

Analisis Yuridis Keseimbangan Perlindungan Hukum antara Pekerja dan Pengusaha dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Juridical Analysis of the Balance of Legal Protection Between Workers and Employers in the Indonesian Labor Law System

Vryacaka Jauzaak Olivia¹

¹ Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel:

Received 10 April 2026

Revised 15 April 2026

Accepted 20 April 2026

Available online 30 April 2026

Keywords: labor law, legal protection, workers, employers, balance

Keywords: sharia compliance; customer satisfaction; customer loyalty



Artikel ini merupakan artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which labor law in Indonesia is able to create a balance of legal protection between workers and employers, as well as to identify the factors influencing such balance. This research employs a normative juridical method with statutory and conceptual approaches. The results indicate that, normatively, Indonesian labor law—particularly Law Number 13 of 2003 on Manpower and Law Number 11 of 2020 on Job Creation—has been designed to establish fair and balanced employment relations. However, in practice, there is a tendency for legal protection to be more heavily oriented toward workers, resulting in limited flexibility and increased compliance burdens for employers. Furthermore, this balance is influenced by several factors, including legal policy orientation, economic conditions, regulatory complexity, effectiveness of law enforcement, and globalization dynamics. Therefore, a more proportional legal policy is needed to achieve an ideal balance in industrial relations.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana hukum ketenagakerjaan di Indonesia mampu menciptakan keseimbangan perlindungan hukum antara pekerja dan pengusaha, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara normatif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang. Namun, dalam praktiknya, terdapat kecenderungan perlindungan yang lebih dominan diberikan kepada pekerja sehingga menimbulkan keterbatasan fleksibilitas dan beban kepatuhan bagi pengusaha. Selain itu, keseimbangan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain orientasi kebijakan hukum, kondisi ekonomi, kompleksitas regulasi, efektivitas penegakan hukum, serta dinamika globalisasi. Dengan demikian, diperlukan kebijakan hukum yang lebih proporsional guna menciptakan keseimbangan yang ideal dalam hubungan industrial.

PENDAHULUAN

Tenaga Kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang aktif bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan.¹ Tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam pembangunan nasional yang berperan sebagai pelaku sekaligus peran pembangunan itu sendiri. Dalam sistem perekonomian modern, hubungan antara pekerja dan pengusaha menjadi suatu keniscayaan yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan produksi dan distribusi. Hubungan tersebut tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga memiliki dimensi yuridis yang melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-

¹ Sumitro Djojahadikusumo

masing pihak. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem hukum yang mampu mengatur hubungan kerja secara adil dan seimbang guna menjamin kepastian hukum serta perlindungan bagi para pihak yang terlibat.

Dalam praktiknya, hubungan kerja sering kali menunjukkan adanya ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Pekerja pada umumnya berada dalam posisi yang lebih lemah karena ketergantungannya terhadap pekerjaan sebagai sumber penghidupan, sedangkan pengusaha memiliki kekuatan ekonomi dan kontrol terhadap sarana produksi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan eksploitasi apabila tidak diimbangi dengan hukum yang memadai. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Namun, perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan adanya kecenderungan perlindungan yang lebih dominan diberikan kepada pekerja sebagai pihak yang dianggap lebih lemah. Hal ini tercermin dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang memberikan jaminan hak-hak normatif bagi pekerja, seperti hak atas upah layak, jaminan sosial, hak berserikat, hingga hak untuk melakukan mogok kerja sebagai bentuk penyampaian aspirasi.² Di sisi lain, pengusaha sebagai pihak yang mengelola kegiatan usaha juga memiliki kepentingan untuk menjaga keberlangsungan produksi, stabilitas operasional, serta efisiensi usaha yang sering kali terdampak oleh pelaksanaan hak-hak tersebut.

Salah satu isu yang kerap menimbulkan perdebatan adalah mengenai pelaksanaan mogok kerja oleh pekerja. Secara normatif, mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja dalam hubungan industrial.³ Akan tetapi, dalam praktiknya, pelaksanaan mogok kerja tidak selalu dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Mogok kerja yang dilakukan tanpa pemberitahuan atau tidak memenuhi syarat administratif dapat berimplikasi pada terganggunya kegiatan operasional perusahaan, bahkan menimbulkan kerugian ekonomi yang signifikan bagi pengusaha. Dalam kondisi demikian, pengusaha sering kali dihadapkan pada dilema antara mempertahankan keberlangsungan usaha atau menghadapi risiko hukum apabila mengambil tindakan tegas terhadap pekerja.

Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah terkait dengan mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK pada prinsipnya merupakan upaya terakhir yang hanya dapat dilakukan apabila telah melalui prosedur tertentu, termasuk perundingan antara pekerja dan pengusaha.⁴ Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Namun, di sisi lain, pembatasan tersebut dapat menimbulkan kendala bagi pengusaha dalam mengambil keputusan yang cepat dan tepat untuk menjaga efisiensi dan keberlangsungan usaha, khususnya dalam situasi di mana pekerja melakukan pelanggaran atau tindakan yang merugikan perusahaan.

Selain itu, kewajiban pembayaran pesangon juga menjadi salah satu aspek yang sering dipandang memberatkan pengusaha. Dalam berbagai kondisi, pengusaha tetap diwajibkan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja meskipun pemutusan hubungan kerja terjadi akibat kondisi tertentu yang tidak sepenuhnya berada dalam kendali pengusaha.⁵ Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana pengaturan tersebut telah mencerminkan prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja.

Tingginya potensi sengketa hubungan industrial juga menjadi indikator adanya ketidakseimbangan dalam perlindungan hukum. Pengusaha sering kali berada dalam posisi

2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya ketentuan mengenai hak-hak pekerja.

3 Ibid., ketentuan mengenai hak mogok kerja

4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perubahan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja.

5 Ibid., ketentuan mengenai kompensasi dan pesangon.

rentan terhadap gugatan hukum yang diajukan oleh pekerja, baik melalui mekanisme mediasi maupun melalui lembaga peradilan hubungan industrial. Dalam beberapa kasus, ketidakpastian putusan serta perbedaan penafsiran terhadap norma hukum dapat menimbulkan risiko hukum yang cukup besar bagi pengusaha. Kondisi ini pada akhirnya tidak hanya berdampak pada stabilitas hubungan industrial, tetapi juga berpotensi memengaruhi iklim investasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Dengan demikian, meskipun secara normatif hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, dalam praktiknya masih terdapat indikasi bahwa perlindungan hukum yang diberikan belum sepenuhnya proporsional. Kecenderungan perlindungan yang lebih besar terhadap pekerja tanpa diimbangi dengan perlindungan yang memadai bagi pengusaha berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan yang justru dapat merugikan kedua belah pihak dalam jangka panjang.

Rumusan Masalah

1. Sejauh mana hukum ketenagakerjaan di Indonesia mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha?
2. Faktor-faktor manakah yang berpengaruh terhadap keseimbangan perlindungan hukum antara pekerja dan pengusaha?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Mampu Menciptakan Keseimbangan Antara Kepentingan Pekerja Dan Pengusaha

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya disusun dengan tujuan untuk menciptakan hubungan yang adil, seimbang, dan proporsional antara pekerja dan pengusaha. Prinsip keseimbangan tersebut menjadi salah satu asas penting dalam pengaturan hubungan kerja, dimana kedua pihak diberikan hak dan kewajiban yang seimbang.⁶ Dalam kerangka normatif, negara berupaya menghadirkan regulasi yang mampu melindungi pekerja sebagai pihak yang dianggap lemah sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha sebagai pelaku usaha.

Apabila ditinjau dari perspektif pengusaha, implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan adanya kecenderungan yang belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keseimbangan tersebut. Hal ini disebabkan oleh dominannya pendekatan perlindungan terhadap pekerja yang memang ditempatkan sebagai pihak yang rentan dalam hubungan kerja. Pendekatan tersebut terlihat dalam berbagai ketentuan yang memberikan jaminan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu perlindungan yang menonjol adalah pengakuan terhadap hak mogok kerja. Secara hukum, mogok kerja merupakan hak dasar pekerja yang dijamin sebagai bagian dari kebebasan berserikat dan berpendapat.⁷ Meskipun dalam praktiknya, pelaksanaan tersebut tidak selalu dilakukan tanpa pemberitahuan atau tidak memenuhi ketentuan administratif yang sering kali mengakibatkan terganggunya kegiatan operasional perusahaan. Dari sudut pandang pengusaha, kondisi ini dapat menimbulkan kerugian yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga berdampak pada reputasi dan keberlangsungan usaha.

Permasalahan yang muncul kemudian adalah keterbatasan ruang gerak pengusaha dalam merespons tindakan tersebut. Meskipun pekerja melakukan mogok kerja yang tidak sah,

6 Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014)

7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 137

pengusaha tidak serta-merta dapat mengambil tindakan tegas seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa melalui prosedur yang panjang. Hal ini juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mempunyai ketentuan proses perundinan serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum PHK dapat dilakukan.⁸ Ketentuan ini menciptakan beban tambahan karena memperlambat proses pengambilan keputusan yang seharusnya dapat dilakukan secara lebih cepat untuk menjaga stabilitas perusahaan. Selain itu, pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja secara umum juga menunjukkan adanya pembatasan yang cukup ketat terhadap kewenangan pengusaha. PHK ditempatkan menjadi langkah terakhir yang hanya dapat dilakukan apabila terdapat alasan yang sah dan telah melalui prosedur tertentu.⁹ Meskipun tujuan dari pengaturan ini adalah untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang, dalam praktiknya hal tersebut dapat mengurangi fleksibilitas pengusaha dalam mengelola tenaga kerja. Dalam situasi tertentu, pengusaha memerlukan tindakan yang cepat dan efektif. Namun, keterbatasan yang ada justru berpotensi menghambat upaya tersebut.

Selain aspek normatif yang membatasi fleksibilitas hubungan kerja, persoalan lain yang turut mempengaruhi sejauh mana hukum ketenagakerjaan di Indonesia mampu menciptakan keseimbangan adalah tingginya beban kepatuhan (*compliance cost*) yang harus ditanggung oleh pengusaha. Dalam kerangka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengusaha tidak hanya dibebani kewajiban substantif seperti pembayaran upah dan jaminan sosial, tetapi juga berbagai kewajiban administratif yang kompleks. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya perlindungan terhadap pekerja diikuti dengan konsekuensi meningkatnya beban regulatif bagi pengusaha.¹⁰

Dalam perspektif keseimbangan, situasi tersebut memperlihatkan bahwa hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya menempatkan kedua pihak dalam posisi yang proporsional. Pengusaha tidak hanya berperan sebagai pemberi kerja, tetapi juga sebagai pihak yang harus memastikan kepatuhan terhadap berbagai regulasi dengan risiko sanksi apabila terjadi pelanggaran, termasuk yang bersifat administratif.¹¹

Selain itu, struktur biaya tenaga kerja yang relatif kaku menyebabkan perencanaan bisnis jangka panjang menjadi kurang fleksibel. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan, meskipun memberikan perlindungan yang kuat kepada pekerja, belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan pengusaha untuk menyesuaikan diri dengan dinamika ekonomi. Dalam kerangka keseimbangan, kondisi ini dapat diartikan sebagai adanya dominasi perlindungan terhadap pekerja dibandingkan dengan fleksibilitas yang dibutuhkan oleh pengusaha.¹²

Sebagai bentuk adaptasi terhadap kondisi tersebut, pengusaha cenderung menggunakan skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan alih daya (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Praktik ini menunjukkan bahwa keseimbangan yang diharapkan oleh hukum belum sepenuhnya tercapai, karena pengusaha terdorong untuk mencari alternatif guna mengurangi beban yang ditimbulkan oleh regulasi. Di

8 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan perubahan mekanisme pemutusan hubungan kerja.

9 Ibid., prinsip PHK sebagai upaya terakhir dalam hubungan kerja.

10 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai kewajiban pengusaha dan sanksi administratif

12 Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Investment Policy Reviews: Indonesia*.

sisi lain, kondisi ini juga berpotensi mengurangi stabilitas kerja bagi pekerja, sehingga menimbulkan dilema baru dalam hubungan industrial.¹³

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara normatif telah dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat kecenderungan bahwa perlindungan terhadap pekerja lebih dominan, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan dari sudut pandang pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan yang dicapai masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip proporsionalitas dalam hubungan kerja.

Faktor-faktor manakah yang berpengaruh terhadap keseimbangan perlindungan hukum antara pekerja dan pengusaha

Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan perlindungan hukum antara pekerja dan pengusaha, perlu disadari bahwa hubungan industrial tidak hanya ditentukan oleh norma hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai aspek struktural, ekonomi, dan kelembagaan. Keseimbangan dalam hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan, apabila salah satu faktor tidak berfungsi secara optimal, maka keseimbangan tersebut sulit tercapai secara utuh.

Salah satu faktor utama adalah orientasi kebijakan hukum (*legal policy*) yang cenderung menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dilindungi. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terlihat bahwa pendekatan perlindungan terhadap pekerja masih menjadi prioritas utama.¹⁴ Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa pekerja berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Meskipun pendekatan ini memiliki dasar yang kuat secara sosiologis, dalam praktiknya dapat memengaruhi keseimbangan karena perlindungan yang diberikan tidak selalu diimbangi dengan fleksibilitas yang memadai bagi pengusaha.

Faktor kedua adalah kondisi ekonomi dan dinamika pasar tenaga kerja. Dalam situasi ekonomi yang tidak stabil atau dalam sektor usaha tertentu yang sangat kompetitif, pengusaha membutuhkan fleksibilitas yang lebih besar dalam mengelola tenaga kerja. Namun, ketika regulasi ketenagakerjaan cenderung kaku, maka kemampuan pengusaha untuk beradaptasi menjadi terbatas.¹⁵ Hal ini berimplikasi pada munculnya berbagai strategi penyesuaian, seperti penggunaan PKWT atau outsourcing, yang pada akhirnya justru dapat menggeser keseimbangan perlindungan yang ingin dicapai oleh hukum.

Faktor ketiga adalah struktur dan kompleksitas regulasi. Banyaknya peraturan perundang-undangan beserta aturan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sering kali menimbulkan multitafsir dalam implementasi.¹⁶ Kompleksitas ini tidak hanya menyulitkan pengusaha dalam memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga berpotensi menimbulkan sengketa akibat perbedaan penafsiran. Dalam kondisi demikian, keseimbangan menjadi sulit dicapai karena masing-masing pihak dapat memiliki pemahaman yang berbeda terhadap hak dan kewajibannya.

Selanjutnya, efektivitas penegakan hukum dan kelembagaan hubungan industrial juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan

13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, dan PHK.

14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

15 International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2020* (Geneva: ILO, 2020).

16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

industrial yang memerlukan waktu dan biaya tidak sedikit dapat menimbulkan ketimpangan, terutama bagi pengusaha yang harus menghadapi ketidakpastian selama proses berlangsung.¹⁷ Di sisi lain, lemahnya pengawasan terhadap pelanggaran tertentu juga dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam praktik, baik yang merugikan pekerja maupun pengusaha.

Faktor lainnya adalah tingkat kesadaran dan kepatuhan para pihak terhadap hukum ketenagakerjaan. Tidak semua pelaku usaha memiliki kapasitas atau pemahaman yang memadai terhadap kewajiban hukum yang berlaku, terutama bagi usaha kecil dan menengah. Demikian pula, tidak semua pekerja memahami hak dan kewajibannya secara utuh. Kondisi ini dapat menimbulkan hubungan kerja yang tidak seimbang karena adanya kesenjangan informasi dan pemahaman hukum.¹⁸

Terakhir, faktor yang tidak kalah penting adalah pengaruh globalisasi dan persaingan investasi internasional. Dalam era ekonomi global, negara dituntut untuk menciptakan regulasi yang tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga mampu menarik investasi. Apabila regulasi ketenagakerjaan dianggap terlalu rigid, maka hal tersebut dapat mempengaruhi daya saing Indonesia dibandingkan negara lain. Sebaliknya, apabila terlalu fleksibel, maka perlindungan terhadap pekerja dapat terabaikan.¹⁹ Oleh karena itu, keseimbangan menjadi tantangan yang kompleks karena harus mempertimbangkan kepentingan domestik sekaligus tekanan global.

Keseimbangan perlindungan hukum antara pekerja dan pengusaha tidak hanya ditentukan oleh substansi peraturan perundang-undangan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti orientasi kebijakan, kondisi ekonomi, kompleksitas regulasi, efektivitas penegakan hukum, tingkat kesadaran hukum, serta dinamika global. Keseluruhan faktor tersebut saling berinteraksi dan menentukan sejauh mana prinsip keseimbangan dalam hukum ketenagakerjaan dapat diwujudkan secara nyata.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara normatif telah dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan proporsional antara pekerja dan pengusaha. Regulasi yang ada, baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menunjukkan adanya upaya negara untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara sosiologis berada pada posisi yang lebih lemah, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha.

Namun demikian, dalam implementasinya, keseimbangan tersebut belum sepenuhnya tercapai. Terdapat kecenderungan bahwa perlindungan hukum lebih dominan diberikan kepada pekerja, sehingga dari perspektif pengusaha menimbulkan berbagai kendala, seperti keterbatasan fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja, tingginya beban kepatuhan, serta risiko hukum yang cukup besar. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip keseimbangan yang diharapkan masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya mencerminkan asas proporsionalitas.

Selain itu, keseimbangan perlindungan hukum juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain orientasi kebijakan hukum yang pro-pekerja, kondisi ekonomi dan dinamika pasar tenaga kerja, kompleksitas regulasi, efektivitas penegakan hukum, tingkat kesadaran hukum para pihak, serta tekanan globalisasi dan persaingan investasi. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan

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

18 International Labour Organization, *Indonesia Jobs Outlook 2021: Investing in People* (Geneva: ILO, 2021).

19 World Bank, *Doing Business 2020* (Washington, D.C.: World Bank, 2020); Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Investment Policy Reviews: Indonesia 2020* (Paris: OECD Publishing, 2020).

dan menentukan sejauh mana hukum ketenagakerjaan mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Dengan demikian, diperlukan adanya penataan ulang kebijakan hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya berorientasi pada perlindungan pekerja, tetapi juga memberikan ruang yang memadai bagi pengusaha untuk menjalankan kegiatan usaha secara efisien dan berkelanjutan. Keseimbangan yang ideal hanya dapat tercapai apabila kedua kepentingan tersebut diakomodasi secara proporsional.

REFERENSI

- International Labour Organization. (2020). *World employment and social outlook: Trends 2020*. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2021). *Indonesia jobs outlook 2021: Investing in people*. International Labour Organization.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *OECD investment policy reviews: Indonesia 2020*. OECD Publishing.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- World Bank. (2020). *Doing business 2020*. World Bank.