

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Fadiah Hazirah¹, Rahmattullah Almuzzaky², Viona Yoan Kornelia Laiskodat³,
Wulandari⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bengkulu, Indonesia

Email : fadihhazirah2@gmail.com¹, rahmatullahalmuzzaky81@gmail.com², vionayoan4@gmail.com³,
wulandari@unib.ac.id⁴

Article History:

Received: 07 April 2026

Revised: 18 Mei 2026

Accepted: 01 Juni 2026

Keywords: *Perlindungan hukum, pekerja, perselisihan hubungan industrial, Undang-Undang Cipta Kerja, kepastian hukum.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja serta implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terhadap kepastian hukum. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara normatif perlindungan hukum telah memadai, dalam praktik masih terdapat kesenjangan antara norma dan implementasi. Ketimpangan posisi tawar pekerja, kompleksitas mekanisme penyelesaian sengketa, serta disharmonisasi antar rezim hukum menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas perlindungan. Selain itu, fleksibilitas pasar kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan ketidakpastian hukum pasca putusan Mahkamah Konstitusi berimplikasi pada meningkatnya kerentanan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi dan penguatan kelembagaan untuk mewujudkan perlindungan hukum yang berkeadilan dan berkepastian hukum.*

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan industrial merupakan konsekuensi dari prinsip negara hukum (*rechtsstaat*), yang menempatkan keadilan sebagai dasar utama dalam pembentukan dan penerapan hukum. Secara konstitusional, hak untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak telah dijamin secara tegas dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan tersebut tidak hanya mengakui keberadaan hak-hak pekerja, tetapi juga menegaskan kewajiban negara untuk melindungi dan memastikan hak-hak tersebut terpenuhi secara efektif. Maka dapat diartikan negara berperan ganda, yaitu sebagai pembentuk regulasi sekaligus penjamin (*guarantor*) dan pelindung aktif kepentingan pekerja dalam praktik hubungan kerja.

Dalam praktiknya, hubungan industrial tidak berada dalam posisi yang seimbang. Pekerja

secara struktural berada pada posisi subordinatif dibanding pengusaha, sehingga daya tawar mereka (*weak bargaining position*) cenderung rendah, baik dalam pembentukan perjanjian kerja maupun penyelesaian perselisihan yang muncul. Ketimpangan ini membuka peluang terjadinya pelanggaran hak-hak normatif pekerja yang seharusnya dilindungi hukum. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi strategis sebagai instrumen korektif untuk menyeimbangkan hubungan industrial melalui pemberian perlindungan hukum, baik secara preventif maupun represif.

Perubahan arah politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia semakin menambah kompleksitas hubungan industrial. Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperkenalkan prinsip fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*) dengan tujuan meningkatkan daya saing ekonomi nasional melalui penyederhanaan regulasi dan efisiensi hubungan kerja. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, namun dari perspektif perlindungan pekerja, perubahan ini menimbulkan tantangan yang signifikan.

Pendekatan fleksibilitas tersebut berpotensi menurunkan standar perlindungan pekerja, terutama terkait pemutusan hubungan kerja, pengaturan hubungan kerja waktu tertentu, serta skema kompensasi dan jaminan sosial. Kondisi ini menimbulkan ketegangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan hak pekerja, yang belum sepenuhnya diakomodasi dalam regulasi baru. Ketegangan tersebut turut memengaruhi meningkatnya perselisihan hubungan industrial, baik yang bersifat hak, kepentingan, maupun pemutusan hubungan kerja.

Meskipun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur mekanisme penyelesaian sengketa secara berjenjang, mulai dari bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, efektivitasnya masih menjadi persoalan. Proses yang panjang, biaya yang tinggi, dan keterbatasan akses pekerja terhadap bantuan hukum menjadi kendala yang melemahkan posisi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya, sehingga prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan belum sepenuhnya tercapai.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat menambah ketidakpastian hukum dalam implementasi regulasi. Ketidakpastian ini semakin memperlemah posisi pekerja dalam menghadapi perselisihan hubungan industrial yang memerlukan kepastian norma sebagai dasar perlindungan hukum.

Dengan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja tidak dapat dipandang semata-mata sebagai persoalan normatif. Kajian yang mendalam, sistematis, dan kritis diperlukan untuk menilai sejauh mana konstruksi hukum yang ada mampu menjamin keadilan substantif bagi pekerja, khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

LANDASAN TEORI

1. Konsep Perlindungan Hukum dalam Hubungan Industrial

Perlindungan hukum merupakan hak fundamental setiap pekerja yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bertujuan untuk menegakkan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum bagi masyarakat, termasuk pekerja dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum berfungsi sebagai instrumen yang memastikan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, sekaligus mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang lebih

kuat secara struktural.

Hubungan industrial bersifat asimetris karena pekerja berada pada posisi subordinatif terhadap pengusaha. Posisi subordinatif ini menimbulkan lemahnya posisi tawar pekerja (*weak bargaining position*), sehingga mereka rentan terhadap pelanggaran hak normatif. Hukum ketenagakerjaan berperan sebagai korektif untuk menyeimbangkan relasi ini melalui perlindungan preventif, seperti pengaturan standar kerja, jaminan sosial, dan mekanisme konsultasi, serta perlindungan represif, seperti penyelesaian perselisihan melalui mekanisme hukum yang berjenjang.

2. Teori Negara Hukum (*Rechtsstaat*)

Konsep negara hukum atau *rechtsstaat* menekankan bahwa negara wajib menjamin hak-hak warga negaranya melalui pembentukan regulasi yang adil dan penerapan hukum yang konsisten. Dalam hukum ketenagakerjaan, prinsip ini menegaskan bahwa negara tidak hanya berfungsi sebagai regulator, tetapi juga sebagai penjamin (*guarantor*) dan pelindung hak-hak pekerja. Maka kebijakan ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diarahkan pada tercapainya keadilan substantif bagi pekerja, bukan semata-mata efisiensi ekonomi.

3. Teori Posisi Tawar Pekerja (*Weak Bargaining Position*)

Teori *weak bargaining position* menjelaskan bahwa ketimpangan kekuatan dalam hubungan industrial membuat pekerja berada pada posisi yang lemah dalam negosiasi kontrak kerja dan penyelesaian perselisihan. Teori ini relevan untuk memahami perlunya regulasi yang memberikan perlindungan hukum, termasuk mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan aksesibilitas bagi pekerja. Penerapan teori ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menciptakan keseimbangan antara pihak pekerja dan pengusaha, sehingga hak-hak pekerja dapat terlindungi secara nyata.

4. Perlindungan Hukum Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperkenalkan prinsip fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*). Pendekatan ini bertujuan meningkatkan efisiensi hubungan kerja dan daya saing ekonomi, tetapi berpotensi menurunkan standar perlindungan pekerja. Oleh karena itu, landasan teori ini menekankan pentingnya analisis terhadap implikasi regulasi baru terhadap perlindungan hak pekerja, kepastian hukum, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

5. Kepastian Hukum dan Perlindungan Hak Pekerja

Kepastian hukum merupakan prinsip utama dalam perlindungan hak pekerja, yang memungkinkan pekerja menuntut hak-haknya secara adil dan efektif. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat menekankan pentingnya kepastian hukum dalam implementasi regulasi. Kepastian hukum menjadi prasyarat agar perlindungan hak pekerja dapat dijalankan secara konsisten dan tidak menimbulkan ketidakpastian dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif (*normative legal research*) karena fokus penelitian adalah perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perselisihan hubungan industrial pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Pendekatan ini menekankan kajian terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan pengadilan sebagai sumber utama dalam memahami masalah hukum yang diteliti. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat

menganalisis norma hukum yang berlaku dan mengevaluasi relevansi serta efektivitasnya terhadap perlindungan pekerja.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer meliputi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Data sekunder terdiri atas buku, jurnal, artikel ilmiah, dan literatur hukum lain yang relevan dengan perlindungan pekerja dan hubungan industrial.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu menelaah dokumen hukum, literatur akademik, dan putusan pengadilan yang relevan. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai prinsip hukum, mekanisme penyelesaian perselisihan, dan dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap hak pekerja. Seluruh data dikaji secara sistematis untuk mengidentifikasi ketentuan yang relevan, konflik norma, dan konsekuensi hukum bagi perlindungan pekerja.

Analisis data dilakukan secara kualitatif normatif. Proses analisis ini meliputi tiga tahap yang saling berkesinambungan. Pertama, analisis doktrinal, yaitu menelaah teori hukum dan doktrin yang berkaitan dengan perlindungan pekerja, posisi tawar pekerja, dan prinsip negara hukum (*rechtsstaat*). Kedua, analisis perundang-undangan, yaitu menafsirkan ketentuan hukum yang mengatur hak pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan prinsip fleksibilitas pasar kerja. Ketiga, analisis putusan pengadilan dan Mahkamah Konstitusi, untuk menilai dampak yuridis terhadap kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.

Penelitian ini bersifat *desk research*, sehingga seluruh kegiatan penelitian dilakukan melalui studi dokumen dan literatur hukum yang tersedia di perpustakaan, basis data hukum, maupun situs resmi pemerintah. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, dan literatur hukum, sehingga hasil analisis dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan metode penelitian ini, peneliti dapat menilai secara sistematis dan kritis efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja, dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta sejauh mana regulasi baru menjamin kepastian hukum bagi pekerja. Pendekatan ini memungkinkan penelitian menghasilkan kajian yang runtut, komprehensif, dan relevan bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan konsekuensi logis dari prinsip negara hukum (*rechtsstaat*) yang menempatkan hukum sebagai instrumen untuk menjamin keadilan substantif. Dalam konteks ketenagakerjaan, jaminan konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban tidak hanya dalam membentuk norma hukum, tetapi juga memastikan implementasi perlindungan tersebut berjalan efektif.

Namun relasi hubungan industrial di Indonesia bersifat asimetris. Pekerja menempati posisi subordinatif sehingga daya tawarnya lemah (*weak bargaining position*). Ketimpangan ini meningkatkan risiko pelanggaran hak normatif pekerja, seperti hak atas upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan atas pemutusan hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai

instrumen korektif, memberikan perlindungan preventif melalui pengaturan standar kerja, jaminan sosial, dan mekanisme konsultasi, serta perlindungan represif melalui penyelesaian perselisihan berjenjang .

Kondisi tersebut terefleksi secara konkret dalam kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk (*Sritex*), yang mengalami tekanan finansial serius hingga berimplikasi pada ketidakpastian pemenuhan hak pekerja, termasuk upah dan keberlanjutan hubungan kerja. Dalam hal ini, terlihat bahwa ketika perusahaan mengalami krisis, pekerja menjadi pihak yang paling terdampak. Hal ini menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak boleh bersifat pasif, melainkan harus adaptif terhadap dinamika ekonomi yang berpotensi merugikan pekerja.

Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, memperkenalkan prinsip fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*). Tujuan utama regulasi ini adalah meningkatkan efisiensi hubungan kerja dan daya saing nasional melalui penyederhanaan regulasi. Namun, prinsip fleksibilitas ini berpotensi menurunkan standar perlindungan pekerja, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja, hubungan kerja waktu tertentu, serta skema kompensasi dan jaminan sosial . Dampaknya, muncul ketegangan antara kepentingan ekonomi dan hak pekerja, yang dapat meningkatkan perselisihan hubungan industrial.

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mekanisme penyelesaian sengketa secara berjenjang, mulai dari bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial . Mekanisme ini secara normatif menjamin hak pekerja untuk menyelesaikan sengketa secara legal. Namun, praktiknya menghadapi kendala, antara lain panjangnya prosedur, biaya tinggi, dan keterbatasan akses pekerja terhadap bantuan hukum .

Kondisi tersebut terefleksi secara konkret dalam kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk (*Sritex*), yang mengalami tekanan finansial serius hingga berimplikasi pada ketidakpastian pemenuhan hak pekerja, termasuk upah dan keberlanjutan hubungan kerja. Dalam permasalahan tersebut, terlihat bahwa ketika perusahaan mengalami krisis, pekerja menjadi pihak yang paling terdampak. Hal ini menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak boleh bersifat pasif, melainkan harus adaptif terhadap dinamika ekonomi yang berpotensi merugikan pekerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa desain normatif yang bersifat linear tidak selalu mampu menjawab kompleksitas realitas hubungan industrial modern. Dalam kondisi tertentu, pekerja justru mengalami keterlambatan dalam memperoleh haknya akibat prosedur yang panjang dan tumpang tindih kewenangan antar lembaga.

Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat menambah ketidakpastian hukum . Ketidakpastian ini melemahkan posisi pekerja dalam penyelesaian perselisihan karena kepastian norma merupakan syarat utama efektivitas perlindungan hukum. Tanpa kepastian hukum, perlindungan substantif bagi pekerja sulit tercapai meskipun mekanisme formal tersedia.

Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan fundamental dalam paradigma hukum ketenagakerjaan melalui pendekatan fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*). Pendekatan ini secara teoritis bertujuan untuk meningkatkan efisiensi ekonomi dan daya saing nasional, namun dalam praktiknya berpotensi menimbulkan degradasi terhadap standar

perlindungan pekerja.

Pada kasus PT Sritex, dampak fleksibilitas tersebut terlihat dari meningkatnya kerentanan pekerja terhadap ketidakpastian kerja. Ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan, fleksibilitas dalam hubungan kerja memungkinkan pengusaha untuk melakukan penyesuaian yang berdampak langsung pada pekerja, seperti pengurangan tenaga kerja atau perubahan skema kerja.

Perluasan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memperkuat kecenderungan *precarious work* (kerja tidak pasti), yang mengurangi stabilitas ekonomi pekerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memperlemah posisi pekerja dalam hubungan industrial dan meningkatkan potensi konflik.

Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan iklim investasi, dari perspektif perlindungan pekerja masih diperlukan evaluasi kritis agar tidak terjadi degradasi terhadap hak-hak normatif pekerja.

Analisis Kepastian Hukum dan Efektivitas Perlindungan Pekerja

Kepastian hukum merupakan elemen fundamental dalam menjamin efektivitas perlindungan hukum. Tanpa kepastian hukum, norma yang ada tidak memiliki daya ikat yang kuat dalam praktik.

Dalam kasus PT Sritex, terdapat kesenjangan yang nyata antara norma hukum (*das sollen*) dan implementasi (*das sein*). Secara normatif, pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen, namun dalam praktiknya posisi tersebut tidak selalu menjamin terpenuhinya hak pekerja secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya problematika dalam integrasi antar rezim hukum, khususnya antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan.

Jika dianalisis menggunakan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, permasalahan tersebut mencerminkan kelemahan pada tiga aspek utama, yaitu:

- a. Substansi hukum, yang belum sepenuhnya harmonis antar sektor;
- b. Struktur hukum, yang belum mampu mengintegrasikan kewenangan antar lembaga;
- c. Budaya hukum, yang masih cenderung formalistik dan kurang berorientasi pada keadilan substantif.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 juga memperlihatkan bahwa kepastian hukum dalam bidang ketenagakerjaan masih berada dalam kondisi transisional. Ketidakpastian ini berdampak langsung pada lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja, karena norma yang menjadi dasar perlindungan belum sepenuhnya stabil.

Peran Lembaga Pengawas dan Strategi Penguatan Perlindungan

Peran lembaga pengawas ketenagakerjaan menjadi krusial dalam menjamin efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja. Dalam konteks hubungan industrial, Dinas Ketenagakerjaan dan serikat pekerja memiliki fungsi strategis sebagai pengawas, fasilitator, sekaligus mediator.

Dalam kasus PT Sritex, keterlibatan pemerintah dalam proses penyelesaian menunjukkan bahwa negara memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial, terutama dalam situasi krisis perusahaan. Namun demikian, efektivitas peran tersebut sangat bergantung pada kapasitas kelembagaan, koordinasi antarinstansi, serta kualitas sumber daya manusia.

Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis yang komprehensif, antara lain:

- a. Penguatan regulasi agar fleksibilitas tidak mengurangi hak normatif pekerja
- b. Peningkatan kapasitas mediator dan aparat pengawas ketenagakerjaan
- c. Penyederhanaan mekanisme penyelesaian sengketa agar lebih cepat dan efisien
- d. Penguatan yurisprudensi sebagai sumber kepastian hukum

e. Evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi kebijakan ketenagakerjaan

Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya memerlukan kerangka normatif yang kuat, tetapi juga dukungan struktur kelembagaan dan budaya hukum yang progresif agar tujuan keadilan substantif dapat tercapai.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif telah memiliki dasar yuridis yang kuat melalui konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, dalam tataran implementatif masih terdapat kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Ketimpangan posisi tawar pekerja, kompleksitas mekanisme penyelesaian sengketa, serta disharmonisasi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan, sebagaimana tercermin dalam kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum sepenuhnya mampu menjamin keadilan substantif bagi pekerja.

Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dengan pendekatan fleksibilitas pasar kerja serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 telah menimbulkan implikasi yuridis berupa meningkatnya ketidakpastian hukum. Kondisi ini berdampak pada melemahnya efektivitas perlindungan hak pekerja dalam perselisihan hubungan industrial, karena kepastian hukum merupakan prasyarat utama dalam penegakan keadilan. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk memperkuat integrasi norma hukum dan menjamin kepastian serta keadilan dalam praktik hubungan industrial.

SARAN

Pemerintah perlu melakukan harmonisasi dan reformulasi regulasi ketenagakerjaan, khususnya dalam mengintegrasikan hukum ketenagakerjaan dengan hukum kepailitan, agar perlindungan hak pekerja tetap terjamin dalam situasi krisis perusahaan. Selain itu, prinsip fleksibilitas dalam Undang-Undang Cipta Kerja harus diimbangi dengan penguatan norma perlindungan hak pekerja guna mencegah terjadinya degradasi standar perlindungan.

Diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan, khususnya mediator hubungan industrial dan aparat pengawas ketenagakerjaan, serta penyederhanaan mekanisme penyelesaian perselisihan agar lebih efektif, cepat, dan aksesibel. Selain itu, penguatan peran yurisprudensi yang progresif dan peningkatan budaya hukum masyarakat menjadi faktor penting dalam mewujudkan perlindungan hukum yang berkeadilan dan berkepastian hukum.

DAFTAR REFERENSI

- Adrian Sutedi, *Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Teori dan Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta, 2020.
Henry Simamora, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta, 2019.
Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta, 2011.
Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Alumni, Jakarta, 1985.
R. Subekti, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2018.
Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2006.
Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Uji Materi Undang-Undang Cipta Kerja, Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2020.
Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Sekretariat Negara, Jakarta, 2020.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Sekretariat Negara, Jakarta, 2004.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Sekretariat Negara, Jakarta, 2023.