

Implikasi Hukum Perburuhan Terhadap Sistem Hubungan Industrial di Perusahaan Manufaktur

Reyhan Pajero^{1*}, Mayang Sari², Intan Rita Supriyanti³, Ardila Pratiwi⁴, M.Haidar Affan⁵
^{1,2,3,4,5}Universitas Pelita Bangsa
Email:reyhanpajero@gmail.com

Submitted : 19-03-2025 Reviewed : 20-04-2025 Accepted: 23-04-2025 Published : 25-04-2025

Abstract

This study analyzes the implementation of labor laws, especially their impact on labor relations in the Indonesian manufacturing industry after the implementation of the 2020 Omnibus Law. The focus is on the issue of labor flexibility, minimum wage adjustment, and protection of workers' rights. These changes have raised a variety of problems, including the increased use of contract labor and outsourcing, which increases job insecurity, and conflicts in wage negotiations due to a lack of participation in labor unions. The imbalance of power between workers and employers further worsens employment relations. This study uses socio legal approaches and descriptive analysis to understand these dynamics. The results of this study highlight the need for labor law reform that focuses on equality, efficiency and inclusion of all stakeholders. The recommendations given include strengthening bargaining mechanisms, fairer regulations for contract workers, and stricter monitoring of the implementation of labor policies to create more harmonious and productive industrial relations. The implications of this study indicate that improving the national employment structure not only has an impact on improving the quality of industrial relations, but also contributes to the creation of social stability and a conducive investment climate.

Keywords :labour law, Industrial Relation. Omnibus law.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis penerapan undang-undang ketenagakerjaan, khususnya dampaknya terhadap hubungan perburuhan di industri manufaktur Indonesia pasca penerapan Omnibus Law 2020. Fokusnya adalah pada isu fleksibilitas tenaga kerja, penyesuaian upah minimum, dan perlindungan hak-hak pekerja. Perubahan-perubahan ini menimbulkan berbagai permasalahan, termasuk meningkatnya penggunaan tenaga kerja kontrak dan outsourcing, yang meningkatkan ketidakamanan kerja, dan konflik dalam negosiasi upah karena kurangnya partisipasi dalam serikat pekerja. Ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha semakin memperburuk hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan sosio legal dan analisis deskriptif untuk memahami dinamika tersebut. Hasil penelitian ini menyoroti perlunya reformasi undang-undang ketenagakerjaan yang berfokus pada kesetaraan, efisiensi dan inklusi seluruh pemangku kepentingan. Rekomendasi yang diberikan antara lain penguatan mekanisme tawar-menawar, regulasi yang lebih adil terhadap pekerja kontrak, dan pemantauan yang lebih ketat terhadap implementasi kebijakan ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis dan produktif. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan struktur ketenagakerjaan nasional

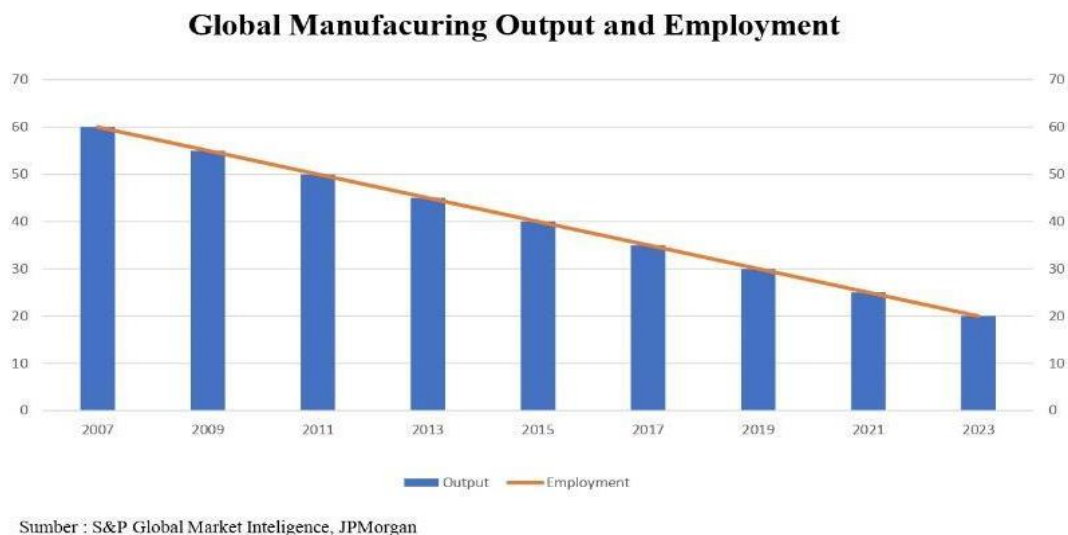
tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas hubungan industrial, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya stabilitas sosial dan iklim investasi yang kondusif.

Kata Kunci : Hukum Perburuhan, hubungan industrial, Omnibus law

Pendahuluan

Perusahaan manufaktur di Indonesia berperan penting dalam perekonomian, menyumbang lebih dari 20% PDB dan menyediakan banyak lapangan pekerjaan. Namun, mereka menghadapi tantangan dalam menegakkan undang-undang ketenagakerjaan di tengah persaingan global. Perubahan Omnibus Law dan undang-undang terkait lainnya, seperti UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004, telah menimbulkan ketegangan dalam hubungan industrial. Isu utama meliputi penyesuaian upah minimum, fleksibilitas tenaga kerja, dan hak-hak pekerja saat PHK. (Buana and Budiman 2022)

Kebijakan upah minimum sering menjadi sumber ketegangan antara pengusaha dan pekerja. Omnibus Law yang memungkinkan pengaturan upah dan jam kerja yang lebih fleksibel menimbulkan kekhawatiran akan berkurangnya perlindungan bagi pekerja. Perselisihan hubungan industrial juga menjadi isu penting, dengan implementasi UU No. 2 Tahun 2004 yang masih menghadapi banyak kendala. (Kasra 2022) Penggunaan tenaga kerja kontrak dan outsourcing meningkat dibawah Omnibus Law, menciptakan ketidakpastian kerja dan konflik di sektor manufaktur (Shalihah 2022)



Gambar 1. Output manufaktur global dan lapangan kerja

Data diatas tentang *global manufacturing* dan *employment* menunjukkan keterikatan yang cukup signifikan. Terjadi penurunan arus pemasukan permintaan pesanan yang mengarah pada hilangnya ketahanan mempertahankan pekerjaan. Dilihat dengan arah penurunan skala yang ditunjukkan membuat tenaga kerja manufaktur mulai menurun secara bertahap dalam beberapa tahun belakang.

Secara umum, sektor tenaga kerja dan hubungan industrial penting bagi kepentingan Indonesia. Omnibus Law 2020 merevisi UU Ketenagakerjaan 2003, menciptakan perubahan signifikan dalam hubungan industrial dan kebijakan upah. Revisi ini menekankan industri padat karya dengan upah rendah, kurang inovasi, dan kreativitas, yang dapat membawa negara ke ketidakkompetitifan global (Jamaluddin et al. 2019). Pemerintah harus fokus pada proyek sumber daya manusia dan intensif pengetahuan untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini menganalisis hukum hubungan industrial yang gagal menciptakan lingkungan dengan posisi setara antara pekerja dan perusahaan, terutama dalam kebijakan upah minimum. Legislasi adalah produk hukum dan politik yang harus dipahami dalam konteks historis dan politiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam pemahaman mengenai dampak implementasi hukum perburuhan terhadap hubungan industri di perusahaan manufaktur di Indonesia. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas kerangka hukum ketenagakerjaan dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan di tengah dinamika industri manufaktur.

Metode

Penelitian ini menggunakan metodologi sosio-legal untuk memeriksa 'teks' dan 'sub-teks' dari undang-undang mendekati masalah hukum dengan perspektif interdisipliner (Banakar & Travers, 2005). Intinya adalah keserjanaan hukum, diperkaya dengan analisis sejarah, politik, dan komparatif dari undang-undang yang digunakan untuk mencapai tujuan studi utama. Sementara itu, dinamika undang-undang ketenagakerjaan Indonesia dianalisis dengan memeriksa undang-undang yang relevan tentang hubungan industrial dan kebijakan upah minimum (Buana and Budiman 2022).

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif untuk memahami dampak Omnibus Law terhadap hak-hak pekerja dan hubungan industrial di sektor manufaktur. Selain itu, analisis dokumen terkait kebijakan ketenagakerjaan dan laporan industri juga dilakukan untuk memberikan konteks yang lebih luas. Sampling dilakukan secara purposive, dengan memilih responden yang memiliki pengalaman langsung terkait perubahan kebijakan dan dampaknya terhadap kondisi kerja. Kriteria purposive sampling mencakup pekerja manufaktur, pengurus serikat buruh, HRD perusahaan, dan pengamat kebijakan ketenagakerjaan, yang aktif atau terdampak secara langsung oleh penerapan Omnibus Law. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul terkait ketidakpuasan pekerja dan perubahan dalam negosiasi upah. Teknik analisis tematik dilakukan melalui proses pengkodean terbuka, kategorisasi, dan interpretasi terhadap transkrip wawancara dan dokumen kebijakan, untuk menemukan makna yang relevan secara hukum dan sosial. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai implikasi hukum perburuhan dan bagaimana sistem hubungan industrial di perusahaan manufaktur dapat beradaptasi dalam menghadapi tantangan yang muncul akibat perubahan kebijakan. Data yang dihasilkan akan diterapkan untuk menyusun rekomendasi kebijakan yang lebih baik serta praktik manajerial yang dapat meningkatkan hubungan antara pekerja dan manajemen, sambil tetap memperhatikan perlindungan hak-hak pekerja di masa depan. Penelitian ini juga akan mempertimbangkan variasi regional dalam pelaksanaan kebijakan tersebut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya dalam konteks yang berbeda (Jamaluddin 2019).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa implikasi hukum perburuhan di sektor manufaktur Indonesia, terutama setelah penerapan Omnibus Law pada tahun 2020 telah menciptakan perubahan yang signifikan dalam kebijakan hubungan Industrial. Terutama terkait fleksibilitas tenaga kerja, penyesuaian upah minimum, dan perlindungan pekerja. Salah satu akibat yang paling signifikan adalah peningkatan jumlah pekerja kontrak dan penggunaan layanan outsourcing, yang menyebabkan ketidakpastian dalam pekerjaan. Perubahan ini berdampak pada keyakinan mereka terhadap kestabilan pekerjaan. Selain itu, ditemukan bahwa banyak perusahaan masih mengabaikan ketentuan yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan. Misalnya, status pekerja harian lepas yang seharusnya beralih menjadi pekerja tetap setelah memenuhi syarat waktu kerja tertentu sering kali tidak diperhatikan oleh perusahaan.

Ketegangan dalam proses negosiasi upah merupakan isu krusial dalam hubungan industri. Kebijakan upah minimum serta kurangnya keterlibatan serikat pekerja dalam negosiasi seringkali menimbulkan konflik antara pemilik usaha dan pekerja. Keadaan ini semakin buruk dengan adanya variasi implementasi kebijakan di tingkat regional. Efektivitas penerapan kebijakan dalam hubungan industrial sangat bergantung pada faktor-faktor seperti dukungan dari pemerintah daerah serta tingkat organisasi serikat pekerja di masing-masing wilayah. Ketidakseimbangan kekuasaan antara pemilik usaha dan pekerja semakin terlihat akibat penerapan Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menekankan perlunya menciptakan sistem hubungan industrial yang lebih adil demi menjamin keberlanjutan dan produktivitas kerja. Mengacu pada teori Solomon (2002), hubungan industrial yang harmonis adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas. Namun, dalam situasi saat ini, ketidakpuasan pekerja terkait ketidakpastian status kerja serta ketegangan dalam negosiasi upah dapat menghambat terwujudnya hubungan industrial yang positif.

Studi ini juga menyoroti pentingnya reformasi dalam hukum ketenagakerjaan untuk memperkuat perlindungan terhadap pekerja tanpa mengorbankan daya saing industri. Diperlukan mekanisme pengawasan yang lebih efektif agar perusahaan mematuhi undang-undang yang berlaku. Konflik dalam hubungan industri yang muncul akibat ketidakjelasan status pekerjaan dan ketegangan seputar kebijakan upah minimum dapat berdampak buruk pada produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, kebijakan dalam hubungan industrial perlu menyeimbangkan aspek efisiensi, keadilan, dan keterlibatan semua pihak. Kebijakan ketenagakerjaan yang responsif terhadap kondisi lokal dan berbasis dialog sosial terbukti berhasil diterapkan di negara seperti Jerman dan Swedia, di mana tripartit institution (pemerintah, pengusaha, serikat pekerja) mampu menghasilkan keputusan bersama yang lebih stabil dan adaptif (Anxo, 2021).

Sebagai langkah rekomendasi, perlu dilakukan penyesuaian kebijakan yang lebih peka terhadap kebutuhan pekerja dan pengusaha. Revisi terhadap regulasi seputar pekerja kontrak dan pengembangan mekanisme negosiasi upah yang lebih inklusif dapat menjadi langkah awal untuk menyelesaikan masalah ini. Contohnya, penyusunan Peraturan Pemerintah yang mewajibkan negosiasi bipartit wajib dilakukan sebelum keputusan upah dibuat, serta pembentukan forum mediasi tetap di tiap kawasan industri yang melibatkan pengawas ketenagakerjaan sebagai fasilitator. Pemerintah juga diharapkan untuk melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk serikat pekerja dan asosiasi pengusaha, dalam proses penyusunan undang-undang untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis dan produktif di masa mendatang.

Kesimpulan

Pemberlakuan Omnibus Law pada tahun 2020 membawa perubahan besar pada sistem hubungan industrial di industri manufaktur Indonesia. Meskipun perubahan ini dimaksudkan untuk meningkatkan fleksibilitas karyawan, dampak negatif yang muncul tidak dapat diabaikan. Ketegangan dalam hubungan industrial sering kali terjadi akibat negosiasi upah yang menjadi sumber konflik antara pengusaha dan pekerja, terutama karena kurangnya keterlibatan serikat pekerja dan tidak konsistennya penerapan kebijakan di tingkat lokal.

Selain itu, bertambahnya pekerja kontrak dan outsourcing menyebabkan ketidakpastian dan penurunan stabilitas lapangan kerja. Kesenjangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja semakin nyata dengan diberlakukannya kebijakan-kebijakan baru yang dianggap lebih menguntungkan pengusaha. Oleh karena itu, reformasi undang-undang ketenagakerjaan yang fokus pada perlindungan pekerja tanpa mengorbankan daya saing industri sangat diperlukan.

Langkah-langkah strategis seperti penguatan serikat pekerja, partisipasi semua pemangku kepentingan, dan regulasi yang komprehensif diperlukan untuk membangun hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Kesimpulannya, sistem hubungan industrial di Indonesia perlu adanya perbaikan yang signifikan untuk dapat menyeimbangkan efisiensi bagi perusahaan dan keadilan bagi pekerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas pemahaman tentang relasi kuasa dalam sistem hubungan industrial, khususnya di tengah konteks regulasi yang cenderung pro-pasar seperti Omnibus Law. Secara praktis, studi ini memberikan dasar bagi pembuat kebijakan dan manajemen perusahaan untuk menyusun strategi dialog sosial yang lebih adil dan konstruktif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif komparatif antar sektor atau wilayah, serta menggali peran aktor lokal seperti pengawas ketenagakerjaan dan pemerintah daerah dalam memperkuat perlindungan hubungan industrial.

Daftar Pustaka

- Anxo, D. (2021). Strengthening the representativeness of the social partners and their institutional capacity to shape labour markets through social dialogue. In *The New World of Work* (pp. 28-68). Edward Elgar Publishing.
- Buana, Satria, M., & Budiman, R. (2022). Indonesia's Minimum Wage Policy After the Omnibus Law: A Comparative Analysis From Islamic Principles. *UUM Journal of Legal Studies*, 13(2), 187–214. doi:10.32890/uumjls2022.13.2.8.
- Daga, Rosnaini, Salam, K. N., Hamzah, N., Suwandaru, R., Ashary, M., . . . Rinaldi. (2023). Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja Dengan Industrial Dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Dan Kesejahteraan Kelompok Kerja. *Jupadai*, 2(1), 56-65.
- Dewi, M. N., & Basir, A. (2023). Indonesia's Omnibus Law and Protection of Labor Rights. *Amsir Law Journal*, 5(1), 66-73. doi:10.36746/alj.v5i1.309
- Felipe, J. A. (2012). Tracking the middle-income trap: What is it, who is in it, and why? (Working Paper Series No. 715). Levy Economic Institute of Bard College. Retrieved from http://www.levyinstitute.org/pubs/wp_715.pdf
- Gaffar, S., Karsona, A. M., Pujiwati, Y., & Perwira, I. (2021). The concept of procedural law regarding the implementation of collective agreements with legal certainty in termination of employment in Indonesia. *Elsevier Ltd*, 7(4). doi:

10.1016/j.heliyon.2021.e06690

- Harinie, L. T., Nurmayanti, S., Khairo, F., Hlstiningsih, Wau, A., Kumagaya, J. P., . . . Rahmayant, R. (2024). HUBUNGAN INDUSTRIAL (Vol. 16).
- Iswadi, Udi, & Haerani, M. (2020). Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019. *Ekono Insentif*, 14(2), 91-100. doi:10.36787/jei.v14i2.291.
- Jamaluddin, S. A. (2019). Industrial relations in a high-income nation: Is Malaysia ready? *UUM Journal of Legal Studies*, 10(1), 91-111. doi:10.32890/uumjls.10.1.2019.9121
- Jamaluddin, Zaharah, S., Taher, M. A., & Yi, N. S. (2019). Industrial Relations in a High-Income Nation: Is Malaysia Ready? *UUM Journal of Legal Studies*, 10(1), 93-111. doi:10.32890/uumjls.10.1.2019.9121.
- Kasra, & Helwan. (2022). Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Industrial Di Indonesia. *Sol Justicia* , 5(1), 97-111.
- Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (2022). Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas. *JKIH: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1(2), 176-193.
- Kusumaningtyas, Fanny, R., Anitasari, R. F., Setiawan, A., & Pratomo, I. W. (2019). Perlindungan Hukum Perburuhan (Strategi Dan Tips Jitu Memahami Perjanjian Kerja Terkait Permasalahan PHK). *Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia*, 2(1), 46-59.
- Shalihah, & Fithriatus. (2022). Industrial Relations with Specific Time Work Agreements after the Decision of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia Number 91/PUU-XVIII/2020 in The Perspective of Legal Justice. *Jurnal Hukum Novelty*, 13(1), 65–80. doi:10.26555/novelty.v13i1.a22545.
- Sufajar, D. (2020). Hukum Perburuhan Dimata Kaum Buruh. *Dinamika Hukum & Masyarakat*, 3(1).
- Syafi'i, & Zamroni, M. (2018). Disputes Settlement Of Industrial Relations In Indonesia. *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum*, 1(2), 77-82.
- Thomas, H., & Turnbull, P. (2023). Industrial relations and the futures of work: Efficiency, equity and voice in the 21st century. Routledge, 1-13.