterampilan teknologi dan literasi digital bukan hanya menjadi nilai tambah, melainkan kunci untuk mengurangi ketidaksesuaian keterampilan antara pekerja dan kebutuhan pasar kerja.

b. **Ekonomi Berbagi dan Fleksibilitas Pekerjaan**

Ekonomi berbagi memungkinkan individu untuk memanfaatkan aset mereka secara efisien, menciptakan peluang kerja baru, dan merangsang pertumbuhan ekonomi. Sementara itu, fleksibilitas pekerjaan memberikan kemampuan bagi pekerja untuk menyesuaikan jam kerja mereka dengan kebutuhan pribadi atau kehidupan keluarga, meningkatkan keseimbangan kerja-hidup.



BAB IX

PERATURAN PERUSAHAAN

A. Pengertian dan Uraian Teori Tentang Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah instrumen vital dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menjaga kedisiplinan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan. Peraturan perusahaan merupakan seperangkat aturan dan kebijakan internal yang ditetapkan oleh suatu perusahaan untuk mengatur perilaku, kinerja, dan hubungan di antara para karyawan. Teori tentang peraturan perusahaan meliputi prinsip-prinsip manajemen organisasi dan hubungan kerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan adil. Teori ini mendasarkan diri pada aspek-aspek seperti otoritas manajemen, tanggung jawab individu, komunikasi, dan pengawasan.

Peraturan perusahaan seringkali mencakup berbagai bidang, termasuk kode etik, kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, tata tertib, dan prosedur penyelesaian sengketa. Tujuannya adalah untuk mengatur perilaku karyawan, menjaga kepatuhan terhadap hukum dan regulasi yang berlaku, serta memastikan bahwa aktivitas bisnis perusahaan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam prakteknya, peraturan perusahaan harus diterapkan secara konsisten dan adil untuk semua karyawan, serta terus dievaluasi dan diperbaharui sesuai dengan perkembangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis dan hukum ketenagakerjaan. Dengan menerapkan teori tentang peraturan perusahaan dengan baik, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang

profesional, menjaga disiplin dan integritas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

1. Pengertian Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merangkum norma-norma perilaku dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Menurut Robbins *et al.* (2017), peraturan ini mencakup berbagai aspek, termasuk etika kerja, tata tertib, aturan keamanan, dan ketentuan terkait hak dan kewajiban pekerja. Pengertian yang jelas dan komprehensif mengenai peraturan perusahaan adalah langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan efisien.

2. Implementasi Peraturan Perusahaan

Implementasi peraturan perusahaan adalah proses penting dalam memastikan bahwa aturan dan kebijakan internal perusahaan diterapkan secara efektif di seluruh organisasi. Langkah pertama dalam implementasi adalah menyusun peraturan yang jelas, komprehensif, dan sesuai dengan kebutuhan serta tujuan perusahaan. Setelah peraturan tersebut disusun, langkah selanjutnya adalah mengkomunikasikan peraturan tersebut kepada seluruh karyawan dengan cara yang jelas dan transparan. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan-pertemuan, pelatihan, atau penyampaian secara tertulis. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memahami peraturan yang berlaku dan mengetahui konsekuensi dari pelanggaran peraturan tersebut.

Pengawasan dan penegakan peraturan juga merupakan tahap penting dalam implementasi, di mana manajemen perusahaan harus secara konsisten menerapkan aturan dan memberikan sanksi yang sesuai terhadap pelanggaran yang terjadi. Selain itu, evaluasi berkala terhadap implementasi peraturan perusahaan juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan tersebut tetap relevan dan efektif sesuai dengan perkembangan organisasi dan lingkungan bisnis. Dengan melakukan implementasi peraturan perusahaan secara efektif, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang profesional, meningkatkan

kedisiplinan, meminimalkan risiko hukum, serta menjaga integritas dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Penerapan peraturan perusahaan memerlukan komunikasi yang efektif, pengawasan yang adil, dan konsekuensi yang konsisten. Konsep "*tone at the top*" atau budaya etika dari pimpinan perusahaan menjadi kunci dalam memastikan bahwa peraturan dijalankan dengan baik (Trevino & Nelson, 2021).

3. Dampak Peraturan Perusahaan terhadap Hubungan Kerja

Peraturan perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan kerja di dalam organisasi. Pertama, peraturan-peraturan tersebut dapat membentuk struktur dan batasan yang jelas dalam interaksi antara manajemen dan karyawan, mengatur tanggung jawab, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan adanya peraturan yang jelas, hubungan kerja cenderung menjadi lebih terstruktur dan teratur. Selanjutnya, peraturan perusahaan juga dapat mempengaruhi dinamika kekuasaan dan keseimbangan antara manajemen dan karyawan. Jika peraturan tersebut diterapkan dengan konsisten dan adil, hal ini dapat memperkuat kepercayaan dan mengurangi konflik di tempat kerja. Namun, jika peraturan dianggap tidak adil atau diterapkan secara diskriminatif, hal ini dapat menyebabkan ketegangan dan ketidakpuasan di antara karyawan.

Selain itu, peraturan perusahaan yang berkaitan dengan hak dan kesejahteraan karyawan, seperti kebijakan gaji, tunjangan, dan jaminan kesehatan, juga dapat memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang dan menerapkan peraturan perusahaan dengan hati-hati, mempertimbangkan dampaknya terhadap hubungan kerja, serta memastikan bahwa peraturan tersebut mendukung tujuan organisasi sambil memperhatikan hak dan kepentingan karyawan. Peraturan perusahaan yang baik dapat meningkatkan hubungan kerja dan meningkatkan kesejahteraan organisasi. Di sisi lain, penegakan peraturan yang tidak adil atau kurang transparan dapat memicu konflik dan ketidakpuasan pekerja (Robbins *et al.*, 2017).

B. Fungsi dan Tujuan Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah pilar esensial dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya menciptakan kerangka kerja hukum di tempat kerja tetapi juga membentuk dasar untuk hubungan kerja yang sehat.

1. Fungsi Peraturan Perusahaan

a. Mengatur Disiplin Kerja

Peraturan perusahaan memiliki peran kunci dalam mengatur disiplin kerja di tempat kerja. Menurut Noe *et al.* (2006), dengan menetapkan norma-norma perilaku yang diharapkan, peraturan membentuk dasar untuk menilai kedisiplinan pekerja.

b. Keamanan dan Kesehatan Kerja

Fungsi lainnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Peraturan perusahaan harus merinci prosedur keamanan, penggunaan alat pelindung diri, dan tindakan pencegahan lainnya untuk melindungi kesejahteraan pekerja (Robbins *et al.*, 2017).

c. Penyelesaian Konflik

Peraturan perusahaan menyediakan kerangka kerja untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja. Hal ini melibatkan pembentukan prosedur yang jelas untuk menanggapi keluhan, sengketa, atau masalah lainnya yang mungkin timbul dalam konteks hubungan kerja (Trevino & Nelson, 2021).

d. Penetapan Hak dan Kewajiban

Mendasarkan hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan adalah fungsi kritis peraturan perusahaan. Dengan merinci hak pekerja, seperti hak untuk mendapatkan informasi, dan kewajiban perusahaan untuk memberikan lingkungan kerja yang aman, peraturan membangun landasan yang adil dan transparan.

2. Tujuan Peraturan Perusahaan

a. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif

Salah satu tujuan utama peraturan perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan memberikan kerangka kerja yang jelas dan mendukung produktivitas, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja pekerja (Noe *et al.*, 2006).

b. Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Pekerja

Tujuan kesejahteraan pekerja menjadi pusat dalam peraturan perusahaan. Dengan menetapkan ketentuan keamanan dan kesehatan, perusahaan bertujuan melindungi pekerja dari risiko potensial yang dapat membahayakan kesejahteraan mereka.

c. Mengelola dan Mencegah Konflik

Tujuan lainnya adalah mengelola serta mencegah konflik di tempat kerja. Dengan menyediakan prosedur penyelesaian sengketa yang adil, perusahaan dapat menciptakan lingkungan harmonis yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Robbins *et al.*, 2017).

d. Mendukung Kepatuhan Hukum

Peraturan perusahaan juga memiliki tujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan hukum yang berlaku. Ini mencakup kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, peraturan keselamatan, dan ketentuan lainnya yang mengatur hubungan antara perusahaan dan pekerja (Trevino & Nelson, 2021).

3. Implementasi Peraturan Perusahaan

Implementasi peraturan perusahaan memerlukan strategi yang matang. Tone at the top atau budaya etika dari pimpinan perusahaan menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa peraturan dijalankan dengan baik (Trevino & Nelson, 2021). Komunikasi yang jelas, pelatihan, dan pengawasan yang adil menjadi kunci sukses dalam implementasi peraturan.

4. Dampak Inovasi dan Tantangan Terkini

Dalam menghadapi dinamika bisnis yang cepat dan transformasi digital, peraturan perusahaan harus mampu beradaptasi. Konsep kerja fleksibel, kebijakan bekerja dari jarak jauh, dan penerapan teknologi dalam implementasi peraturan menjadi bagian dari inovasi terkini (Noe *et al.*, 2019).

C. Isi Peraturan Perusahaan

Isi peraturan perusahaan berperan sentral dalam membentuk budaya organisasi, mengatur perilaku karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat

1. Pembukaan dan Pendahuluan

Peraturan perusahaan umumnya dimulai dengan sebuah pendahuluan yang merinci tujuan, cakupan, dan kewajiban pekerja terhadap peraturan tersebut. Pendahuluan ini menciptakan dasar yang diperlukan untuk pemahaman menyeluruh terhadap isi peraturan (Robbins *et al.*, 2017).

2. Norma-Norma Etika dan Nilai Perusahaan

Menurut Trevino dan Nelson (2021), nilai-nilai ini mencerminkan kultur organisasi dan memberikan pedoman etika bagi perilaku karyawan. Contohnya termasuk integritas, tanggung jawab, dan kerjasama.

3. Tata Tertib dan Disiplin Kerja

Aspek-aspek seperti jadwal kerja, absensi, dan prosedur untuk melaporkan keterlambatan atau ketidakhadiran. Disiplin kerja juga dapat dijelaskan di sini, termasuk sanksi yang mungkin dihadapi oleh karyawan yang melanggar peraturan (Noe *et al.*, 2006).

4. Hak dan Kewajiban Karyawan

Peraturan perusahaan seharusnya mencakup hak dan kewajiban karyawan. Ini termasuk hak untuk mendapatkan informasi, perlindungan dari diskriminasi, serta tanggung jawab untuk menjaga keamanan dan kerahasiaan informasi perusahaan (Robbins *et al.*, 2017).

5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Bagian ini merinci kebijakan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja. Menetapkan aturan mengenai penggunaan alat pelindung diri, prosedur evakuasi, dan pencegahan kecelakaan adalah langkah krusial untuk melindungi kesejahteraan karyawan (Trevino & Nelson, 2021).

6. Penyelesaian Sengketa dan Pelaporan Pelanggaran

Peraturan perusahaan harus memberikan petunjuk tentang cara menyelesaikan sengketa dan melaporkan pelanggaran. Menetapkan mekanisme yang adil dan transparan untuk menanggapi masalah di tempat kerja adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Noe *et al.*, 2006).

7. Perlindungan terhadap Diskriminasi dan Pelecehan

Bagian ini harus merinci kebijakan perusahaan terkait perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan. Meliputi pedoman untuk mencegah dan menangani situasi-situasi ini, serta prosedur pelaporan yang aman dan rahasia (Robbins *et al.*, 2017).

8. Konsekuensi Pelanggaran

Peraturan perusahaan harus menguraikan konsekuensi dari pelanggaran aturan. Ini mencakup sanksi yang mungkin diterapkan, mulai dari peringatan hingga pemecatan.

9. Perubahan dan Revisi

Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, peraturan perusahaan seharusnya mencakup ketentuan tentang bagaimana dan kapan peraturan

dapat diubah atau direvisi. Hal ini menciptakan fleksibilitas yang diperlukan untuk mengakomodasi perubahan di dalam atau di luar organisasi.

10. Implementasi dan Pelatihan

Terakhir, peraturan perusahaan seharusnya mencakup langkah-langkah implementasi, termasuk pelatihan bagi karyawan untuk memastikan pemahaman yang baik tentang peraturan tersebut (Noe *et al.*, 2006).



BAB X

PHK

A. Pengertian dan Uraian Teori Tentang PHK

1. Definisi dan Ruang Lingkup PHK

PHK dapat didefinisikan sebagai tindakan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan. Menurut Samsuni (2017), PHK mencakup berbagai alasan, termasuk restrukturisasi organisasi, kinerja buruk, atau alasan ekonomi.

2. Teori Ketenagakerjaan dan Aspek Hukum PHK

Dalam kerangka hukum, PHK terkait erat dengan teori ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di Indonesia memberikan dasar hukum untuk PHK. Menurut Asyhadie dan Kusuma (2019), alasan PHK, prosedur, dan hak karyawan setelah PHK diatur dengan rinci dalam undang-undang ini.

3. Prinsip-Prinsip Keadilan dalam PHK

Teori keadilan organisasional memainkan peran penting dalam PHK. Greenberg (2013) mengemukakan bahwa keadilan distributif (pembagian hasil secara adil), keadilan prosedural (proses keputusan yang adil), dan keadilan interaksional (perlakuan yang adil) harus dipertimbangkan dalam konteks PHK.

4. Dampak PHK terhadap Karyawan dan Organisasi

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dampak yang signifikan baik bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan, PHK

dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan dan keuangan mereka. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan emosional, serta mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, PHK juga dapat mengganggu stabilitas keuangan dan kehidupan pribadi karyawan, terutama jika mereka menghadapi kesulitan dalam mencari pekerjaan baru.

Di sisi lain, bagi organisasi, PHK dapat memengaruhi citra perusahaan, kehilangan bakat dan pengalaman, serta menimbulkan biaya tambahan terkait dengan proses PHK, seperti kompensasi dan penggantian pekerja. Selain itu, PHK juga dapat mempengaruhi morale dan motivasi karyawan yang tersisa, serta menciptakan ketidakstabilan di tempat kerja. Namun, dalam beberapa kasus, PHK juga dapat menjadi langkah yang diperlukan bagi organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis atau mengoptimalkan efisiensi operasional. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan dampak PHK secara menyeluruh, menjalankan proses PHK dengan hati-hati dan adil, serta memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan yang terkena dampaknya.

5. Manajemen Perubahan dalam Konteks PHK

PHK seringkali terkait dengan perubahan organisasi. Menurut Cameron dan Green (2019), manajemen perubahan yang efektif dapat membantu organisasi mengelola dampak PHK, memitigasi resistensi, dan menciptakan transisi yang lebih lancar. Manajemen perubahan dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan proses yang penting untuk memastikan bahwa perubahan tersebut dikelola dengan baik dan mengurangi dampak negatifnya bagi karyawan dan organisasi. Langkah pertama dalam manajemen perubahan adalah menyampaikan informasi secara jelas dan transparan kepada karyawan tentang alasan dan konsekuensi dari PHK. Komunikasi yang efektif dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kecemasan di antara karyawan. Selanjutnya, manajemen perubahan juga melibatkan identifikasi dan

pengelolaan dampak sosial dan emosional yang mungkin timbul, seperti stres, kecemasan, dan ketidakpuasan di tempat kerja.

Perusahaan harus memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan yang terkena dampak PHK, seperti konseling karier, pelatihan keterampilan, atau layanan penempatan kerja. Selain itu, manajemen perubahan juga memperhatikan dampak PHK terhadap budaya organisasi dan produktivitas. Langkah-langkah seperti memberikan penjelasan yang jelas tentang tujuan perubahan, memperkuat keterlibatan karyawan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dan umpan balik dapat membantu meningkatkan penerimaan dan keberhasilan perubahan. Dengan menerapkan manajemen perubahan yang efektif, perusahaan dapat mengelola PHK dengan lebih baik, mengurangi konflik, dan meminimalkan dampak negatifnya, sambil tetap memastikan keadilan dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Di tingkat strategis, Armstrong dan Taylor (2020) mengusulkan bahwa PHK seharusnya merupakan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih luas. Ini mencakup perencanaan sumber daya manusia yang cermat, pengembangan karyawan, dan upaya pencegahan PHK yang proaktif. Beberapa teori dan penulis seperti DePamphilis (2019) mengkritik PHK sebagai tindakan yang terlalu sering diandalkan oleh perusahaan tanpa pertimbangan alternatif seperti pengembangan karyawan, restrukturisasi pekerjaan, atau solusi lainnya.

B. Macam-Macam Phk

1. PHK Berdasarkan Alasan Bisnis

PHK sering kali terjadi karena alasan bisnis, seperti restrukturisasi perusahaan, penurunan performa, atau perubahan strategi. Samsuni (2017) menjelaskan bahwa PHK bisnis seringkali terjadi untuk meningkatkan efisiensi, menyesuaikan dengan perubahan pasar, atau mengatasi masalah finansial.

2. PHK Berbasis Kinerja

PHK dapat dilakukan sebagai tanggapan terhadap kinerja buruk karyawan. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), pengakhiran kontrak kerja karena kinerja yang tidak memadai dapat dilakukan setelah berbagai upaya perbaikan dan pengembangan telah diupayakan tanpa hasil yang memuaskan.

3. PHK karena Masalah Disiplin

PHK dapat terjadi akibat masalah disiplin, termasuk pelanggaran aturan perusahaan. Asyhadie dan Kusuma (2019) menyoroti pentingnya kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, dan bahwa pelanggaran yang serius dapat menjadi dasar untuk PHK.

4. PHK Struktural atau Fungsional

Cameron dan Green (2019) menyebutkan bahwa PHK dapat terjadi dalam konteks perubahan struktural atau fungsional organisasi, seperti penggabungan, akuisisi, atau perubahan signifikan dalam model bisnis.

5. PHK Akibat Pengembangan Teknologi

Perubahan teknologi dapat menjadi penyebab PHK. Armstrong dan Taylor (2020) merinci bahwa implementasi teknologi baru atau otomatisasi bisa mengurangi kebutuhan akan pekerjaan tertentu, memicu PHK.

6. PHK sebagai Bagian dari Program Manajemen Perubahan

PHK dapat disertakan dalam program manajemen perubahan yang lebih besar. Cameron dan Green (2019) menjelaskan bahwa dalam situasi di mana organisasi mengalami transformasi signifikan, PHK dapat menjadi bagian integral dari strategi manajemen perubahan.

7. PHK Voluntary atau Pemutusan Kerja Sukarela

DePamphilis (2019) menyebutkan bahwa PHK sukarela bisa terjadi ketika perusahaan menawarkan insentif atau program pemutusan

kerja sukarela sebagai cara untuk mengurangi jumlah karyawan tanpa harus mengambil langkah-langkah pemutusan paksa.

8. PHK karena Pensiun atau Alih Status

Brand (2015) mengamati bahwa PHK dapat terjadi karena pensiun atau perubahan status karyawan, terutama dalam situasi di mana organisasi mengalami restrukturisasi atau mengadopsi model kerja yang lebih fleksibel.

C. Larangan PHK

Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi pijakan utama dalam perlindungan hak karyawan. Sejalan dengan Asyhadie dan Kusuma (2019), larangan ini mencakup ketentuan-ketentuan khusus yang dirancang untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh perusahaan. Larangan PHK mencakup situasi-situasi tertentu, seperti larangan terhadap PHK diskriminatif, PHK terhadap karyawan hamil atau sedang sakit, serta PHK tanpa alasan yang jelas. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan kerja, di mana hak dan kepentingan karyawan tetap dihormati dan dilindungi.

1. Larangan PHK Diskriminatif

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di Indonesia melarang PHK yang bersifat diskriminatif. Diskriminasi dapat berkaitan dengan jenis kelamin, agama, suku bangsa, atau kondisi lain yang tidak relevan dengan kinerja karyawan.

2. Larangan PHK Selama Karyawan Sakit

Larangan PHK selama karyawan sedang sakit atau dalam masa cuti sakit adalah prinsip dasar dalam perlindungan karyawan. Samsuni (2017) mencatat bahwa PHK dalam kondisi ini tidak hanya dapat dianggap tidak adil, tetapi juga dapat menyalahi undang-undang ketenagakerjaan yang melindungi hak karyawan yang sakit.

3. Perlindungan Karyawan Hamil dan Menyusui

Karyawan wanita yang hamil atau menyusui memiliki perlindungan khusus terhadap PHK. Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia menyatakan bahwa PHK terhadap karyawan wanita hamil atau menyusui hanya dapat dilakukan atas dasar alasan-alasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan (Asyhadie & Kusuma, 2019).

4. Larangan PHK Tanpa Alasan yang Jelas

PHK tanpa alasan yang jelas dan objektif dapat dianggap melanggar undang-undang. Cameron dan Green (2019) menyoroti pentingnya transparansi dan keadilan dalam proses PHK, serta perlunya perusahaan memiliki alasan yang kuat untuk mengakhiri hubungan kerja.

5. Perlindungan Karyawan yang Sedang Berorganisasi

Karyawan yang menjadi anggota serikat pekerja atau terlibat dalam aktivitas organisasi pekerja dilindungi dari PHK yang bersifat diskriminatif. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa karyawan yang menjadi anggota serikat pekerja tidak dapat di-PHK secara semena-mena (Asyhadie & Kusuma, 2019).

6. Larangan PHK Terkait Tindakan Menuntut Hak Karyawan

Menuntut hak-hak pekerja adalah hak yang dilindungi, dan PHK yang dilakukan sebagai tindakan pembalasan terhadap karyawan yang menuntut haknya dapat dianggap melanggar undang-undang. Ini sejalan dengan prinsip keadilan dan perlindungan hak karyawan (Armstrong & Taylor, 2020).

7. Perlindungan Karyawan Berdasarkan Kondisi Kesehatan

Karyawan yang memiliki kondisi kesehatan tertentu juga dilindungi dari PHK yang tidak beralasan. Penyakit atau kondisi medis tertentu tidak boleh menjadi dasar untuk mengakhiri hubungan kerja, dan melakukannya dapat dianggap sebagai pelanggaran hak karyawan (Asyhadie & Kusuma, 2019).

8. Larangan PHK Tanpa Upaya Pemulihan atau Pengembangan

PHK seharusnya bukan tindakan terakhir tanpa upaya yang memadai untuk pemulihan atau pengembangan. Armstrong dan Taylor (2017) menekankan pentingnya upaya perusahaan untuk memberikan peluang perbaikan atau pengembangan sebelum memutuskan untuk melakukan PHK.

D. PHK Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum mencerminkan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Asyhadie dan Kusuma (2019), PHK Demi Hukum melibatkan prosedur dan alasan-alasan yang sah, seperti restrukturisasi organisasi, penurunan kinerja, atau perubahan strategi bisnis.

1. Kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan

PHK demi hukum melibatkan pemenuhan terhadap persyaratan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di Indonesia, sebagai contoh, menetapkan ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi oleh perusahaan dalam melakukan PHK, termasuk alasan yang sah dan prosedur yang adil (Asyhadie & Kusuma, 2019).

2. Proses PHK yang Terdokumentasi

Sebagai bagian dari PHK demi hukum, perusahaan diwajibkan untuk mendokumentasikan setiap langkah dalam proses PHK. Proses ini harus mencakup alasan-alasan yang jelas, pembuktian terhadap pelanggaran, dan upaya-upaya yang telah dilakukan untuk memperbaiki situasi sebelum memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja (Cameron & Green, 2019).

3. Alasan PHK yang Legal dan Objektif

PHK demi hukum harus didasarkan pada alasan-alasan yang diakui secara legal dan objektif. Armstrong dan Taylor (2020) menekankan bahwa alasan-alasan seperti restrukturisasi organisasi, penurunan kinerja, atau perubahan strategi bisnis dapat dianggap sebagai alasan yang sah untuk melakukan PHK.

4. Upaya Pemulihan atau Peningkatan Kinerja

Sebelum melakukan PHK, perusahaan diharapkan untuk melakukan upaya-upaya pemulihan atau peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerjanya sebelum keputusan PHK diambil (Armstrong & Taylor, 2020).

5. Konsultasi dengan Pihak Terkait

Cameron dan Green (2019) mencatat bahwa dalam proses PHK, konsultasi dengan pihak terkait, termasuk serikat pekerja atau perwakilan karyawan, dapat diterapkan sebagai langkah yang memperkuat transparansi dan keadilan dalam pengambilan keputusan.

6. Keadilan dan Keseimbangan Kepentingan


Konsep keadilan adalah kunci dalam PHK demi hukum. Asyhadie dan Kusuma (2019) menggarisbawahi pentingnya memastikan bahwa keputusan PHK sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan, di mana hak-hak karyawan dihormati dan perusahaan tetap mempertimbangkan kepentingan bisnisnya.

7. Proses Penyelesaian Sengketa yang Terbuka

Jika ada perselisihan terkait PHK, perusahaan harus mengadopsi proses penyelesaian sengketa yang terbuka dan adil. Proses ini dapat melibatkan mediasi atau arbitrase untuk mencapai solusi yang memuaskan semua pihak (Cameron & Green, 2019).

8. Komunikasi yang Jelas dan Terbuka

Komunikasi yang jelas dan terbuka kepada karyawan terkait alasan-alasan PHK, prosedur yang diikuti, dan langkah-langkah yang diambil untuk memberikan dukungan pada karyawan dapat membantu meminimalkan dampak psikologis dan sosial dari PHK (Armstrong & Taylor, 2020).



BAB XI

MOGOK KERJA (LOG OUT)

A. Definisi Mogok Kerja

Mogok kerja, atau yang dikenal sebagai "log out" dalam bahasa lokal, merupakan fenomena kompleks yang melibatkan penolakan bersama para pekerja untuk bekerja sebagai bentuk protes terhadap kebijakan perusahaan atau tuntutan tertentu. Mogok kerja sering dijelaskan sebagai upaya kolektif pekerja untuk mengekspresikan ketidakpuasan mereka terhadap kondisi kerja atau tuntutan tertentu (Maxwell, 2015).

1. Aspek Hukum Mogok Kerja

Undang-undang ketenagakerjaan, mogok kerja memiliki implikasi hukum yang signifikan. Hukum Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di Indonesia, sebagai contoh, memberikan pengaturan terkait hak mogok kerja para pekerja. Dalam Pasal 139 UU tersebut, diatur bahwa mogok kerja harus memenuhi persyaratan tertentu dan harus disertai dengan pemberitahuan kepada pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.

2. Persyaratan dan Prosedur Mogok Kerja

Maxwell (2015) membahas pentingnya memahami persyaratan dan prosedur mogok kerja yang diatur oleh undang-undang. Hal ini mencakup persyaratan memberikan pemberitahuan sebelum mogok kerja dilakukan, kewajiban menjaga ketertiban selama mogok berlangsung, dan tanggung jawab untuk tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan pihak lain.

3. Dampak Hukum dan Ekonomi

Mogok kerja memiliki dampak yang kompleks, tidak hanya dalam konteks hukum tetapi juga ekonomi. Wilpert (2020) menjelaskan bahwa mogok kerja dapat memicu konflik antara pengusaha dan pekerja, dan sering kali memerlukan mediasi atau arbitrase untuk mencapai penyelesaian.

4. Perlindungan Hukum dan Hak-hak Pekerja

Perlindungan hukum terhadap mogok kerja bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk menyampaikan ketidakpuasan mereka tanpa takut represi atau pemutusan hubungan kerja yang tidak sah. Hukum ketenagakerjaan memberikan kerangka kerja yang melindungi hak-hak pekerja untuk berorganisasi dan bersatu dalam memperjuangkan kepentingan mereka (Finkin & Mundlak, 2015).

B. Konsep dan Jenis-Jenis Mogok Kerja

Mogok kerja mencakup berbagai konsep dan jenis aksi kolektif pekerja untuk menyuarakan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Jenis aksi ini mencerminkan beragam strategi pekerja dalam mengekspresikan protes mereka dengan harapan mencapai perubahan yang diinginkan.

1. Jenis-Jenis Mogok Kerja

- a. Mogok Kerja Total (*General Strike*)
Mogok kerja total melibatkan sebagian besar atau seluruh pekerja dalam suatu industri atau sektor ekonomi.
- b. Mogok Kerja Sebagian (*Selective Strike*)
Sebaliknya, mogok kerja sebagian terjadi ketika kelompok pekerja tertentu atau dari sektor tertentu menolak bekerja. Ini bisa terjadi sebagai tanggapan terhadap masalah-masalah yang secara khusus mempengaruhi kelompok tersebut.
- c. Mogok Kerja Solidaritas (*Sympathy Strike*)

Mogok kerja solidaritas terjadi ketika pekerja dari satu industri atau perusahaan memberikan dukungan terhadap mogok yang dilakukan oleh pekerja dari industri atau perusahaan lain sebagai tanda solidaritas.

d. Mogok Kerja Bersamaan (*Concerted Activity*)

Mogok kerja bersamaan terjadi ketika pekerja secara bersama-sama menolak bekerja atau melakukan tindakan protes. Ini mungkin melibatkan berbagai kegiatan seperti pawai, demonstrasi, atau pemogokan.

e. Mogok Kerja Sporadis (*Intermittent Strike*)

Pada jenis mogok kerja ini, pekerja tidak melakukan pekerjaan secara terus-menerus, tetapi secara sporadis dalam rentang waktu tertentu sebagai bentuk protes.

2. Pengaruh Teknologi Terhadap Mogok Kerja

Seiring dengan kemajuan teknologi, mogok kerja dapat berlangsung secara virtual, di mana pekerja menggunakan platform digital untuk menyampaikan ketidakpuasan mereka, menolak berpartisipasi dalam proyek atau tugas tertentu secara daring (Herod, 2001).

3. Implikasi Hukum

a. Perlindungan Hukum

Mogok kerja memiliki perlindungan hukum yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Hukum memberikan hak kepada pekerja untuk melakukan mogok sebagai bentuk ekspresi dan perjuangan hak-hak mereka.

b. Ketentuan dan Batasan

Namun, hukum juga menetapkan ketentuan dan batasan terkait pelaksanaan mogok kerja. Sebagai contoh, hukum mungkin mensyaratkan pemberitahuan sebelumnya, ketertiban selama mogok, dan prosedur penyelesaian sengketa.

C. Legalitas Mogok Kerja

Legalitas mogok kerja mencakup kerangka hukum yang mengatur dan mengakui hak-hak pekerja untuk melakukan mogok sebagai bentuk ekspresi dan perjuangan hak-hak mereka. Hal ini melibatkan pemahaman mengenai ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, batasan-batasan, serta implikasi hukum yang dapat timbul sebagai akibat dari mogok kerja.

1. Hak dan Perlindungan Hukum

a. Hak untuk Mogok

Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja untuk melakukan mogok sebagai bentuk ekspresi dan perjuangan hak-hak mereka. Hal ini mencakup hak untuk menolak bekerja dan mengorganisir tindakan protes kolektif (Finkin & Mundlak, 2015).

b. Perlindungan Hukum

Pekerja yang melakukan mogok memiliki hak-hak perlindungan terhadap tindakan represif atau diskriminatif dari pihak pengusaha. Hukum melarang pemutusan hubungan kerja atau tindakan pencegahan lainnya sebagai tanggapan terhadap pelaksanaan hak mogok.

2. Ketentuan-Ketentuan Hukum Terkait Mogok Kerja

a. Pemberitahuan dan Prosedur

Sejumlah undang-undang ketenagakerjaan mengharuskan pemberitahuan sebelumnya sebelum mogok dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar pihak pengusaha memiliki informasi yang cukup untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Pemberitahuan dapat mencakup waktu, tempat, dan alasan mogok.

b. Tanggung Jawab Pekerja

Pekerja juga memiliki tanggung jawab untuk menjaga ketertiban selama mogok berlangsung. Pelanggaran terhadap ketertiban dapat

mengakibatkan tindakan hukum terhadap pekerja atau serikat pekerja yang mengorganisir mogok.

3. Batasan Hukum terhadap Mogok Kerja

a. Mogok yang Tidak Sah

Hukum biasanya mengenali bahwa tidak semua mogok dianggap sah. Misalnya, mogok yang dilakukan tanpa memenuhi persyaratan hukum tertentu, seperti pemberitahuan sebelumnya, mungkin dianggap tidak sah dan dapat berujung pada tindakan hukum.

b. Pelarangan Mogok

Beberapa negara atau yurisdiksi mungkin memberlakukan pelarangan terhadap mogok dalam sektor-sektor tertentu yang dianggap esensial bagi kepentingan nasional, seperti sektor kesehatan atau transportasi.

4. Proses Penyelesaian Sengketa

a. Mediasi dan Arbitrase

Hukum ketenagakerjaan seringkali mendorong penyelesaian sengketa melalui mediasi atau arbitrase sebagai alternatif dari pengadilan. Ini memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan tanpa perlu melibatkan pengadilan formal.

b. Pengadilan

Jika penyelesaian melalui mediasi atau arbitrase tidak berhasil, pihak yang bersengketa dapat membawa kasusnya ke pengadilan. Pengadilan kemudian akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak dan membuat keputusan berdasarkan hukum yang berlaku.

D. Proses Pemberian Pemberitahuan Mogok Kerja

Pemberitahuan mogok kerja adalah langkah penting dalam menjalankan hak kolektif pekerja untuk mogok sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Proses ini melibatkan serangkaian langkah dan persyaratan yang harus dipatuhi oleh serikat pekerja atau pekerja yang bermaksud melakukan mogok. Pemberitahuan tidak hanya menjadi bentuk etika dan tanggung jawab, tetapi juga memiliki implikasi hukum yang signifikan.

1. Undang-Undang dan Peraturan yang Mengatur Pemberitahuan Mogok Kerja

a. Contoh Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-undang ketenagakerjaan di berbagai negara umumnya mengatur tentang hak mogok pekerja dan tata cara pemberitahuan. Sebagai contoh, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hak dan kewajiban pekerja terkait mogok kerja.

b. Peraturan Perusahaan

Selain undang-undang, perusahaan juga dapat memiliki peraturan internal yang mengatur tata cara pemberitahuan mogok. Ini mungkin mencakup ketentuan waktu pemberitahuan, format pemberitahuan, dan prosedur yang harus diikuti.

2. Waktu dan Cara Pemberitahuan

a. Waktu Pemberitahuan

Sebagian besar undang-undang mensyaratkan pemberitahuan mogok kerja jauh sebelum tindakan mogok dilakukan. Misalnya, pekerja atau serikat pekerja harus memberikan pemberitahuan tertentu, seperti 14 atau 21 hari sebelum mogok dilaksanakan.

b. Cara Pemberitahuan

Pemberitahuan dapat disampaikan secara tertulis atau melalui pertemuan formal antara serikat pekerja dan manajemen. Waktu

dan cara pemberitahuan ini bertujuan untuk memberikan cukup kesempatan bagi pihak pengusaha untuk menanggapi tuntutan pekerja dan mencegah tindakan mogok jika mungkin.

3. Isi Pemberitahuan

a. Tujuan Mogok Kerja

Pemberitahuan harus menjelaskan dengan jelas tujuan mogok kerja, termasuk tuntutan atau isu-isu yang menjadi dasar dari tindakan tersebut. Ini membantu pihak pengusaha memahami substansi permasalahan dan dapat merespon dengan tepat.

b. Data dan Informasi Pekerja

Pemberitahuan mogok kerja juga dapat mencakup jumlah pekerja yang berencana untuk mogok, divisi atau departemen yang terlibat, dan segala informasi lain yang dapat membantu manajemen dalam mempersiapkan respons.

E. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mogok

Perlindungan hukum bagi pekerja yang mogok merupakan aspek penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa pekerja dapat mengakses hak-haknya tanpa takut akan tindakan diskriminatif atau represif dari pihak pengusaha.

1. Hak Pekerja yang Mogok

a. Hak untuk Mogok

Pekerja memiliki hak untuk melakukan mogok sebagai bentuk protes dan perjuangan hak-hak mereka. Hak ini diakui dalam berbagai perundang-undangan ketenagakerjaan di seluruh dunia dan menjadi bagian integral dari hak kolektif pekerja.

b. Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-undang ketenagakerjaan sering memberikan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak

oleh pihak pengusaha sebagai tanggapan terhadap tindakan mogok yang sah.

c. **Hak untuk Kembali Bekerja**

Setelah mogok berakhir, pekerja biasanya memiliki hak untuk kembali bekerja tanpa mengalami diskriminasi atau hukuman. Pengusaha tidak boleh memperlakukan pekerja yang mogok dengan cara yang merugikan setelah periode mogok berakhir.

2. Tanggung Jawab Pengusaha Terkait Perlindungan Hukum

a. **Non-Diskriminasi**

Pengusaha memiliki tanggung jawab untuk tidak mendiskriminasi pekerja yang mogok. Ini mencakup ketentuan-ketentuan terkait promosi, pemberian bonus, atau keuntungan lainnya yang mungkin diberikan kepada pekerja.

b. **Pemulihan Kondisi Kerja Normal**

Setelah mogok berakhir, pihak pengusaha bertanggung jawab untuk memulihkan kondisi kerja ke keadaan normal dan tidak boleh melakukan tindakan pembalasan terhadap pekerja yang telah berpartisipasi dalam mogok.

c. **Penghormatan Hak-Hak Kolektif**

Pengusaha diharapkan menghormati hak-hak kolektif pekerja, termasuk hak untuk mengorganisir dan melakukan tindakan mogok yang sah.

F. Tanggung Jawab Pengusaha Selama Mogok Kerja

Tanggung jawab pengusaha selama mogok kerja adalah aspek krusial dalam menjaga hubungan industrial yang sehat dan mencegah eskalasi konflik antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks ini, tanggung jawab tersebut melibatkan sejumlah hal, termasuk pemahaman hak-hak pekerja, upaya penyelesaian sengketa yang efektif, dan menciptakan kondisi kerja yang produktif.

1. Pemahaman Hak-Hak Pekerja

a. Konformitas dengan Undang-Undang

Pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memahami dan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah atau negara tempat bisnis beroperasi. Ini termasuk hak pekerja untuk mengorganisir diri, melakukan mogok, dan terlibat dalam aktivitas serikat pekerja.

b. Hak untuk Mogok

Pengusaha diharapkan untuk mengakui dan menghormati hak pekerja untuk mogok sebagai bentuk protes dan perjuangan hak-hak mereka. Pengusaha yang memahami dengan baik hak-hak ini dapat meminimalkan ketegangan dan menciptakan iklim kerja yang lebih positif.

2. Menghindari Diskriminasi dan Pembalasan

a. Non-Diskriminasi

Pengusaha harus memastikan bahwa tidak ada tindakan diskriminatif terhadap pekerja yang terlibat dalam mogok. Ini mencakup memastikan bahwa pekerja yang mogok tidak mendapatkan perlakuan yang merugikan dalam hal promosi, bonus, atau pengembangan karir.

b. Perlindungan terhadap PHK Demi Hukum

Jika pekerja terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah mogok, pengusaha harus membuktikan bahwa pemutusan tersebut tidak terkait dengan partisipasi pekerja dalam mogok, agar tidak melanggar undang-undang ketenagakerjaan.

3. Memberikan Informasi dan Klarifikasi

Pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan informasi yang jelas dan akurat terkait kondisi kerja, tuntutan pekerja, dan upaya penyelesaian yang telah dilakukan. Komunikasi yang efektif dapat membantu meredakan ketegangan dan meningkatkan pemahaman di antara pihak-pihak yang terlibat (Strecker, 2011).


4. Implementasi Kondisi Kerja yang Produktif

a. Peningkatan Kondisi Kerja

Pengusaha memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kondisi kerja yang mungkin menjadi pemicu mogok. Ini bisa melibatkan evaluasi dan perbaikan terhadap gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja secara keseluruhan.

b. Partisipasi Pekerja

Membuka saluran partisipasi bagi pekerja dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kondisi kerja dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mengurangi kemungkinan mogok.



BAB XII

PERSELISIHAN DAN PENYELESAIAN SENGKETA PERBURUHAN

A. Pengertian dan Uraian Teori Tentang Perselisihan dan Penyelesaian Sengketa Perburuhan

Perselisihan melibatkan perbedaan pendapat atau konflik yang timbul dalam lingkungan kerja. Penyelesaian sengketa perburuhan mencakup beragam metode, mulai dari mediasi hingga pengadilan. Upaya ini bertujuan untuk mencapai keadilan dan harmoni dalam hubungan industrial yang dinamis dan kompleks (Ackers, 2014).

1. Konflik Ketenagakerjaan

Teori Konflik Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perbedaan kepentingan dan tujuan antara pekerja dan pengusaha adalah sesuatu yang tak terhindarkan. Menurut Promislo *et al.* (2010), konflik tersebut tidak selalu bersifat negatif. Konflik dapat menjadi pendorong perubahan positif dan inovasi dalam organisasi. Konflik, dalam konteks ketenagakerjaan, adalah refleksi dari ketidaksetujuan dan perbedaan kepentingan yang muncul antara pekerja dan pengusaha. Namun, konflik juga dapat memotivasi perubahan yang positif dan mendorong inovasi dalam dunia kerja.

2. Resolusi Konflik

Resolusi konflik yang efektif di tempat kerja melibatkan pendekatan yang adil dan membangun kepercayaan. Menciptakan mekanisme yang transparan dan memberikan peluang partisipasi dalam penyelesaian sengketa dapat membentuk dasar yang kuat untuk memecahkan perselisihan.

B. Bentuk Perselisihan Buruh

1. Perselisihan Upah

Perselisihan ini sering muncul ketika pekerja dan pengusaha tidak sepakat mengenai tingkat upah yang adil. Studi oleh Turner *et al.* (2018) menunjukkan bahwa perselisihan terkait upah sering kali dipicu oleh ketidaksetujuan terkait kenaikan upah, sistem insentif, atau struktur kompensasi.

2. Perselisihan Hak dan Kesejahteraan

Perselisihan buruh juga dapat berkaitan dengan hak dan kesejahteraan pekerja. Isu-isu seperti jam kerja, cuti, dan tunjangan kesehatan dapat menjadi sumber perselisihan. Analisis oleh Smith (2002) menyoroti pentingnya memahami kebutuhan dan harapan pekerja terkait dengan hak dan kesejahteraan mereka.

3. Perselisihan Hubungan Kerja

Aspek hubungan kerja, termasuk ketidakpuasan terhadap manajemen, bisa menjadi penyebab perselisihan. Penelitian oleh Brown dan Hamermesh (2019) menunjukkan bahwa perselisihan hubungan kerja sering berkembang dari ketidaksetujuan terhadap kebijakan manajemen, perilaku atasan, atau perubahan organisasional.

4. Perselisihan Perjanjian Kerja

Perselisihan juga dapat timbul terkait dengan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Situasi di mana salah satu pihak melanggar

perjanjian atau tidak memenuhi kewajiban kontrak dapat memicu perselisihan. Penelitian oleh Rhodes *et al.* (2020) menyoroti pentingnya klaritas dan penegakan perjanjian kerja untuk mencegah perselisihan semacam ini.

5. Perselisihan Pekerjaan dan Keselamatan

Perselisihan buruh juga dapat terkait dengan kondisi kerja dan keselamatan. Isu-isu seperti ketidakamanan tempat kerja, ketidaksetujuan terhadap kebijakan keselamatan, atau pelanggaran regulasi kerja dapat menjadi penyebab perselisihan. Menurut Johnson (2008), fokus pada peningkatan keselamatan dan perbaikan kondisi kerja dapat membantu mencegah perselisihan semacam ini.

C. Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

1. Negosiasi

Negosiasi adalah metode paling umum dalam penyelesaian perselisihan. Melalui negosiasi, pihak buruh dan pengusaha berupaya mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Studi oleh Fisher *et al.* (2011) menyoroti pentingnya komunikasi terbuka dan keinginan untuk saling berkompromi dalam negosiasi.

2. Konsiliasi

Konsiliasi melibatkan diskusi antara pihak buruh dan pengusaha dihadapan konsil. Konsil tersebut memberikan saran dan pandangan yang dapat membantu pihak-pihak mencapai kesepakatan. Penerapan konsiliasi dapat menghasilkan keputusan yang adil dan dapat diterima oleh kedua belah pihak (Forbes-Mewett *et al.*, 2005).

3. Pengadilan Buruh

Jika seluruh upaya penyelesaian secara musyawarah tidak berhasil, perselisihan dapat diajukan ke pengadilan buruh. Proses ini melibatkan sidang formal dengan putusan yang dapat diuji di tingkat hukum. Studi

oleh Rassas (2022) mencatat pentingnya persiapan yang cermat dan pengetahuan mendalam tentang hukum ketenagakerjaan dalam konteks pengadilan buruh.

4. Partisipasi Pekerja

Melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan dapat menjadi pendekatan preventif terhadap perselisihan. Penelitian oleh Morrison (2011) menyoroti pentingnya partisipasi pekerja dalam pengelolaan perubahan dan pengambilan keputusan.

5. Pengelolaan Konflik Proaktif

Membangun budaya perusahaan yang mendorong penyelesaian konflik proaktif dapat menghindari eskalasi perselisihan. Analisis oleh De Dreu dan Gelfand (2008) menekankan pentingnya strategi manajemen konflik yang terintegrasi.

D. Mediasi dan Arbitrasi

Mediasi dan arbitrasi adalah dua metode alternatif yang efektif dalam menyelesaikan sengketa dalam konteks hubungan industrial. Kedua metode ini memberikan jalur lain selain pengadilan tradisional untuk menangani perselisihan antara pihak buruh dan pengusaha.

1. Mediasi

Mediasi melibatkan pihak ketiga yang netral, disebut mediator, yang membantu pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Mediator berperan sebagai perantara yang tidak memihak, membantu pihak-pihak terlibat untuk menjalani dialog konstruktif, dan mencapai solusi bersama.

2. Arbitrasi

Arbitrasi, sementara memiliki kesamaan dengan pengadilan, melibatkan seorang arbiter atau panel arbiter yang memberikan keputusan yang mengikat untuk menyelesaikan sengketa.

3. Keunggulan dan Tantangan

Tantangan mediasi melibatkan kebutuhan untuk kehendak bersama dari kedua belah pihak, sementara tantangan arbitrase termasuk pertanyaan tentang keadilan dan transparansi proses. Penting bagi pihak yang bersengketa untuk mempertimbangkan baik keuntungan maupun tantangan dari setiap metode sebelum memilih jalur penyelesaian sengketa.

4. Integrasi Mediasi dan Arbitrasi

Secara keseluruhan, baik mediasi maupun arbitrase menawarkan cara yang efektif untuk menyelesaikan sengketa dalam hubungan industrial. Keberhasilan keduanya tergantung pada keinginan pihak-pihak yang bersengketa untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses dan kesiapan untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

E. Tuntutan Hukum Di Pengadilan

Tuntutan hukum di pengadilan merupakan langkah ekstrem yang dapat diambil oleh pihak yang bersengketa dalam konteks hubungan industrial. Saat mediasi, arbitrase, atau negosiasi tidak mampu mencapai penyelesaian yang memuaskan, pihak yang bersengketa dapat memutuskan untuk membawa sengketa mereka ke pengadilan sebagai upaya terakhir untuk menyelesaikan perselisihan.

1. Proses Pengadilan Dalam Sengketa Perburuhan

Proses pengadilan dalam sengketa perburuhan umumnya mengikuti prosedur hukum yang telah ditetapkan. Pihak yang bersengketa menyampaikan tuntutannya secara resmi kepada pengadilan, dan

persidangan diadakan di hadapan hakim atau panel hakim. Selama persidangan, kedua pihak memiliki kesempatan untuk menyajikan bukti, mengajukan saksi, dan menyampaikan argumen hukum mereka (Strecker, 2011).

2. Hambatan dan Keuntungan Tuntutan Hukum di Pengadilan

Tuntutan hukum di pengadilan memiliki beberapa hambatan dan keuntungan. Salah satu hambatan utama adalah biaya dan waktu yang diperlukan untuk memasuki sistem peradilan formal. Proses pengadilan seringkali memakan waktu yang lama, yang dapat memberikan dampak ekonomi dan emosional pada pihak yang bersengketa (Blanpain *et al.*, 2009).

3. Keterlibatan Advokat dalam Tuntutan Hukum

Penting untuk dicatat bahwa pihak yang bersengketa biasanya melibatkan advokat atau pengacara yang ahli dalam hukum ketenagakerjaan dalam proses tuntutan hukum di pengadilan. Advokat berperan dalam menyusun strategi hukum, menyajikan argumen di pengadilan, dan memberikan nasihat hukum kepada kliennya (Milkman, 2020).

F. Peran Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam menjalankan perannya, PHI memiliki beberapa fungsi utama:

1. Menyediakan Wadah Penyelesaian Sengketa

Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi sebagai wadah formal di mana pihak-pihak yang bersengketa dapat mengajukan dan menyelesaikan sengketa mencakup perselisihan terkait perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, dan pelanggaran hak-hak pekerja (Blanpain *et al.*, 2009).

2. Mediasi dan Konsiliasi

Mediator atau konsiliasi dapat membantu pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan tanpa harus melibatkan sidang pengadilan, meminimalkan biaya dan waktu yang dibutuhkan.

3. Pemeriksaan Kasus

Jika mediasi tidak berhasil, PHI dapat melakukan pemeriksaan kasus melalui persidangan formal. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial akan menilai bukti-bukti yang disajikan oleh kedua belah pihak dan membuat keputusan berdasarkan hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku (Collins *et al.*, 2019).

4. Menegakkan Hukum Ketenagakerjaan


Salah satu peran PHI adalah menegakkan hukum ketenagakerjaan. Ini mencakup menilai apakah tindakan pengusaha atau pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan memberikan keputusan yang adil dan tegas.

5. Menciptakan Preseden Hukum

Keputusan yang diambil oleh Pengadilan Hubungan Industrial dapat menciptakan preseden hukum yang memengaruhi kasus-kasus serupa di masa mendatang dengan memberikan kejelasan dan konsistensi dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.

6. Keuntungan dan Tantangan Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial menawarkan keuntungan dalam penyelesaian sengketa dengan memberikan platform yang khusus untuk kasus-kasus ketenagakerjaan.



BAB XIII

UPAH DAN PERLINDUNGAN SOSIAL

A. Pengaturan Upah Minimum

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyediakan landasan hukum untuk pengaturan upah minimum. Pasal 88A UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemerintah memiliki kewenangan untuk menetapkan upah minimum yang berlaku secara nasional, dan hal ini terus dikembangkan melalui peraturan pemerintah setiap tahunnya.

1. Komponen Upah

Penghitungan upah tidak hanya mencakup gaji pokok tetapi juga berbagai tunjangan dan fasilitas lainnya. Menurut Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, upah terdiri dari gaji atau upah pokok dan tunjangan. Tunjangan tersebut dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, dan tunjangan lainnya yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

2. Mekanisme Pembayaran

UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pembayaran upah harus dilakukan secara tunai atau melalui transfer ke rekening pekerja. Selain itu, pembayaran upah harus dilakukan paling lambat satu bulan sekali dan tidak boleh lebih dari satu bulan kerja.

3. Upah Minimum

Penghitungan upah juga terkait dengan penetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum sesuai dengan pertimbangan kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya. Pengusaha wajib membayar upah setidaknya sebesar upah minimum kepada pekerja (Stiglitz, 2015).

4. Perhitungan Jam Kerja

Upah per jam dapat dihitung apabila pekerja bekerja dalam sistem per jam. Perhitungan ini dilakukan dengan membagi upah bulanan dengan jumlah jam kerja dalam satu bulan, yang disesuaikan dengan durasi jam kerja yang berlaku di perusahaan.

5. Tunjangan Hari Raya dan Cuti

UU Ketenagakerjaan juga mengatur pembayaran tunjangan hari raya dan cuti. Tunjangan hari raya sebesar satu bulan upah dan cuti tahunan sebesar upah penuh. Pengusaha wajib membayar tunjangan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

6. Penyesuaian Upah

Upah pekerja dapat disesuaikan sesuai dengan inflasi atau perubahan kebijakan ekonomi nasional. Mekanisme penyesuaian ini diatur oleh peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

B. Tunjangan dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

Tunjangan dan fasilitas kesejahteraan pekerja menjadi elemen vital dalam memastikan kondisi kerja yang layak dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Kerangka regulasi yang mengatur hal ini mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.

1. Tunjangan Keluarga

Tunjangan keluarga adalah salah satu bentuk tunjangan yang diberikan kepada pekerja untuk memberikan dukungan ekonomi kepada keluarganya.

2. **Tunjangan Jabatan**

Tunjangan jabatan merupakan bentuk penghargaan kepada pekerja yang menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan.

3. **Tunjangan Kinerja**

Tunjangan kinerja diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas pencapaian dan kontribusinya terhadap hasil kerja perusahaan.

4. **Fasilitas Kesejahteraan**

Selain tunjangan, fasilitas kesejahteraan juga menjadi perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Ini mencakup fasilitas seperti asuransi kesehatan, sarana transportasi, dan program kesejahteraan lainnya yang dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja.

5. **Tunjangan Hari Raya**

Tunjangan hari raya merupakan bentuk penghargaan khusus yang diberikan kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan.

6. **Tunjangan Lainnya**

Pengaturan mengenai tunjangan lainnya dapat bervariasi tergantung pada peraturan perusahaan dan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Tunjangan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti tunjangan pendidikan atau tunjangan untuk keperluan tertentu.

C. Asuransi Kesehatan dan Ketenagakerjaan

Asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan menjadi bagian integral dalam upaya memberikan perlindungan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Sistem ini dirancang untuk melibatkan pekerja dalam skema keamanan sosial yang melibatkan aspek kesehatan dan kecelakaan kerja.

1. Asuransi Kesehatan

Asuransi kesehatan bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Pasal 109 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan kesehatan dari perusahaan.

2. Ketenagakerjaan

Perlindungan asuransi ketenagakerjaan mencakup risiko kecelakaan atau penyakit yang timbul akibat pekerjaan. Ini termasuk kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan cacat tetap total atau sebagian.

3. Sistem Jaminan Sosial

Di samping asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, Indonesia juga memiliki sistem jaminan sosial yang mencakup jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, dan pensiun.

4. Partisipasi Perusahaan

Perusahaan diwajibkan berpartisipasi dalam skema asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk pekerja mereka. Pembayaran premi menjadi tanggung jawab perusahaan guna memastikan perlindungan kesejahteraan pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Peran BPJS

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) memiliki peran sentral dalam implementasi program asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan. BPJS mengelola pendaftaran, pembayaran premi, dan penyelesaian klaim, menciptakan sistem yang efektif dan efisien.

D. Perlindungan Buruh Migran

Perlindungan bagi buruh migran menjadi aspek penting dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Berbagai regulasi dan mekanisme telah diterapkan untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi selama bekerja di luar negeri.

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI)

Undang-Undang ini menjadi payung hukum utama yang mengatur perlindungan dan hak buruh migran Indonesia. PPMI menetapkan prinsip-prinsip dasar, hak, kewajiban, serta tanggung jawab pemerintah dan pihak terkait dalam melindungi pekerja migran Indonesia.

2. Pendaftaran dan Pelatihan

Buruh migran diwajibkan mendaftar dan menjalani pelatihan sebelum berangkat ke luar negeri. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai hak, kewajiban, dan risiko yang mungkin dihadapi selama bekerja di luar negeri.

3. Perlindungan Hukum


PPMI menjamin adanya perlindungan hukum bagi buruh migran, termasuk hak untuk mendapatkan informasi, bantuan hukum, dan perlindungan terhadap eksploitasi atau pelecehan yang mungkin terjadi selama bekerja di luar negeri (Piketty, 2014).

4. Asuransi dan Jaminan Sosial

Buruh migran mendapatkan jaminan asuransi yang mencakup asuransi kesehatan, kecelakaan, dan tanggung jawab hukum. Selain itu, mereka juga memiliki hak untuk mengikuti program jaminan sosial.

5. Kantor Perwakilan di Luar Negeri

Pemerintah Indonesia membuka kantor perwakilan di berbagai negara tujuan migrasi untuk memberikan layanan pendampingan dan perlindungan kepada buruh migran. Kantor ini berperan dalam penyelesaian masalah, pengawasan, dan pemberian informasi kepada buruh migran.



BAB XIV

PERUBAHAN DAN TANTANGAN TERKINI DALAM HUKUM TENAGA KERJA

A. Pengaruh Teknologi dan Globalisasi

1. Pengaruh Teknologi dalam Hukum Tenaga Kerja

Teknologi berperan kunci dalam transformasi dunia kerja. Penerapan kecerdasan buatan, otomatisasi, dan digitalisasi telah mengubah cara pekerjaan dilakukan, menciptakan tantangan baru dalam hal hak-hak pekerja, privasi, dan keamanan pekerjaan. Pengaruh teknologi dalam hukum tenaga kerja mencakup berbagai aspek yang memengaruhi cara organisasi dan pekerja berinteraksi serta menjalankan tugas-tugasnya. Secara signifikan, teknologi telah mengubah lanskap ketenagakerjaan dengan memperkenalkan platform digital untuk merekrut karyawan, mengelola kinerja, dan melakukan komunikasi di tempat kerja. Penerapan teknologi seperti sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) atau platform manajemen kinerja memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi proses-proses yang sebelumnya memakan waktu dan sumber daya, seperti evaluasi kinerja dan pelaporan data.

Namun, penggunaan teknologi juga menghadirkan tantangan hukum baru, termasuk isu privasi data, keamanan informasi, dan perlindungan hak-hak karyawan dalam lingkungan digital. Penerapan teknologi di tempat kerja juga dapat memicu perdebatan tentang

bagaimana menyeimbangkan kebutuhan efisiensi operasional dengan hak-hak pekerja, seperti hak atas privasi dan perlindungan terhadap pemantauan yang tidak sah. Oleh karena itu, hukum tenaga kerja harus terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi, dan memberikan kerangka kerja yang jelas untuk penggunaan teknologi di tempat kerja yang adil dan aman.

2. Globalisasi dan Tantangan untuk Hukum Tenaga Kerja

Globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam paradigma kerja dan hubungan tenaga kerja di seluruh dunia, yang pada gilirannya menghadirkan sejumlah tantangan bagi hukum tenaga kerja. Pertama, dengan adanya globalisasi, perusahaan semakin cenderung untuk mengejar efisiensi biaya dengan cara memindahkan produksi atau layanan ke negara-negara dengan biaya tenaga kerja yang lebih rendah. Hal ini seringkali mengakibatkan tekanan pada standar upah dan kondisi kerja di negara-negara tujuan. Tantangan lainnya adalah mobilitas tenaga kerja yang meningkat, dengan banyak pekerja bermigrasi lintas batas untuk mencari peluang kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang perlindungan hak-hak pekerja migran dan pengakuan atas hak-hak mereka di tempat kerja.

Selain itu, globalisasi juga menghadirkan tantangan terkait dengan kepatuhan hukum antarnegara, karena perusahaan sering kali beroperasi di berbagai yurisdiksi yang memiliki peraturan tenaga kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, hukum tenaga kerja harus mampu beradaptasi dengan dinamika globalisasi untuk memastikan perlindungan yang adekuat terhadap hak-hak pekerja, mengatasi kesenjangan antara negara-negara, serta memastikan keadilan dan kesejahteraan pekerja di era global yang terhubung erat ini. Permeabilitas batas-batas nasional memungkinkan perusahaan untuk beroperasi di berbagai negara, memperkenalkan dinamika baru dalam pengaturan hubungan industrial dan hak-hak pekerja. Bamber *et al.* (2004) menyoroti peran regulasi nasional dalam menghadapi tantangan globalisasi. Globalisasi dapat membawa dampak positif dalam

hal transfer pengetahuan dan teknologi, namun juga dapat menciptakan persaingan yang intensif dan menekan hak-hak pekerja.

3. Tantangan Etis dan Keamanan Data

Tantangan etis dan keamanan data merupakan isu yang semakin relevan dalam konteks kerja modern. Pertumbuhan teknologi informasi telah memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan dan menyimpan sejumlah besar data pribadi karyawan, mulai dari informasi identitas hingga data kesehatan dan kinerja. Namun, penggunaan dan pengelolaan data ini menghadirkan sejumlah tantangan etis terkait privasi dan keamanan informasi. Perusahaan harus memastikan bahwa data karyawan diolah dan disimpan dengan cara yang aman dan terjamin, mengikuti standar keamanan data yang ketat untuk melindungi informasi sensitif dari akses yang tidak sah atau penyalahgunaan.

Di sisi lain, perusahaan juga dihadapkan pada tantangan etis terkait penggunaan data karyawan, seperti pengambilan keputusan berbasis algoritma yang dapat mempengaruhi kesempatan kerja atau promosi. Penerapan kebijakan dan praktik yang adil dan transparan dalam penggunaan data menjadi penting untuk memastikan bahwa hak-hak dan privasi karyawan dihormati. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan pedoman etis yang jelas dan memastikan bahwa sistem keamanan data mereka memenuhi standar yang diperlukan untuk melindungi informasi pribadi karyawan, sambil tetap memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan keberagaman di tempat kerja.

4. Perlindungan dan Adaptasi Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan dan adaptasi hukum tenaga kerja menjadi semakin penting dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan di tempat kerja modern. Perlindungan hukum adalah kunci untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan dihormati dan dilindungi, baik dalam hal upah, jam kerja, keamanan kerja, maupun perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif. Di sisi lain, adaptasi hukum tenaga kerja menjadi krusial untuk menjawab perkembangan teknologi, globalisasi, dan dinamika pasar

yang terus berubah. Hukum tenaga kerja harus mampu mengakomodasi tren baru seperti pekerjaan jarak jauh, kontrak kerja fleksibel, dan mobilitas tenaga kerja yang meningkat. Selain itu, hukum harus mampu menanggapi tantangan etis terkait dengan penggunaan teknologi dan pengelolaan data karyawan. Hal ini membutuhkan upaya untuk menyesuaikan peraturan dan kebijakan yang ada dengan realitas kerja yang baru, sambil tetap memastikan perlindungan hak-hak pekerja. Perlindungan dan adaptasi hukum tenaga kerja harus dilakukan secara berkelanjutan dan kolaboratif antara pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan lembaga-lembaga terkait lainnya untuk memastikan bahwa hukum dapat menjawab kebutuhan dan tantangan kerja masa kini dan mendatang dengan tepat.

B. Perubahan Regulasi Di Era Kontemporer

1. Fleksibilitas Kerja

Salah satu perubahan signifikan dalam regulasi adalah peningkatan fleksibilitas kerja. Regulasi terkait jam kerja, istirahat, dan bentuk pekerjaan non-tradisional seperti pekerja lepas (*gig workers*) menjadi fokus utama. Fleksibilitas kerja mengacu pada praktik di mana karyawan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan jadwal kerja, lokasi kerja, atau jenis pekerjaan sesuai dengan kebutuhan individu mereka. Hal ini mencakup berbagai bentuk, termasuk kerja jarak jauh, jadwal fleksibel, kontrak kerja sementara, atau pekerjaan paruh waktu. Fleksibilitas kerja memberikan keuntungan bagi karyawan dengan memungkinkan mereka untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, fleksibilitas kerja juga dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan dengan memberikan mereka kontrol lebih besar atas lingkungan kerja mereka. Bagi perusahaan, fleksibilitas kerja dapat membantu meningkatkan retensi karyawan, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan fleksibilitas dalam merespons perubahan pasar atau kebutuhan bisnis. Namun, tantangan juga muncul terkait dengan

manajemen dan pengawasan karyawan yang bekerja secara fleksibel, serta dalam memastikan bahwa hak-hak dan perlindungan karyawan tetap terjaga. Oleh karena itu, implementasi fleksibilitas kerja yang efektif membutuhkan kerangka kerja yang jelas, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta kebijakan yang adil dan inklusif yang memperhitungkan kebutuhan dan kepentingan semua pihak terkait.

2. Perlindungan Pekerja Migran

Perlindungan pekerja migran adalah aspek penting dalam hukum tenaga kerja yang bertujuan untuk melindungi hak-hak dan kesejahteraan pekerja yang bekerja di luar negara asal mereka. Pekerja migran sering kali rentan terhadap eksploitasi dan penyalahgunaan di tempat kerja karena kekurangan perlindungan hukum, keterbatasan akses terhadap layanan sosial dan kesehatan, serta ketidakmampuan untuk membela diri sendiri secara efektif. Oleh karena itu, perlindungan pekerja migran mencakup berbagai aspek, termasuk hak atas upah yang layak, kondisi kerja yang aman dan sehat, akses terhadap layanan kesehatan, serta perlindungan terhadap eksploitasi, diskriminasi, dan kekerasan di tempat kerja. Negara-negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi pekerja migran di bawah hukum internasional dan nasional, serta untuk memastikan bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan setara dengan pekerja lokal. Selain itu, kerja sama antarnegara dalam hal regulasi migrasi, pengawasan, dan penegakan hukum juga penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja migran dipatuhi dan dilindungi secara efektif. Dengan meningkatkan perlindungan pekerja migran, kita dapat memastikan bahwa mereka dapat bekerja dengan layak dan bermartabat, serta memberikan kontribusi yang berarti terhadap pembangunan ekonomi dan sosial di negara tempat mereka bekerja.

3. Kesetaraan dan Anti-Diskriminasi

Perubahan regulasi juga mendorong agenda kesetaraan dan anti-diskriminasi. Regulasi yang lebih ketat terhadap diskriminasi gender, ras, dan orientasi seksual menjadi bagian penting dalam mewujudkan

lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Kesetaraan dan anti-diskriminasi adalah prinsip-prinsip yang mendasar dalam hukum tenaga kerja yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua individu memiliki akses yang sama terhadap kesempatan kerja, perlakuan yang adil, dan perlindungan hukum tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, orientasi seksual, atau karakteristik lainnya. Prinsip kesetaraan menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, mendapatkan upah yang setara untuk pekerjaan yang setara, serta memiliki akses yang sama terhadap promosi dan peluang karier.

Di sisi lain, prinsip anti-diskriminasi melarang perlakuan yang tidak adil atau diskriminatif terhadap individu berdasarkan karakteristik yang tidak relevan dengan kinerja kerja mereka. Ini mencakup tindakan seperti membatasi akses ke pekerjaan atau pelatihan, memberikan upah yang tidak setara, atau memperlakukan seseorang secara tidak adil dalam hal promosi atau penilaian kinerja. Perlindungan terhadap kesetaraan dan anti-diskriminasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan produktif, serta untuk memastikan bahwa hak-hak dan martabat semua pekerja dihormati dan diakui. Dengan mematuhi prinsip-prinsip ini, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang beragam, inovatif, dan memperkaya, yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

4. Perlindungan Terhadap Privasi dan Data Pekerja

Perlindungan terhadap privasi dan data pekerja adalah aspek penting dalam hukum tenaga kerja yang bertujuan untuk melindungi informasi pribadi dan sensitif karyawan dari penyalahgunaan atau akses yang tidak sah. Hal ini mencakup informasi seperti data identitas, informasi keuangan, riwayat medis, dan informasi lain yang terkait dengan pekerjaan mereka. Perlindungan ini memastikan bahwa perusahaan tidak menggunakan atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa izin yang tepat, dan bahwa informasi tersebut disimpan dengan aman dan dijaga kerahasiaannya. Dalam era digital dan teknologi informasi yang semakin maju, tantangan terkait privasi dan data pekerja semakin meningkat.

Perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa sistem mereka aman dari serangan cyber dan bahwa data pekerja tidak disalahgunakan atau diakses oleh pihak yang tidak berwenang.

Selain itu, perusahaan juga harus mematuhi peraturan dan standar perlindungan data yang berlaku, seperti Regulasi Umum Perlindungan Data (GDPR) di Uni Eropa atau Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) di beberapa negara. Dengan menerapkan kebijakan dan praktik yang ketat terkait dengan privasi dan keamanan data pekerja, perusahaan dapat memastikan bahwa informasi pribadi karyawan tetap terlindungi, membangun kepercayaan dengan karyawan, dan mematuhi standar etika dan hukum yang berlaku. Dengan munculnya teknologi, perlindungan terhadap privasi dan data pekerja menjadi perhatian krusial. Regulasi seperti *General Data Protection Regulation* (GDPR) di Uni Eropa menetapkan standar baru dalam mengelola informasi pekerja. Perlindungan privasi dan etika dalam penggunaan data menjadi elemen penting dalam perubahan regulasi ini.

C. Tantangan Dalam Penegakan Hukum Tenaga Kerja

1. Tantangan Globalisasi dan Mobilitas Pekerja

Tantangan dalam mengatasi perbedaan regulasi antar negara dan perlindungan terhadap pekerja migran memerlukan kerja sama internasional yang erat. Organisasi Buruh Internasional (ILO) dan perjanjian internasional seperti Konvensi ILO No. 181 tentang Agensi Pekerja Swasta Memberikan Layanan Pekerjaan yang Terkait dengan Migrasi menjadi penting dalam merumuskan solusi yang efektif.

2. Teknologi dan Fleksibilitas Pekerjaan

Tantangan dalam menyesuaikan regulasi dengan dinamika pekerjaan yang semakin fleksibel dan tidak terstruktur perlu diatasi. Tantangan dalam menyesuaikan regulasi dengan dinamika pekerjaan yang semakin fleksibel adalah kompleksitas mengakomodasi kebutuhan dan hak-hak pekerja dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Fleksibilitas

kerja seperti kerja jarak jauh, kontrak sementara, atau pekerjaan lepas semakin umum, menghadirkan tantangan bagi regulasi ketenagakerjaan yang lebih tradisional yang mungkin belum memperhitungkan perubahan ini. Regulasi harus mampu mengakomodasi perlindungan yang setara bagi pekerja dengan berbagai jenis kontrak, memastikan bahwa hak-hak mereka tetap terjaga tanpa mengorbankan kebutuhan perusahaan untuk fleksibilitas dan efisiensi.

Tantangan lainnya adalah memastikan bahwa pekerja fleksibel memiliki akses yang sama terhadap tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti, atau pensiun, yang mungkin tidak selalu dijamin dalam kontrak kerja yang fleksibel. Selain itu, regulasi juga harus mampu mengatasi isu-isu baru terkait dengan hak-hak digital dan privasi di tempat kerja yang semakin terhubung secara digital. Untuk mengatasi tantangan ini, regulasi ketenagakerjaan perlu terus diperbaharui dan disesuaikan dengan perkembangan tren kerja dan teknologi, melalui dialog antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan ahli hukum. Dengan demikian, regulasi dapat menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kebutuhan bisnis dalam lingkungan kerja yang semakin fleksibel.

3. Perlindungan Pekerja Informal

Tantangan utama melibatkan pengembangan mekanisme perlindungan yang efektif dan tanggap terhadap realitas sektor informal. Penelitian oleh Chen dan Carré (2020) memberikan wawasan tentang strategi perlindungan pekerja di sektor informal. Perlindungan pekerja informal adalah isu yang penting dalam hukum tenaga kerja yang bertujuan untuk melindungi hak-hak dan kesejahteraan pekerja yang bekerja dalam sektor informal atau tanpa kontrak formal. Pekerja informal sering kali tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial, asuransi kesehatan, atau perlindungan hukum yang memadai, membuat mereka rentan terhadap eksploitasi dan penyalahgunaan di tempat kerja. Mereka mungkin tidak memiliki upah minimum yang dijamin, tidak memiliki jam kerja yang teratur, atau tidak memiliki akses yang memadai terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Perlindungan pekerja informal melibatkan pembentukan kebijakan dan regulasi yang memastikan bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil, upah yang layak, dan akses yang sama terhadap layanan sosial dan kesehatan seperti pekerja formal. Ini juga mencakup upaya untuk memperluas cakupan perlindungan sosial untuk mencakup pekerja informal, termasuk program-program seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan tunjangan lainnya. Perlindungan pekerja informal juga memerlukan kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan organisasi non-pemerintah untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja ini diakui dan dihormati, serta untuk mengurangi kesenjangan antara pekerja formal dan informal. Dengan memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja informal, kita dapat memastikan bahwa mereka juga memiliki akses yang sama terhadap kondisi kerja yang layak dan kesejahteraan seperti pekerja formal, serta memperkuat keadilan dan inklusi dalam pasar tenaga kerja secara keseluruhan.

4. Partisipasi Pekerja dalam Proses Keputusan

Tantangan dalam menjamin partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan organisasi juga memerlukan perhatian khusus. Hak untuk berorganisasi dan berkumpul, sebagaimana diatur oleh Konvensi ILO No. 87 dan No. 98, harus dihormati dan diperkuat. Tantangan dalam menjamin partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan organisasi meliputi sejumlah aspek yang memengaruhi keterlibatan aktif karyawan dalam proses tersebut. Salah satu tantangannya adalah menciptakan budaya organisasi yang mendorong dan menghargai kontribusi serta masukan dari seluruh tingkatan karyawan, dari tingkat manajerial hingga level operasional. Selain itu, terdapat hambatan struktural yang dapat menghalangi partisipasi pekerja, seperti kurangnya transparansi dalam komunikasi organisasi, hirarki yang kaku, atau kurangnya mekanisme formal untuk menyampaikan pendapat dan masukan.

Selain itu, faktor budaya dan sosial juga dapat memengaruhi sejauh mana karyawan merasa nyaman untuk menyuarakan pendapat mereka

dalam lingkungan kerja. Perlunya menyediakan pelatihan dan pendidikan tentang pentingnya partisipasi pekerja serta memberikan insentif yang sesuai untuk mendorong keterlibatan dapat menjadi tantangan tambahan. Terakhir, perubahan dalam dinamika industri dan lingkungan ekonomi juga dapat memengaruhi partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan organisasi. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu membangun sistem yang inklusif dan terbuka, yang memperhatikan kepentingan dan perspektif semua pemangku kepentingan, dan memberikan ruang bagi partisipasi pekerja dalam pembuatan keputusan yang memengaruhi mereka. Dengan cara ini, organisasi dapat memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan secara lebih efektif, meningkatkan keterlibatan mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih berdaya dan responsif.



BAB XV

STUDI KASUS

A. Kasus 1: Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Adil

PHK di Era Pandemi

1. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 menciptakan krisis kesehatan global dan merambat menjadi krisis ekonomi. Langkah-langkah pembatasan, lockdown, dan penurunan aktivitas bisnis menyebabkan banyak perusahaan menghadapi penurunan pendapatan yang signifikan. Sebagai respons terhadap tekanan ekonomi, sebagian besar perusahaan di berbagai sektor harus mengambil keputusan sulit untuk melakukan PHK demi menjaga kelangsungan bisnis mereka (Jeffrey Pfeffer & Williams, 2020).

2. Dampak Pandemi terhadap Pekerja

Jutaan pekerja di seluruh dunia mengalami dampak langsung dari PHK ini. Mereka tidak hanya kehilangan pekerjaan mereka tetapi juga menghadapi ketidakpastian ekonomi dan masalah keuangan pribadi. Selain itu, banyak pekerja yang terpaksa berhenti karena kondisi pekerjaan yang tidak memungkinkan kerja jarak jauh atau tidak dapat beradaptasi dengan perubahan tuntutan pasar.

3. Tindakan Perusahaan dalam Menghadapi Krisis

Beberapa perusahaan mengambil langkah proaktif untuk menyelamatkan pekerjaan dan menciptakan inovasi untuk tetap beroperasi selama pandemi. Namun, bagi sebagian perusahaan, PHK menjadi opsi terakhir untuk mengurangi biaya operasional dan menjaga keberlanjutan

bisnis. Keputusan ini sering kali didasarkan pada analisis keuangan dan proyeksi bisnis yang menunjukkan ketidakpastian jangka panjang (Wadsworth & Walters, 2019).

4. Dilema Etika dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Langkah-langkah seperti PHK memunculkan dilema etika dan pertanyaan seputar tanggung jawab sosial perusahaan. Sejumlah kritik muncul terkait keputusan perusahaan untuk memberhentikan pekerja di tengah krisis, khususnya jika perusahaan memiliki cadangan keuangan yang cukup untuk mendukung pekerja selama beberapa bulan.

5. Tindakan Pemerintah dan Kebijakan Perlindungan Pekerja

Berbagai negara merespon situasi ini dengan mengeluarkan kebijakan perlindungan pekerja, termasuk bantuan keuangan langsung, bantuan tunai, atau program pelatihan keterampilan untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan. Namun, implementasi kebijakan ini bervariasi di setiap negara, dan banyak pekerja mungkin tetap menghadapi tantangan dalam mendapatkan dukungan yang memadai.

6. Peluang dan Tantangan di Masa Depan

Kondisi ekonomi yang tidak pasti dan perubahan dalam pola kerja menjadi peluang dan tantangan di masa depan. Adopsi teknologi untuk mendukung pekerjaan jarak jauh, investasi dalam pelatihan keterampilan baru, dan penyesuaian strategi bisnis menjadi kunci untuk mengatasi dampak jangka panjang dari pandemi ini (Smit *et al.*, 2020).

7. Kesimpulan

Pandemi Covid-19 telah mengguncang dunia dan merubah lanskap pekerjaan secara signifikan. PHK yang melibatkan jutaan pekerja menunjukkan kompleksitas tantangan ekonomi dan etika yang dihadapi perusahaan. Dalam menanggapi situasi ini, penting bagi perusahaan dan pemerintah untuk bekerja sama dalam menciptakan solusi yang

berkelanjutan dan adil untuk mendukung pekerja di tengah perubahan yang terus berlanjut.

B. Kasus 2: Perselisihan Antara Pengusaha dan Serikat Pekerja

Kasus Perselisihan PHK di PT. Isuindomas Putra

1. Latar Belakang Kasus

PT. Isuindomas Putra, sebuah perusahaan di Aceh, menghadapi tekanan ekonomi yang signifikan karena sejumlah faktor, termasuk perubahan pasar dan dampak pandemi global. Dalam upaya untuk menyesuaikan diri dengan kondisi ekonomi yang sulit, perusahaan memutuskan untuk melakukan PHK terhadap sejumlah karyawan. Pekerja yang terkena dampak PHK merasa bahwa langkah ini tidak sesuai dengan hak-hak mereka berdasarkan undang-undang tenaga kerja yang berlaku.

2. Tuntutan Pekerja dan Negosiasi Awal

Sejumlah pekerja yang di-PHK menuntut hak-hak mereka, termasuk pesangon sesuai dengan ketentuan undang-undang yang mengatur PHK. Mereka menyampaikan tuntutan mereka kepada manajemen perusahaan, namun negosiasi awal tidak mencapai kesepakatan. Kondisi ini memicu eskalasi konflik, dan pekerja memutuskan untuk mencari bantuan dari pihak ketiga untuk mediasi.

3. Proses Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Dalam upaya mencari penyelesaian yang adil bagi kedua belah pihak, pemerintah setempat melibatkan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh sebagai mediator. Proses mediasi dimulai dengan pertemuan antara perwakilan pekerja, perwakilan perusahaan, dan mediator. Pada tahap awal, mediator bertujuan untuk menciptakan atmosfer yang kondusif bagi dialog terbuka dan konstruktif.

4. Identifikasi Isu dan Pemecahan Masalah

Mediator memainkan peran kunci dalam mengidentifikasi isu-isu utama yang menjadi sumber perselisihan. Isu-isu tersebut dapat melibatkan hak pesangon, tunjangan, atau persyaratan lain yang diatur oleh undang-undang tenaga kerja. Setelah identifikasi isu-isu tersebut, mediator bekerja sama dengan kedua belah pihak untuk merumuskan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak (Indonesia, 2003).

5. Negosiasi dan Kesepakatan

Proses negosiasi di dalam mediasi dilakukan secara kolaboratif. Pekerja dan perusahaan diajak untuk saling mendengarkan dan memahami posisi serta kepentingan masing-masing. Mediator membantu mengarahkan diskusi menuju kesepakatan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keadilan bagi semua pihak. Kesepakatan akhir mencakup berbagai elemen, termasuk jumlah pesangon, pemutihan rekam jejak pekerja, dan kesepakatan terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak.

6. Implementasi Kesepakatan

Setelah tercapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah implementasi. Pihak mediator memastikan bahwa semua poin kesepakatan dijalankan sesuai dengan yang telah disepakati. Implementasi ini mencakup pembayaran pesangon, pemenuhan hak-hak lainnya, dan tindak lanjut lainnya yang diatur dalam kesepakatan.

7. Pembelajaran dan Rekomendasi untuk Masa Depan

Kasus ini memberikan pembelajaran berharga tentang pentingnya komunikasi terbuka, penegakan hukum tenaga kerja, dan peran mediator dalam menyelesaikan konflik. Rekomendasi untuk masa depan termasuk peningkatan pemahaman perusahaan tentang aturan dan regulasi ketenagakerjaan, pengembangan mekanisme internal untuk menanggapi ketidakpuasan pekerja, dan peran proaktif pemerintah dalam mendukung mediasi (Nakano, 2021).

8. Kesimpulan

Kasus PHK di PT. Isuindomas Putra memperlihatkan kompleksitas dinamika hubungan industrial dan pentingnya penyelesaian konflik yang adil. Proses mediasi yang melibatkan pihak ketiga seperti Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh muncul sebagai metode efektif untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak.

C. Pembelajaran Dari Kasus-Kasus Terkenal

1. Kompleksitas Peraturan Tenaga Kerja

Peraturan tenaga kerja yang beragam dan kompleks seringkali menjadi hambatan dalam penegakan hukum. Pergeseran aturan dan kebijakan yang terjadi dari waktu ke waktu dapat menyulitkan pekerja, pengusaha, dan bahkan aparat penegak hukum untuk memahami dan menerapkan ketentuan dengan konsisten.

2. Keterbatasan Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya, terutama di lembaga-lembaga penegak hukum, dapat menjadi hambatan utama dalam menanggapi dan menyelesaikan kasus-kasus pelanggaran tenaga kerja. Kekurangan personel, anggaran, dan infrastruktur dapat menghambat proses penyelidikan, pengawasan, dan penegakan hukum.

3. Praktik Ilegal

Praktik-praktik ilegal atau tidak etis di dunia kerja, seperti pekerja paksa, diskriminasi, dan pemutusan hubungan kerja yang tidak sah, dapat sulit untuk dideteksi dan dibuktikan. Sistem perlindungan hukum tenaga kerja harus mampu mengatasi taktik manipulatif dari pihak-pihak yang ingin menghindari pertanggungjawaban hukum.

4. Globalisasi dan Fleksibilitas Kerja

Dengan adanya globalisasi dan perubahan pola kerja, peraturan tenaga kerja harus mampu beradaptasi dengan dinamika yang terus

berkembang. Fleksibilitas kerja yang semakin tinggi dan peningkatan peran teknologi seringkali melebihi kemampuan peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan yang memadai.

5. Keterlibatan Pihak Ketiga dan Organisasi Buruh

Tantangan juga muncul dari keterlibatan pihak ketiga, seperti organisasi buruh dan serikat pekerja. Meskipun mereka berperan dalam melindungi hak-hak pekerja, intervensi dan penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga seringkali dapat menyulitkan proses penegakan hukum dan menambah kompleksitas dalam penanganan kasus-kasus tertentu.

6. Perlindungan bagi Pekerja Informal

Pekerja informal, seperti pekerja harian atau pekerja rumah tangga, seringkali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Tantangan dalam memastikan hak-hak mereka diakui dan dilindungi merupakan isu yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

7. Upaya Penyelesaian Alternatif

Pendekatan penyelesaian alternatif, seperti mediasi dan arbitrase, meskipun dianggap sebagai solusi yang efisien, juga dapat menimbulkan tantangan. Keterbatasan penerimaan pekerja terhadap hasil mediasi atau arbitrase seringkali memunculkan pertanyaan terkait keadilan dan transparansi.

8. Rendahnya Kesadaran dan Pendidikan Hukum

Rendahnya tingkat kesadaran dan pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka serta kurangnya pendidikan hukum dapat menghambat kemampuan pekerja dalam melindungi diri mereka sendiri. Pendidikan hukum yang kurang dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam akses terhadap keadilan (Smit *et al.*, 2020).



BAB XVI

KESIMPULAN

Pentingnya hukum tenaga kerja termanifestasi dalam berbagai peraturan dan undang-undang, yang mencakup segala aspek hubungan kerja dari perjanjian kerja, hubungan antarpihak, hingga regulasi mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil dan seimbang, peran pihak-pihak terkait, termasuk tenaga kerja, pengusaha, dan organisasi buruh, menjadi sangat penting. Hubungan kerja yang dibangun di atas prinsip keadilan dan hak asasi manusia menjadi landasan utama dalam menyikapi perkembangan terkini.

Buku referensi ini, telah tergambar betapa kompleksnya hukum tenaga kerja. Tantangan-tantangan masa kini, seperti kasus PHK di era pandemi, menegaskan bahwa hukum tenaga kerja perlu terus berkembang mengikuti dinamika zaman. Penegakan hukum tenaga kerja bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pihak yang terlibat. Dalam menyikapi tantangan ke depan, kerjasama antarpihak, keberlanjutan regulasi yang inklusif, serta penegakan hukum yang adil dan efektif menjadi pilar-pilar penting menuju sistem hukum tenaga kerja yang lebih baik dan seimbang. Dengan begitu, hukum tenaga kerja dapat memberikan landasan yang kuat bagi keadilan, keseimbangan, dan kesejahteraan dalam dunia kerja Indonesia.

Buku ini memberikan gambaran komprehensif tentang kompleksitas dan tantangan yang dihadapi dalam ranah hukum tenaga kerja dan organisasi. Mulai dari isu-isu seperti perlindungan pekerja migran, privasi data pekerja, hingga fleksibilitas kerja, menjelaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dalam berbagai konteks dan situasi. Selain itu, tantangan kompleksitas hukum dan partisipasi pekerja

dalam pengambilan keputusan organisasi menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidaklah semudah yang dulu, membutuhkan pendekatan yang holistik dan terpadu untuk memastikan keberlanjutan dan keadilan di tempat kerja. Meskipun berbagai tantangan ini dapat rumit, ada upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi mereka, seperti menyederhanakan regulasi, membangun budaya organisasi yang inklusif, dan memastikan keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan memperhatikan semua aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan berdaya, yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, menghadapi tantangan-tantangan ini dengan strategi yang bijaksana dan berbasis pada nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan akan menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dalam manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abubaker, A. O., Lam, D., & Benson, K. J. (2016). *Oral and Maxillofacial Surgery Secrets - E-Book*. Elsevier Health Sciences. <https://books.google.co.id/books?id=p9c6EAAAQBAJ>
- Acemoglu, D., Johnson, S., & Robinson, J. A. (2005). Institutions as a fundamental cause of long-run growth. *Handbook of Economic Growth, 1*, 385–472.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives, 33*(2), 3–30.
- Ackers, P. (2014). Rethinking the employment relationship: a neo-pluralist critique of British industrial relations orthodoxy. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(18), 2608–2625.
- Adami, H. O., Hunter, D., & Trichopoulos, D. (2008). *Textbook of Cancer Epidemiology*. Oxford University Press. https://books.google.co.id/books?id=x_pQEAAAQBAJ
- Adams, J. N., & Brownsword, R. (1987). The ideologies of contract. *Legal Studies, 7*(2), 205–223.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179–211.
- Allain, J. (2008). *The Slavery Conventions: The Travaux Préparatoires of the 1926 League of Nations Convention and the 1956 United Nations*

Convention.

Brill.

<https://books.google.co.id/books?id=bOywCQAAQBAJ>

Allen, E. R. (2016). *Analysis of trends and challenges in the Indonesian labor market.*

Antràs, P. (2020). Conceptual aspects of global value chains. *The World Bank Economic Review*, 34(3), 551–574.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice.* Kogan Page.
<https://books.google.co.id/books?id=g7zEDwAAQBAJ>

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis.*

Asyhadie, H. Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia.* Prenadamedia Group, Divisi Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=Qb-NDwAAQBAJ>

Atiyah, P. S. (1985). *The rise and fall of freedom of contract.*

Autor, D., & Salomons, A. (2018). *Is automation labor-displacing? Productivity growth, employment, and the labor share.* National Bureau of Economic Research.

Bailey, M. J., DiNardo, J., & Stuart, B. A. (2021). The economic impact of a high national minimum wage: Evidence from the 1966 fair labor standards act. *Journal of Labor Economics*, 39(S2), S329–S367.

Bales, K. (2012). *Disposable People: New Slavery in the Global Economy, Updated with a New Preface.* University of California Press.
https://books.google.co.id/books?id=9y_MBPwyk-MC

Bales, K., & Soodalter, R. (2010). *The Slave Next Door: Human*

Trafficking and Slavery in America Today. University of California Press. <https://books.google.co.id/books?id=J936zQHE44EC>

Bamber, G. J., Lansbury, R. D., & Wailes, N. (2004). Globalisation and Changing Patterns of Employment Relations: International and Comparative Frameworks. *노동정책연구*, 4(2), 46–69.

Baruah, N., & Cholewinski, R. (2006). *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination*. OSCE.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.

Baumol, W. J. (1996). Entrepreneurship: Productive, unproductive, and destructive. *Journal of Business Venturing*, 11(1), 3–22.

Beale, H., Fauvarque-Cosson, B., Rutgers, J., Tallon, D., & Vogenauer, S. (2010). *Contract Law: Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe*. Bloomsbury Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=5Hp6BAAQBAJ>

Beatson, J., & Friedmann, D. (1995). *Good faith and fault in contract law* (Vol. 1997). Clarendon Press Oxford.

Bellace, J. R. (1996). Labour Law for the Post-Industrial Era. In *Int'l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel.* (Vol. 12, p. 189). HeinOnline.

Bessen, J. (2018). Artificial intelligence and jobs: The role of demand. In *The economics of artificial intelligence: an agenda* (pp. 291–307). University of Chicago Press.

Black, C. D., & Frost, D. (2011). *Health at work - an independent review of sickness absence*. Stationery Office.

<https://books.google.co.id/books?id=uE168BbkMkkC>

Blanpain, R., Bromwich, W., Rymkevich, O., Valdez, L. A., & Spattini, S. (2009). *The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*. Wolters Kluwer Law & Business. <https://books.google.co.id/books?id=ZOaRyB6OfdwC>

Blanpain, Roger. (2004). The globalization of labour standards: The soft law track. *The Globalization of Labour Standards*, 1–184.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.

Blau, P. (2017). *Exchange and Power in Social Life*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=MmZQDwAAQBAJ>

Bloch, M. (2013). *Feudal Society: Vol 1: The Growth and Ties of Dependence*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=qIhwwZRuCgUC>

Bogg, A., Costello, C., & Davies, A. C. L. (2016). *Research Handbook on EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing Limited. <https://books.google.co.id/books?id=IBSIDQAAQBAJ>

Bongers, P. M., Ijmker, S., van den Heuvel, S., & Blatter, B. M. (2006). Epidemiology of work related neck and upper limb problems: psychosocial and personal risk factors (part I) and effective interventions from a bio behavioural perspective (part II). *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16, 272–295.

Bose, S. (2006). *A Hundred Horizons: the Indian Ocean in the age of global empire*. Harvard University Press.

Bosetti, L. (2021). Occupational Safety and Health Administration. In *Encyclopedia of Sustainable Management* (pp. 1–7). Springer.

- Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual Review of Sociology*, 41, 359–375.
- Brass, T. (2015). *Towards a comparative political economy of unfree labour: Case studies and debates*. Routledge.
- Bronfenbrenner, K., & Luce, S. (2004). *The changing nature of corporate global restructuring: The impact of production shifts on jobs in the US, China, and around the globe*.
- Brown, C. C., & Hamermesh, D. S. (2019). Wages and Hours Laws: What Do We Know? What Can Be Done? *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(5), 68–87.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton. <https://books.google.co.id/books?id=PMBUAgAAQBAJ>
- Budd, J. W. (2019). *Employment with a human face: Balancing efficiency, equity, and voice*. Cornell University Press.
- Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work–family policies and cultural attitudes. *Social Politics*, 19(2), 163–193.
- Bulzacchelli, M. T., Vernick, J. S., Webster, D. W., & Lees, P. S. J. (2007). Effects of the Occupational Safety and Health Administration's control of hazardous energy (lockout/tagout) standard on rates of machinery-related fatal occupational injury. *Injury Prevention*, 13(5), 334–338.
- Burrows, A. (2013). *A Casebook on Contract*. Bloomsbury Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=L296BAAAQBAJ>
- Bush, R. A. B., & Folger, J. P. (2004). *The Promise of Mediation: The*

Transformative Approach to Conflict. Wiley.
<https://books.google.co.id/books?id=b97EDwAAQBAJ>

Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change.* Kogan Page.
<https://books.google.co.id/books?id=LX-5DwAAQBAJ>

Campbell, M. C. (1975). *Time on the Cross: The Economics of American Negro Slavery.* JSTOR.

Card, D., & Krueger, A. B. (2000). Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: reply. *American Economic Review*, 90(5), 1397–1420.

Carneiro, P., & Heckman, J. J. (2002). The evidence on credit constraints in post-secondary schooling. *The Economic Journal*, 112(482), 705–734.

Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295.

Cartwright, J. (2020). *Anson's Law of Contract.* Oxford University Press.
<https://books.google.co.id/books?id=InbnDwAAQBAJ>

Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources.* McGraw-hill New York, NY, USA:

Cassis, Y., & Collier, J. (2010). *Capitals of Capital: The Rise and Fall of International Financial Centres 1780-2009.* Cambridge University Press. <https://books.google.co.id/books?id=Vfpe5Sh70dMC>

Chandler, A. D., & Hikino, T. (2009). *Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism.* Harvard University Press.
<https://books.google.co.id/books?id=ENWMZqhD9RYC>

- Chen-Wishart, M. (2012). *Contract Law*. OUP Oxford.
<https://books.google.co.id/books?id=10mMjK8PR4EC>
- Chen, M., & Carré, F. (2020). *The informal economy revisited: Examining the past, envisioning the future*. Taylor & Francis.
- Chesbrough, H. W. (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Harvard Business School Press. <https://books.google.co.id/books?id=4hTRWStFhVgC>
- Cirillo, V., Evangelista, R., Guarascio, D., & Sostero, M. (2021). Digitalization, routineness and employment: An exploration on Italian task-based data. *Research Policy*, 50(7), 104079.
- Collins, H. (2003). *The Law of Contract*. Butterworths.
https://books.google.co.id/books?id=pebZDW_r_ZKIC
- Collins, H. (2010). *Employment Law*. Oxford University Press.
<https://books.google.co.id/books?id=t2YVDAAAQBAJ>
- Collins, H., Ewing, K., & McColgan, A. (2019). *Labour Law*. Cambridge University Press.
<https://books.google.co.id/books?id=0pCuDwAAQBAJ>
- Cornish, W., Llewelyn, D., & Aplin, T. (2003). *Intellectual Property: Patents, Copyright, Trade Marks and Allied Rights (6 th)*. London, Sweet & Maxwell.
- Crouch, C., & Pizzorno, A. (1978). *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968: Volume I: National Studies*. Palgrave Macmillan UK.
<https://books.google.co.id/books?id=jZWuCWAAQBAJ>
- Cuming, R. G., Rocco, T. S., & McEachern, A. G. (2008). Improving compliance with occupational safety and health administration

standards. *AORN Journal*, 87(2), 347–360.

Currie, R. H., & Hartwell, R. M. (1965). The making of the English working class? *The Economic History Review*, 18(3), 633–643.

Davidson, J. O. (2015). *Modern slavery: The margins of freedom*. Springer.

Davies, P. S. (2018). *JC Smith's the Law of Contract*. Oxford University Press. <https://books.google.co.id/books?id=1mdRDwAAQBAJ>

De Dreu, C. K. W., & Gelfand, M. J. (2008). *The psychology of conflict and conflict management in organizations*. Lawrence Erlbaum Associates New York.

De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471.

Deakin, S., Lele, P., & Siems, M. (2007). The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes. *International Labour Review*, 146(3-4), 133–162.

DePamphilis, D. (2019). *Mergers, Acquisitions, and Other Restructuring Activities: An Integrated Approach to Process, Tools, Cases, and Solutions*. Elsevier Science. <https://books.google.co.id/books?id=21apDwAAQBAJ>

Dul, J., & Neumann, W. P. (2009). Ergonomics contributions to company strategies. *Applied Ergonomics*, 40(4), 745–752.

Dunning, J. H. (2015). The eclectic paradigm as an envelope for economic and business theories of MNE activity. In *International business strategy* (pp. 60–84). Routledge.

- Elkington, J., & Rowlands, I. H. (1999). Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business. *Alternatives Journal*, 25(4), 42.
- Farber, H. (2005). Nonunion wage rates and the threat of unionization. *ILR Review*, 58(3), 335–352.
- Faso, B. (2012). International convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families. *Maharashtra Budget Analysis 2017–18*.
- Finkelman, P. (2014). *Slavery and the Founders: Race and Liberty in the Age of Jefferson*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=j3hsBgAAQBAJ>
- Finkin, M. W., & Mundlak, G. (2015). *Comparative Labor Law*. Edward Elgar Publishing, Incorporated. <https://books.google.co.id/books?id=vKsVCgAAQBAJ>
- Fisher, R., Ury, W. L., & Patton, B. (2011). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. Penguin Publishing Group. <https://books.google.co.id/books?id=W89fHCJZrcwC>
- Follett, R., Foner, E., & Johnson, W. (2011). *Slavery's Ghost: The Problem of Freedom in the Age of Emancipation*. Johns Hopkins University Press. <https://books.google.co.id/books?id=ecQWBuucX6wC>
- Foner, P. S. (1988). *History of the Labor Movement in the United States: Postwar Struggles, 1918-1920* (Issue v. 7). International Publishers. <https://books.google.co.id/books?id=UMBWNCXcR8wC>
- Forbes-Mewett, H., Griffin, G., Griffin, J., & McKenzie, D. (2005). The role and usage of conciliation and mediation in dispute resolution in the Australian Industrial Relations Commission. *Australian Bulletin of Labour*, 31(2), 171–189.

Fossum, J. A. (1991). *Labor Relations*.

Freedland, M., Bogg, A., Cabrelli, D., Collins, H., Countouris, N., Davies, A. C. L., Deakin, S., & Prassl, J. (2016). *The Contract of Employment*. OUP Oxford.
<https://books.google.co.id/books?id=fskwDAAAQBAJ>

Freeman, R. B., & Lazear, E. P. (1995). An economic analysis of works councils. In *Works councils: Consultation, representation, and cooperation in industrial relations* (pp. 27–52). University of Chicago Press.

Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What do unions do. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, 244.

Frege, C., & Kelly, J. (2004). Union Strategies in Comparative. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, 31.

Fried, C. (2015). *Contract as Promise: A Theory of Contractual Obligation*. Oxford University Press.
<https://books.google.co.id/books?id=KM8YBwAAQBAJ>

Fritsch, M. (2017). *The theory of economic development—An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. Taylor & Francis.

Fuller, L. L. (1939). Williston on Contracts. *NCL Rev.*, 18, 1.

Fuller, T. P. (2019). *Global Occupational Safety and Health Management Handbook*. CRC Press.
<https://books.google.co.id/books?id=gFwPEAAAQBAJ>

Garriga, E., & Melé, D. (2004). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of Business Ethics*, 53, 51–71.

- Gennard, J., Judge, G., & Development, C. I. of P. and. (2005). *Employee Relations*. Chartered Institute of Personnel and Development. <https://books.google.co.id/books?id=FuUmIixUldwC>
- Gentry, W. M., & Hubbard, R. G. (2000). *Entrepreneurship and household saving*. National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Gibney, M. J. (2013). Is deportation a form of forced migration? *Refugee Survey Quarterly*, 32(2), 116–129.
- Gilmore, G., & Collins, R. K. L. (1995). *The death of contract* (Vol. 1974). HeinOnline.
- Goldberg, S. B., Sander, F. E. A., Rogers, N. H., & Cole, S. R. (2020). *Dispute Resolution: Negotiation, Mediation, Arbitration, and Other Processes*. Wolters Kluwer. <https://books.google.co.id/books?id=tAGBEAAAQBAJ>
- Goldstein, I. L. (1993). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Greenberg, J. (2013). *Organizational Behavior: the State of the Science*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=5GIyjlzlfDQ4C>
- Greenberg, Jerald. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature*.
- Gregg, P., & Tominey, E. (2005). The wage scar from male youth unemployment. *Labour Economics*, 12(4), 487–509.

- Herod, A. (2001). *Labor Geographies: Workers and the Landscapes of Capitalism*. Guilford Publications.
<https://books.google.co.id/books?id=rsGuajtNgqIC>
- Hochschild, A. (2006). *Bury the Chains: Prophets and Rebels in the Fight to Free an Empire's Slaves*. Houghton Mifflin.
<https://books.google.co.id/books?id=8p6c9N5K2i0C>
- Huws, U. (2014). *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. Monthly Review Press.
<https://books.google.co.id/books?id=C98VCgAAQBAJ>
- ILO. (1994). *Freedom of Association and Collective Bargaining*. International Labour Office.
https://books.google.co.id/books?id=qjgydJm_7WcC
- Indonesia, R. (1970). Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. *Jakarta*, 53(9), 1689–1699.
- Indonesia, R. (2000). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. *Jakarta*.
- Indonesia, R. (2003). Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jakarta*, 7(2), 1–16.
- Indonesia, R. (2004a). Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jakarta*, 1, 1–103. <https://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/2.pdf>
- Indonesia, R. (2004b). Undang-Undang (UU) Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. *Jdih BPK RI*, 1–45.
- Indonesia, R. (2004c). Undang-Undang (UU) Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air. *Jakarta*, 13–26.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-16565-9_2

- Indonesia, R. (2011). Undang-Undang (UU) Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Jakarta, 11*(2), 10–14. <https://doi.org/10.16194/j.cnki.31-1059/g4.2011.07.016>
- Indonesia, R. (2014). Undang-Undang (UU) Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. *Jakarta, 1*, 1–84.
- Indonesia, R. (2017). Undang-Undang (UU) Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jakarta*.
- Indonesia, R. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. *Jakarta, 176733*, 1–1127.
- Jackson, S. E., & Ruderman, M. N. (1995). *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace*. American Psychological Association.
- Jha, V. (2016). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology, 2*(5), 80–86.
- Johnson, W. (2008). *The Chattel Principle: Internal Slave Trades in the Americas*. Yale University Press. <https://books.google.co.id/books?id=yumqZ22Bf5oC>
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics, 17*(2), 303–316.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review, 74*(1), 1–22.

- Kelly, J. E. (2002). *Industrial Relations: Critical Perspectives on Business and Management* (Issue v. 5). Routledge. <https://books.google.co.id/books?id=qe0R8AU1618C>
- Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R. B. (1994). *The Transformation of American Industrial Relations*. ILR Press. <https://books.google.co.id/books?id=SK5opOtSfpMC>
- Koning, L. F., & Van Kleef, G. A. (2015). How leaders' emotional displays shape followers' organizational citizenship behavior. *The Leadership Quarterly*, 26(4), 489–501.
- Kott, S. (2019). ILO: social justice in a global world? A history in tension. In *The ILO@ 100* (pp. 21–39). Brill Nijhoff.
- Kramer, M. R., & Porter, M. (2011). *Creating shared value* (Vol. 17). FSG Boston, MA, USA.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS' FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Kroemer, K. H. E., Kroemer, H. J., & Kroemer-Elbert, K. E. (1997). *Engineering Physiology: Bases of Human Factors/Ergonomics*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=gnvftWcCc0sC>
- LaDou, J. (2003). International occupational health. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*, 206(4–5), 303–313.
- LaDou, J., & Harrison, R. (2007). *Current occupational & environmental*

medicine. McGraw-Hill New York.

- Lamarche, C. (2015). Collective bargaining in developing countries. *IZA World of Labor*.
- Lansbury, R. D., & Bamber, G. J. (2020). *International and Comparative Employment Relations: National regulation, global changes*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=oyfxDwAAQBAJ>
- Lazear, E. P. (2018). Compensation and incentives in the workplace. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 195–214.
- Lincoln, A., & Dean, R. (2012). *The Emancipation Proclamation*. Dreamscape Media.
- Link, W. A., & Broomall, J. J. (2016). *Rethinking American Emancipation: Legacies of Slavery and the Quest for Black Freedom*. Cambridge University Press. https://books.google.co.id/books?id=c2_jCgAAQBAJ
- Lipsky, D. B., Seeber, R. L., & Fincher, R. D. (2003). *Emerging systems for managing workplace conflict: Lessons from American corporations for managers and dispute resolution professionals* (Vol. 18). Jossey-Bass San Francisco.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Locke, R. M. (2013). *The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labor Standards in a Global Economy*. Cambridge University Press. <https://books.google.co.id/books?id=iOcfAgAAQBAJ>
- Lyddon, D. (2015). The changing pattern of UK strikes, 1964-2014. *Employee Relations*, 37(6), 733–745.

- Macke, J. (2007). European union agency for fundamental rights. *Eucri-
the European Criminal Law Associations' Forum*, 01–02, 18–19.
- Malachowski, A. R. (2001). *Business Ethics: Critical Perspectives on
Business and Management* (Issue v. 1). Routledge.
<https://books.google.co.id/books?id=NwakUoMEzwAC>
- Malecki, E. J. (1991). *Technology and economic development: the
dynamics of local, regional, and national change*. Longman
Scientific & Technical New York.
- Matten, D., & Crane, A. (2005). Corporate citizenship: Toward an
extended theoretical conceptualization. *Academy of Management
Review*, 30(1), 166–179.
- Maul, D. R. (2007). The International Labour Organization and the
struggle against forced labour from 1919 to the present. *Labor
History*, 48(4), 477–500.
- Maxwell, R. (2015). *The Routledge Companion to Labor and Media*.
Taylor & Francis.
<https://books.google.co.id/books?id=ZN8sCgAAQBAJ>
- McKendrick, E. (2014). *Contract Law: Text, Cases, and Materials*. Oxford
University Press.
<https://books.google.co.id/books?id=dIZSAwAAQBAJ>
- Mehta, G., Tada, K., & Murata, N. (2019). *Japan Style: Architecture +
Interiors + Design*. Tuttle Publishing.
<https://books.google.co.id/books?id=jA7RAgAAQBAJ>
- Melander, G., Alfredsson, G., & Holmström, L. (2004). Convention
Concerning Discrimination in Respect of Employment and
Occupation: Adopted by the General Conference of the International
Labour Organisation, at Geneva, on 25 June 1958. In *The Raoul*

- Wallenberg Institute Compilation of Human Rights Instruments* (pp. 433–437). Brill Nijhoff.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Miers, S. (2003). *Slavery in the Twentieth Century: The Evolution of a Global Problem*. AltaMira Press.
https://books.google.co.id/books?id=z5rcF_76MDoC
- Milkman, R. (2020). Union decline and labor revival in the 21st century United States. *Chi.-Kent L. Rev.*, 95, 273.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Milkovich, C. (2014). *Compensation*. McGraw-Hill/Irwin New York, NY.
- Miró-Pérez, A. P. (2020). World Economic Forum: present and future. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 1–7.
- Montgomery, L. (2010). *China's Creative Industries: Copyright, Social Network Markets and the Business of Culture in a Digital Age*. Edward Elgar. <https://books.google.co.id/books?id=3M4PwIPV9t4C>
- Moody, K., & Weiner, L. (2001). Workers in a lean world: Unions in the international economy. In *Poverty and Schooling* (pp. 351–357). Routledge.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373–412.
- Nakano, T. (2021). War and strange non-death of neoliberalism: The military foundations of modern economic ideologies. *International Relations*, 35(2), 236–255.

- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*. MIT Press.
<https://books.google.co.id/books?id=DGg0MzglouYC>
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. McGraw-Hill Education New York, MA.
- O'Connor, B. (2015). Taming the Wild West of Wall Street: Regulating Credit Default Swaps After Dodd-Frank, 48 *J. Marshall L. Rev.* 565 (2015). *UIC Law Review*, 48(2), 6.
- Olson, M. (1971). *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups, With a New Preface and Appendix*. Harvard University Press.
https://books.google.co.id/books?id=bH_fN60W85UC
- Patnaik, U. (2004). The republic of hunger. *Social Scientist*, 9–35.
- Patterson, O. (2018). *Slavery and Social Death: A Comparative Study, With a New Preface*. Harvard University Press.
<https://books.google.co.id/books?id=HOeLDwAAQBAJ>
- Pécoud, A., & De Guchteneire, P. (2006). International migration, border controls and human rights: Assessing the relevance of a right to mobility. *Journal of Borderlands Studies*, 21(1), 69–86.
- Pemerintah Indonesia. (2012). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Jakarta, August*, 32.
- Pemerintah Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. *Jakarta*, 3(1), 1–10.
<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:EM+Demystified:+An+Expectation-Maximization+Tutorial#0%0Ahttps://www2.ee.washington.edu/tec>

hsite/papers/documents/UWEETR-2010-0002.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/srep22311%0Ahttp://www.life.umd.ed

- Pemerintah Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2017 tentang Hak Keuangan dan Administratif Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. *Jakarta*.
- Pemerintah Indonesia. (2018). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2018 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Pertambangan Mineral dan Batubara. *Jakarta*.
- Pemerintah Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 22 Tahun 2019 tentang Perubahan Keempat Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1985 tentang Pemberian Tunjangan Perintis Pergerakan Kebangsaan/Kemerdekaan. *Jakarta*, 000958, 958–962.
- Pemerintah Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. *Jakarta*, 53(9), 6. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf)
- Permenaker. (2019). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. *Jakarta*.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard Business School Press.

<https://books.google.co.id/books?id=vM4KVbyID-EC>

- Pfeffer, Jeffrey, & Williams, L. (2020). Mental health in the workplace: The coming revolution. *McKinsey Quarterly*, 8, 1–9.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Harvard University Press.
- Podgórski, D. (2005). ILO guidelines on occupational safety and health management systems. In *Handbook of Standards and Guidelines in Ergonomics and Human Factors* (pp. 493–505). CRC Press.
- Poole, J. (2016). *Textbook on Contract Law*. Oxford University Press. <https://books.google.co.id/books?id=cOQmDAAAQBAJ>
- Porter, M. E. (1998). *Clusters and the new economics of competition* (Vol. 76, Issue 6). Harvard Business Review Boston.
- Pratama, K. J. (2021). Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 10(1), 151.
- Promislo, M. D., Deckop, J. R., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). Valuing money more than people: The effects of materialism on work–family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 935–953.
- Prouska, R., Avgoustaki, A., Psychogios, A., & Wilkinson, A. (2022). Employee participation and representation in Central and Eastern Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 43(1), 123–145.
- Pruitt, D. G., & Carnevale, P. J. (1993). *Negotiation in social conflict*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Punnett, L., & Wegman, D. H. (2004). Work-related musculoskeletal

- disorders: the epidemiologic evidence and the debate. *Journal of Electromyography and Kinesiology*, 14(1), 13–23.
- Rassas, L. B. (2022). *Employment Law: A Guide to Hiring, Managing, and Firing for Employers and Employees*. Aspen Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=rEeJEAAAQBAJ>
- Resnik, J. (2017). A2J/A2K: Access to Justice, Access to Knowledge, and Economic Inequalities in Open Courts and Arbitrations. *NCL Rev.*, 96, 605.
- Rhodes, S. D., Mann-Jackson, L., Song, E. Y., Wolfson, M., Filindra, A., & Hall, M. A. (2020). Laws and policies related to the health of US immigrants: a policy scan. *Health Behavior and Policy Review*, 7(4), 314–324.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management: Management myths debunked*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Rogowski, R. (2000). Industrial relations as a social system. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 97–126.
- Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 297–318.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139.
- Ruhs, M. (2013). *The price of rights: Regulating international labor migration*. Princeton University Press.

- Rupidara, N., & McGraw, P. (2009). Actors, institutional change and stability in the Indonesian industrial relations system. *15th World Congress of International Industrial Relations Association, Sydney, Australia*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/260748389_ACTORS_INSTITUTIONAL_CHANGE_AND_STABILITY_IN_THE_INDONESIAN_INDUSTRIAL_RELATIONS_SYSTEM.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Schmitz, A. J., & Rule, C. (2016). The New Handshake: Where We Are Now. *IJODR*, 3, 84.
- Schraeder, M., Becton, J. B., & Portis, R. (2007). A Critical Examination of Performance Appraisals: An Organization's Friend or Foe? *The Journal for Quality and Participation*, 30(1), 20.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217–226.
- Shockley-Zalabak, P. S. (2015). *Fundamentals of organizational communication: Knowledge, sensitivity, skills, values*. Pearson.
- Sipe, D. A. (1981). *A moment of the state: The enactment of the National Labor Relations Act, 1935*. University of Pennsylvania.
- Smit, S., Hirt, M., Buehler, K., Lund, S., Greenberg, E., & Govindarajan, A. (2020). *Safeguarding our lives and our livelihoods: The*

imperative of our time. McKinsey.

- Smith, A. (2002). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. *Readings in Economic Sociology*, 6–17.
- Sobel, R. S. (2008). Testing Baumol: Institutional quality and the productivity of entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 23(6), 641–655.
- Soete, L., & Freeman, C. (2012). *The economics of industrial innovation*. routledge.
- Sparrow, P., Shipton, H., Budhwar, P., & Brown, A. (2016). *Human resource management, innovation and performance*. Springer.
- Standing, G. (2018). The precariat: Today's transformative class? *Development*, 61(1–4), 115–121.
- Stanton, N. A., Salmon, P. M., Rafferty, L. A., Walker, G. H., Baber, C., & Jenkins, D. P. (2017). *Human factors methods: a practical guide for engineering and design*. CRC Press.
- Steinfeld, R. J. (2001). *Coercion, Contract, and Free Labor in the Nineteenth Century*. Cambridge University Press. <https://books.google.co.id/books?id=YGYnOoOJTxcC>
- Stellman, J. M., & Office, I. L. (1998). *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* (Issue v. 1). International Labour Office. <https://books.google.co.id/books?id=Ceuq9P4hLJMC>
- Stigler, G. J. (2021). The theory of economic regulation. In *The political economy: Readings in the politics and economics of American public policy* (pp. 67–81). Routledge.
- Stiglitz, J. E. (2015). *The price of inequality: How today's divided society*

endangers our future.

Stone, R., & Devenney, J. (2022). *The modern law of contract*. Routledge.

Strecker, D. E. (2011). *Labor Law: A Basic Guide to the National Labor Relations Act*. CRC Press.
<https://books.google.co.id/books?id=QACoArNVDyAC>

Tabares, S. (2019). Digitalization and the Future of Work. *TATuP-Zeitschrift Für Technikfolgenabschätzung in Theorie Und Praxis*, 28(3), 77–78.

Taylor, S., & Emir, A. (2015). *Employment Law: An Introduction*. Oxford University Press.
<https://books.google.co.id/books?id=VrK6BwAAQBAJ>

Tomich, D. W. (2016). *Slavery in the Circuit of Sugar, Second Edition: Martinique and the World-Economy, 1830-1848*. State University of New York Press. <https://books.google.co.id/books?id=qP-dCwAAQBAJ>

Trevino, L. K., & Nelson, A. (2021). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. Wiley.
<https://books.google.co.id/books?id=4pEXEAAAQBAJ>

Turner, L., Leider, J., Piekarcz-Porter, E., Schwartz, M. B., Merlo, C., Brener, N., & Chriqui, J. F. (2018). State laws are associated with school lunch duration and promotion practices. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 118(3), 455–463.

United Nations. (1949). *Universal Declaration of Human Rights*. Department of State, United States of America.
<https://books.google.co.id/books?id=qZNKAQAAMAAJ>

VanderWeele, T. J. (2016). *Mediation analysis: a practitioner's guide*.

- Annual Review of Public Health*, 37, 17–32.
- Wadsworth, E., & Walters, D. (2019). *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience*.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace*. Harvard University Press.
https://books.google.co.id/books?id=k4_zAgAAQBAJ
- Wennekers, S., Uhlaner, L., & Thurik, R. (2002). Entrepreneurship and its conditions: a macro perspective. *International Journal of Entrepreneurship Education (IJEE)*, 1(1), 25–64.
- Wetterö, T. (2015). *It is time to eliminate forced labour-An analysis of the Protocol and the Recommendation (2014) to the ILO Forced Labour Convention*.
- Whiting, F., & Martin, M. (2020). *Human Resource Practice*. Kogan Page. https://books.google.co.id/books?id=D6z_DwAAQBAJ
- Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan. *Arena Hukum*, 6(3), 210–217.
- Wilpert, G. (2020). *Changing Venezuela by Taking Power: The History and Policies of the Chavez Government*. Verso.
<https://books.google.co.id/books?id=UVucEAAAQBAJ>
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: putting ‘human’ back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104.



GLOSARIUM

- Buruh:** Merujuk pada individu yang bekerja untuk memperoleh upah dalam suatu pekerjaan atau proyek tertentu. Buruh sering kali terlibat dalam aktivitas fisik atau mental yang produktif.
- Pengupahan:** Proses penentuan dan pemberian upah kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan. Ini melibatkan berbagai pertimbangan, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kondisi pasar tenaga kerja.
- Pemogokan:** Tindakan kolektif pekerja untuk menekan pemberi kerja agar memenuhi tuntutan mereka, biasanya dengan cara menolak untuk bekerja. Pemogokan bisa menjadi alat efektif untuk mendorong perubahan di lingkungan kerja.
- Hakim:** Pejabat hukum yang memiliki wewenang untuk memberikan keputusan hukum dalam suatu perkara. Hakim memainkan peran kunci dalam penegakan hukum dan keadilan.
- Sengketa:** Perselisihan atau ketidaksetujuan antara pihak-pihak yang melibatkan kepentingan atau hak-hak tertentu. Penyelesaian sengketa dapat melibatkan proses hukum atau alternatif seperti mediasi dan arbitrase.

- Mediasi:** Metode penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan. Mediasi dapat menjadi alternatif yang lebih cepat dan lebih fleksibel daripada pengadilan.
- Arbitrase:** Proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan, di mana pihak-pihak yang bersengketa setuju untuk menerima keputusan seorang atau beberapa arbitrer yang diakui sebagai final dan mengikat.
- Ketenagakerjaan:** Bidang hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Ini mencakup aturan-aturan terkait kontrak kerja, upah, dan hak-hak pekerja.



INDEKS

A

adaptabilitas, 48, 78, 87, 102, 103
agensi, 43, 59

B

behavior, 177, 187, 190, 193

D

digitalisasi, 45, 47, 50, 155
disparitas, 48
distribusi, 21
domestik, 24

E

ekonomi, 3, 5, 7, 10, 11, 20, 21,
22, 26, 27, 29, 30, 45, 46, 49,
50, 51, 52, 53, 54, 57, 59, 60,
65, 70, 87, 107, 108, 109, 119,
130, 145, 150, 151, 167, 168,
169
empiris, 53
etnis, 13

F

finansial, 76, 80, 122
fleksibilitas, 29, 53, 69, 78, 84,
104, 105, 110, 118, 158
fluktuasi, 107

fundamental, 46, 52, 67, 177, 188

G

geografis, 6
globalisasi, 8, 45, 51, 57, 61, 102,
106, 156, 172

I

implikasi, 8, 51, 101, 108, 129,
132, 134
inflasi, 150
infrastruktur, 172
inklusif, 48, 50, 81, 139, 160, 175
inovatif, 69
integrasi, 39, 42, 92, 105, 107
integritas, 63, 81, 117
interaktif, 74
investasi, 49, 108, 168

K

kolaborasi, 57, 67
komprehensif, 9, 40, 112
konkret, 8, 10, 68, 77
konsistensi, 147

L

Leadership, 187

M

manajerial, 105

N

negosiasi, 32, 44, 47, 50, 51, 52,
53, 56, 60, 62, 65, 71, 74, 142,
145, 169, 170

P

politik, 12, 22, 25
proyeksi, 168

R

rates, 180, 183
regulasi, 8, 10, 12, 13, 18, 22, 29,
30, 33, 40, 44, 60, 104, 106,

142, 150, 153, 156, 158, 160,
162, 171, 175

relevansi, 8

revolusi, 10, 22

S

stabilitas, 30

T

transformasi, 32, 40, 50, 82, 102,
106, 110, 116, 123, 155

transparansi, 62, 66, 125, 127,
144, 173

W

workshop, 103

BIOGRAFI PENULIS



Eka Ari Endrawati, S.H., M.H

Lahir di Desa Srikaton 3, Lampung Tengah pada tanggal 17 Mei 1985. Putri pertama dari 3 bersaudara dari bapak Mimbar Katri Nugroho dan Ibu Sri Murtiningsih. Kedua orang tua penulis telah banyak mengajarkan untuk selalu tegar dan tidak mudah mengeluh dalam memaknai setiap arti kehidupan. Penulis Menyelesaikan pendidikan sarjana program studi ilmu hukum pada jurusan hukum pidana di Universitas Lampung (UNILA) pada tahun 2007, dan magister ilmu hukum program studi hukum pidana di Universitas Lampung (UNILA) pada tahun 2010. Penulis juga pernah mengikuti Pendidikan khusus proresi advokat yang diselenggarakan oleh Kongres advoked Indonesia (KAI) dan lulus sebagai advokat pada tahun 2010. Penulis saat ini adalah doseem di Universitas Krisnadwipayana (UNKRIS) Jakarta.



Diah Turis Kaemirawati, S.H., M.H

Lahir di Magelang, Jawa Tengah pada tanggal 27 September 1977. Putri pertama dari 2 bersaudara dari bapak Sumardi dan Ibu Ismaidah. Lahir di Magelang, Jawa Tengah pada tanggal 27 September 1977. Putri pertama dari 2 bersaudara dari bapak Sumardi dan Ibu Ismaidah. Kedua orang tua penulis merupakan idola untuk keteladanan, kegigihan serta keikhlasan dalam menjalani kehidupan, yang selalu berpesan agar taat pada Allah SWT, mampu menempatkan diri dalam situasi apapun, sabar dan ikhlas. Penulis Menyelesaikan pendidikan sarjana program studi ilmu hukum pada jurusan hukum pidana di Universitas Sriwijaya pada tahun 2008, dan magister ilmu hukum program studi hukum pidana di Universitas Sriwijaya pada tahun 2015. Sekarang sedang menempuh Pendidikan S3 jurusan Hukum Tata Negara/Hukum Administrasi Negara di Universitas Krisnadwipayana. Penulis juga pernah mengikuti Pendidikan khusus provesi advokat yang diselenggarakan oleh PERADI dan lulus sebagai advokat pada tahun 2019. Penulis saat ini adalah dosen di Universitas Krisnadwipayana (UNKRIS) Jakarta.

Buku Referensi

HUKUM

TENAGA KERJA DAN INDUSTRI (HTKI)

HUKUM TENAGA KERJA DAN INDUSTRI (HTKI) adalah buku yang ditulis oleh Eka Ari Endrwati, S.H., M.H. dan Diah Turis Kaemirawati, S.H., M.H. Sebagai bahan ajar mata kuliah hukum tenaga kerja dan industri di Universitas Krisnadwipayana Jakarta.

Buku ini berisi tentang:

- SEJARAH HTKI
- DASAR-DASAR HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA
- PIHAK-PIHAK DALAM HTKI
- PERJANJIAN KERJA
- HUBUNGAN KERJA
- KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
- PENEMPATAN KERJA
- PERATURAN PERUSAHAAN
- PHK
- MOGOK KERJA (LOG OUT)
- PERSELISIHAN DAN PENYELESAIAN SENGKETA PERBURUHAN
- UPAH DAN PERLINDUNGAN SOSIAL
- PERUBAHAN DAN TANTANGAN TERKINI DALAM HUKUM TENAGA KERJA

Dari beberapa materi diatas dapat dilihat bahwa hal ihwal tenaga kerja dijabarkan dalam buku ini. Sehingga mampu memberikan jawaban atas berbagai macam polemik yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Mengingat pentingnya mendapatkan hak dan kewajiban yang seimbang antar kedua belah pihak maka diperlukan pemahaman dan aturan yang mengatur secara tegas yang tujuannya untuk menghindari berbagai macam konflik yang akan timbul dari ketidak seimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Jika dilihat pentingnya isi dan bab2 yang tercantum dalamnya, buku ini dapat direkomendasikan bagi anda yang membutuhkan wawasan lebih luas tentang hukum ketenaga kerjaan dan industri, buku ini juga dapat digunakan sebagai bahan ajar pada perguruan tinggi atau Masyarakat pada umumnya.



 mediapenerbitindonesia.com
 +6281362150605
 Penerbit Idn
 @pt.mediapenerbitidn

