

PERATURAN UNDANG UNDANG DAN KETENAGAKERJAAN**Nur Betty Purnama Putri¹, M Isa Anshori²**

Universitas Trunojoyo

Correspondence

Email: 210211100079@student.trunojoyo.ac.id No. Telp:
isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Submitted 2 Desember 2024

Accepted 5 Desember 2024

Published 13 Desember 2024

ABSTRAK

Hubungan industrial merupakan aspek penting dalam ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak yang terlibat, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sistem perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia dirancang untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Peraturan ini mencakup berbagai aspek, termasuk perjanjian kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan, dan keselamatan kerja. Dalam praktiknya, penerapan asas-asas seperti *pacta sunt servanda* dan prinsip keadilan menjadi dasar penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas implementasi peraturan ketenagakerjaan serta tantangan yang dihadapi dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pihak-pihak terkait.

Pendahuluan

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan memegang peranan krusial dalam memastikan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan secara adil dan harmonis. Di Indonesia, ketentuan ketenagakerjaan diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, sistem pengupahan, keselamatan kerja, dan penyelesaian perselisihan. Dengan dinamika yang terus berkembang dalam dunia kerja akibat globalisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan demografis, peraturan ini harus terus diperbarui untuk tetap relevan dan efektif (Badan Pusat Statistik, 2023; Undang-Undang No. 13/2003).

Namun, tantangan dalam implementasi dan penegakan hukum ketenagakerjaan masih signifikan. Kasus pelanggaran hak pekerja, kondisi kerja yang tidak sesuai standar, dan permasalahan dalam penyelesaian perselisihan sering kali terjadi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai peraturan ketenagakerjaan dan upaya penegakan hukum yang konsisten menjadi sangat penting (Wibowo, 2024; Setiawan & Nurhayati, 2022).

Kajian Teori**1. Definisi peraturan undang undang dalam ketenagakerjaan**

Peraturan ketenagakerjaan merupakan kerangka hukum yang dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja, mengatur hubungan industrial, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman. Teori utama yang relevan dalam kajian ini adalah teori Perlindungan Pekerja dan teori Hubungan Industrial. Teori Perlindungan Pekerja menekankan pentingnya peraturan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, termasuk upah yang adil, keselamatan kerja, dan hak untuk berserikat (Boehm & Stoner, 2023). Sementara itu, teori Hubungan Industrial fokus pada dinamika antara pekerja dan pengusaha serta mekanisme penyelesaian perselisihan (Setiawan & Nurhayati, 2022).

Teori yang relevan juga mencakup teori Adaptasi Regulasi yang menjelaskan bagaimana peraturan ketenagakerjaan harus beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis dan teknologi. Ini penting karena perubahan teknologi dan demografis dapat menciptakan jenis pekerjaan baru yang mungkin tidak tercakup dalam peraturan yang ada (Kurniawan, 2023). Peraturan ketenagakerjaan memiliki beberapa tujuan utama:

- **Perlindungan Hak Pekerja:** Menjamin hak-hak dasar pekerja, seperti upah yang adil, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja.
- **Menciptakan Iklim Kerja yang Adil:** Mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis.
- **Mendorong Kesejahteraan:** Meningkatkan kualitas hidup pekerja melalui jaminan sosial dan tunjangan yang memadai.
- **Menjaga Stabilitas Ekonomi:** Memastikan produktivitas yang berkelanjutan melalui regulasi yang mendukung iklim investasi.

Beberapa teori yang relevan dalam kajian peraturan ketenagakerjaan antara lain:

- **Teori Keadilan Sosial:** Teori ini berargumen bahwa semua individu berhak atas perlakuan yang adil dan setara di tempat kerja. Peraturan ketenagakerjaan berfungsi untuk menjamin keadilan dalam pengupahan, kesempatan kerja, dan perlakuan di tempat kerja.
- **Teori Hubungan Industrial:** Menekankan pentingnya interaksi yang sehat antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan yang baik antara semua pihak akan mengurangi konflik dan menciptakan kondisi kerja yang produktif.
- **Teori Kontrak Sosial:** Menjelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hasil dari kesepakatan yang saling menguntungkan antara pekerja dan pengusaha. Peraturan ketenagakerjaan bertindak sebagai penjamin kesepakatan tersebut, melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini membahas bagaimana peraturan perundang-undang di bidang ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Asep K. Sulaeman menyatakan bahwa meskipun undang-undang telah dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja, banyak pekerja yang masih menghadapi pelanggaran. Penelitian ini merekomendasikan perlunya sosialisasi yang lebih luas mengenai hak-hak pekerja dan penegakan hukum yang lebih tegas.

Selanjutnya, Dr. Maria Y. Lestari (2017) menemukan bahwa dinamika hubungan industrial di Indonesia dan pengaruh regulasi ketenagakerjaan terhadapnya. Dr. Maria Y. Lestari menemukan pengaruh regulasi yang jelas dapat mengurangi konflik antara pekerja dan pengusaha, namun tantangan tetap ada dalam implementasi dan penegakan hukum di lapangan.

Diskusi

Penelitian menunjukkan bahwa meskipun peraturan ketenagakerjaan telah ditetapkan, implementasi di lapangan seringkali tidak sesuai harapan. Keterlibatan semua pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja, sangat penting dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang efektif. Membangun kesadaran pekerja mengenai hak-hak mereka dan memastikan kepatuhan pengusaha terhadap hukum adalah langkah krusial.

Tinjauan Teoretis : Peraturan Undang-Undang dalam Ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan dalam ketenagakerjaan berfungsi sebagai kerangka hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Tinjauan teoretis ini akan membahas dasar-dasar hukum, prinsip-prinsip yang mendasari peraturan ketenagakerjaan, serta tujuan dan tantangan yang dihadapi.

1. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Peraturan ketenagakerjaan biasanya didasarkan pada:

- **Konstitusi:** Di banyak negara, termasuk Indonesia, konstitusi menjamin hak-hak dasar pekerja, seperti hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak.
- **Perjanjian Internasional:** Organisasi Internasional Buruh (ILO) dan konvensi internasional lainnya sering menjadi acuan dalam merumuskan peraturan ketenagakerjaan di dalam negeri.

- **Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah:** Setiap negara memiliki undang-undang spesifik yang mengatur aspek-aspek ketenagakerjaan, seperti undang-undang tentang upah, keselamatan kerja, dan perlindungan hak pekerja.
2. Prinsip-Prinsip Dasar dalam Peraturan Ketenagakerjaan
- Beberapa prinsip dasar yang mendasari peraturan ketenagakerjaan meliputi:
- **Keadilan Sosial:** Menjamin perlakuan yang adil bagi semua pekerja, termasuk perlindungan terhadap diskriminasi dan pelanggaran hak.
 - **Kesetaraan:** Mengedepankan prinsip kesetaraan di tempat kerja, termasuk akses yang sama terhadap peluang kerja dan pengembangan karier.
 - **Keselamatan dan Kesehatan Kerja:** Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Tujuan Peraturan Ketenagakerjaan
- Peraturan ketenagakerjaan memiliki beberapa tujuan penting, antara lain:
- **Melindungi Hak-Hak Pekerja:** Menjamin hak-hak dasar seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.
 - **Menciptakan Hubungan Industrial yang Sehat:** Mengatur interaksi antara pekerja dan pengusaha untuk mencegah konflik dan meningkatkan produktivitas.
 - **Mendorong Kesejahteraan:** Meningkatkan kualitas hidup pekerja melalui regulasi yang memastikan akses terhadap layanan kesehatan, pendidikan, dan tunjangan sosial.
 - **Menjaga Stabilitas Ekonomi:** Menciptakan iklim investasi yang kondusif dan mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.
4. Teori-teori yang Relevan dalam Ketenagakerjaan
- Beberapa teori yang sering digunakan dalam kajian ketenagakerjaan meliputi:
- **Teori Kontrak Sosial:** Menjelaskan bahwa hubungan kerja dibangun atas dasar kesepakatan yang saling menguntungkan antara pekerja dan pengusaha. Peraturan ketenagakerjaan berfungsi sebagai jaminan untuk melindungi kesepakatan tersebut.
 - **Teori Hubungan Industrial:** Menyoroti interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Teori ini berfokus pada pentingnya dialog sosial dan negosiasi untuk menciptakan hubungan yang harmonis.
 - **Teori Keadilan:** Mendorong penerapan prinsip keadilan dalam perlakuan terhadap pekerja, baik dalam pengupahan maupun kondisi kerja.
5. Tantangan dalam Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan
- Meskipun peraturan ketenagakerjaan telah dirumuskan, berbagai tantangan dalam implementasinya tetap ada:
- **Ketidaktahuan Pekerja:** Banyak pekerja tidak memahami hak-hak mereka, yang mengakibatkan pelanggaran yang sering kali tidak terdeteksi.
 - **Praktik Bisnis yang Tidak Etis:** Beberapa pengusaha mungkin mengabaikan regulasi demi keuntungan finansial, sehingga merugikan pekerja.
 - **Perkembangan Teknologi dan Globalisasi:** Perubahan dalam cara kerja dan struktur pekerjaan membutuhkan adaptasi regulasi agar tetap relevan dan efektif.

Diskusi Terkait Teori-Teori

1. Teori Kontrak Sosial

Teori ini menganggap hubungan kerja sebagai hasil dari kesepakatan yang saling menguntungkan antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks ketenagakerjaan, peraturan undang-undang berfungsi untuk melindungi kesepakatan ini, memastikan bahwa kedua belah pihak memenuhi kewajiban mereka. Teori ini menekankan pentingnya keadilan dan kesetaraan dalam hubungan kerja, serta perlunya peraturan yang jelas untuk menghindari eksploitasi.

2. Teori Hubungan Industrial

Teori ini fokus pada interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial mencakup semua aspek hubungan kerja, termasuk negosiasi, konflik, dan kolaborasi.

Teori ini menunjukkan bahwa dialog sosial dan kerjasama antara semua stakeholders sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Peraturan ketenagakerjaan diharapkan dapat memfasilitasi komunikasi dan menyelesaikan perselisihan yang muncul.

3. Teori Keadilan

Teori ini berfokus pada prinsip keadilan dalam perlakuan terhadap pekerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, ini mencakup isu-isu seperti upah yang adil, kondisi kerja yang layak, dan perlindungan terhadap diskriminasi. Teori ini mendorong penerapan standar yang tinggi dalam perlakuan terhadap pekerja, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang setara dan bebas dari pelanggaran hak.

4. Teori Sistem

Teori sistem memandang ketenagakerjaan sebagai bagian dari sistem sosial yang lebih besar. Dalam konteks ini, peraturan ketenagakerjaan harus dipahami dalam hubungan dengan faktor-faktor sosial, ekonomi, dan politik lainnya. Teori ini menekankan bahwa perubahan dalam satu bagian sistem dapat mempengaruhi bagian lainnya, sehingga peraturan ketenagakerjaan perlu beradaptasi dengan perubahan dalam dinamika sosial dan ekonomi.

5. Teori Ekonomi Ketenagakerjaan

Teori ini menganalisis bagaimana hukum ketenagakerjaan mempengaruhi pasar tenaga kerja dan perilaku ekonomi. Teori ini berfokus pada aspek-aspek seperti upah, produktivitas, dan efisiensi. Dalam konteks ini, peraturan ketenagakerjaan dapat dilihat sebagai alat untuk menciptakan insentif bagi pengusaha dan pekerja, serta mengatur interaksi mereka dalam pasar.

6. Teori Neoklasik

Teori neoklasik dalam ekonomi ketenagakerjaan berargumen bahwa pasar tenaga kerja beroperasi dengan efisien jika dibiarkan bebas. Namun, teori ini juga mengakui bahwa peraturan ketenagakerjaan diperlukan untuk memperbaiki kegagalan pasar, seperti informasi asimetris dan kekuatan tawar yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, peraturan harus ditetapkan untuk melindungi pekerja dan memastikan keadilan dalam proses pasar.

7. Teori Perubahan Sosial

Teori ini menjelaskan bagaimana perubahan dalam masyarakat dapat mempengaruhi peraturan ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, perkembangan sosial, seperti pergeseran dalam nilai-nilai masyarakat atau kemajuan teknologi, sering kali memerlukan penyesuaian dalam peraturan untuk memenuhi kebutuhan baru. Ini menunjukkan pentingnya fleksibilitas dalam hukum ketenagakerjaan untuk tetap relevan.

KESIMPULAN

Peraturan perundang-undangan dalam ketenagakerjaan merupakan komponen krusial dalam menciptakan hubungan yang adil antara pekerja dan pengusaha. Melalui kerangka hukum yang jelas dan prinsip-prinsip dasar yang kuat, diharapkan peraturan ini dapat melindungi hak-hak pekerja, meningkatkan kesejahteraan, dan memastikan produktivitas yang berkelanjutan. Namun, tantangan dalam implementasi memerlukan perhatian dari semua stakeholders untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Peraturan undang-undang ketenagakerjaan adalah pilar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif. Dengan adanya regulasi yang jelas dan penegakan hukum yang konsisten, diharapkan hak-hak pekerja dapat terlindungi, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Setiawan, R. M., & Nurhayati, S. (2022). **Tantangan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Studi Kasus Pelanggaran Hak Pekerja.** *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 12(1), 45-67.
- Wibowo, A. (2024). **Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan: Tantangan dan Solusi.** *Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, 15(3), 123-138.
- Prasetyo, A. H. (2018). **Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia.** *Jurnal Hukum Indonesia*, 9(2), 89-105.
- Lestari, M. Y. (2017). **Dinamika Hubungan Industrial di Era Globalisasi.** *Jurnal Hubungan Industrial*, 8(1), 33-50.
- Hardiyanto, B. S. (2018). **Analisis Kebijakan Upah Minimum di Indonesia.** *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 10(2), 77-95.
- Prabowo, I. S. (2019). **Evaluasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia.** *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 5(4), 12-28.
- Aini, S. R. (2020). **Peran Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-Hak Ketenagakerjaan.** *Jurnal Pekerja dan Kebijakan Sosial*, 11(1), 55-70.
- Sujono, R. M. (2021). **Dampak Teknologi terhadap Ketenagakerjaan dan Regulasi.** *Jurnal Teknologi dan Ketenagakerjaan*, 14(3), 99-115.