CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

MENUJU HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG BERKEADILAN: SOLUSI ATAS KONFLIK ANTARA BURUH DAN PENGUSAHA

[1]Dielfan Juli Martin, [2]Muhammad Fadel Abira, [3]Septrian Azeri, [4]Sonia Ivana Barus

julimartindielfan@gmail.com, muhammadfadelabira@gmail.com,

septrianazeri2002@email.com

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,

Universitas Bengkulu, Bengkulu.

ABSTRAK

Hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan merupakan fondasi penting dalam mewujudkan stabilitas ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, relasi antara buruh dan pengusaha kerap diwarnai konflik yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan ekonomi, penafsiran peraturan, dan ketimpangan kekuatan tawar-menawar. Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis akar permasalahan dalam konflik hubungan industrial dan menawarkan solusi untuk menciptakan keadilan yang seimbang bagi kedua pihak. Penelitian dilakukan melalui pendekatan yuridis-normatif dan studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan serta studi kasus. Hasil kajian menunjukkan perlunya penguatan institusi penyelesaian perselisihan, penegakan hukum ketenagakerjaan yang tegas, serta pendekatan dialog sosial yang partisipatif sebagai solusi menuju hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan.

Kata kunci: hubungan industrial, keadilan, konflik buruh, pengusaha, Solusi.

Article History

Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025
Plagiarism Checker No 234

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

A. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan aspek penting dalam sistem ketenagakerjaan suatu negara karena menjadi pondasi dalam menciptakan harmoni antara pekerja (buruh), pengusaha, dan pemerintah. Di dalam sistem ini, terdapat tujuan bersama yaitu menciptakan produktivitas, keadilan sosial, kesejahteraan, dan keberlanjutan usaha. Idealnya, hubungan industrial dibangun berdasarkan asas saling menghormati, keadilan, dan kemitraan antara para pihak. Namun, realitas di lapangan kerap kali menunjukkan dinamika yang kompleks dan jauh dari kondisi ideal tersebut.[1]

Konflik antara buruh dan pengusaha merupakan fenomena yang terus muncul dalam hubungan industrial. Perselisihan ini bisa berbentuk tuntutan upah yang layak, ketidakpastian status kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, hingga pengabaian terhadap hak-hak normatif pekerja seperti jaminan sosial dan keselamatan kerja. Di sisi lain, pengusaha kerap mengeluhkan tingginya beban regulasi ketenagakerjaan, rendahnya produktivitas, serta tekanan ekonomi yang memaksa mereka untuk melakukan efisiensi, termasuk melalui PHK. Ketegangan antara perlindungan hak buruh dan kepentingan ekonomi pengusaha ini sering kali menjadi sumber utama perselisihan.[2]

Konflik yang tidak diselesaikan secara baik berpotensi menimbulkan dampak negatif yang luas, tidak hanya bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga terhadap iklim usaha dan stabilitas sosial. Aksi mogok kerja, demonstrasi, hingga sengketa hukum di Pengadilan Hubungan Industrial menjadi cermin lemahnya komunikasi dan sistem penyelesaian perselisihan yang efektif. Meskipun pemerintah telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan melalui UU No. 2 Tahun 2004, dalam praktiknya, penyelesaian tersebut sering

[1] Nurhadi & Suhardi, "Dinamika Konflik Hubungan Industrial," *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, hlm. 47.
[2] Hasibuan, "Peran Keadilan Distributif dan Prosedural," hlm. 130.

kali lambat, mahal, dan tidak menghasilkan keadilan substantif, terutama bagi pihak yang lebih lemah secara ekonomi dan struktural, yaitu buruh.[3]

Selain itu, perkembangan ekonomi digital dan perubahan pola kerja global turut memperumit relasi industrial. Munculnya sistem kerja fleksibel, seperti gig economy dan outsourcing, menciptakan tantangan baru terhadap perlindungan hak pekerja. Banyak pekerja tidak lagi memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan, sehingga perlindungan hukum menjadi kabur dan potensi konflik meningkat. Dalam konteks ini, sistem hubungan industrial yang ada sering kali belum mampu menjawab dinamika baru tersebut.[4]

Keadilan menjadi konsep kunci yang sering diabaikan dalam penyelesaian konflik hubungan industrial. Keadilan dalam konteks ini bukan hanya soal pemberian hak sesuai hukum, tetapi juga soal penciptaan struktur relasi yang adil dan seimbang, yang memungkinkan semua pihak memiliki kesempatan untuk bersuara, berunding, dan menyelesaikan masalah secara partisipatif dan bermartabat. Sayangnya, relasi industrial di Indonesia masih didominasi oleh ketimpangan informasi, kekuasaan, dan akses terhadap hukum, yang membuat buruh berada dalam posisi rentan.[5]

Dengan latar belakang tersebut, menjadi penting untuk mengevaluasi kembali pendekatan dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial di Indonesia. Diperlukan upaya komprehensif yang tidak hanya mengandalkan instrumen hukum semata, tetapi juga penguatan dialog sosial, pengembangan kapasitas aktor-aktor hubungan industrial, serta penegakan hukum yang konsisten. Tujuan akhirnya adalah menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan yang tidak hanya melindungi hak-hak normatif pekerja, tetapi juga memberikan ruang bagi pengusaha untuk tumbuh secara berkelanjutan.

[3] Lubis, "Peran Serikat Pekerja dalam Menjaga Keadilan Prosedural," hlm. 100.
[4] Sari, D., & Santoso, B. (2021). *Implementasi prinsip keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 9(2), 123-134.
[5] Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Penelitian ini dilakukan untuk menggali akar permasalahan konflik hubungan industrial, mengevaluasi kelemahan sistem yang ada, dan menawarkan solusi konstruktif yang dapat diterapkan dalam konteks hubungan kerja di Indonesia, baik dalam sektor formal maupun informal, serta di tengah dinamika globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif.[6] Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dimana penelitian normatif adalah penelitian hukum kepustakaan atau studi dokumen. Pembahasan didasarkan pada teori-teori, Peraturan Perundang-undangan, dokumen-dokumen, jurnal hukum serta referensi-referensi yang relevan. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran fakta/gejala tertentu dan menganalisisnya secara intensif dan ekstensif. Spesifikasi penelitian ini adalah yuridis kualitatif, karena bertujuan untuk memberi gambaran mengenai fakta-fakta disertai analisis yang akurat mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku dihubungkan dengan teori-teori hukum melalui analisis kajian hukum dan literatur yang ada.

Hasil dari kajian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan, pemerintah daerah, penegak hukum, dan masyarakat sipil dalam merumuskan kebijakan tata ruang dan perlindungan lingkungan yang lebih adil dan berkelanjutan di masa depan.

C. Pembahasan

1. Bagaimana prinsip keadilan dapat diwujudkan dalam hubungan industrial?

Prinsip keadilan merupakan fondasi penting dalam membangun sistem hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan.[7] Dalam konteks hubungan

[6] Marzuki, P. M., *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm. 123-125.
[7] Rawls, John. *A Theory of Justice*. Harvard University Press, 1971, hlm. 50-100.

industrial, keadilan tidak hanya dipahami sebagai penegakan hukum secara formal, melainkan mencakup pengakuan, penghormatan, dan pemenuhan hak serta kewajiban antara buruh dan pengusaha secara seimbang. Keadilan dalam hubungan industrial harus diwujudkan secara menyeluruh, baik dalam hal distribusi sumber daya (keadilan distributif), proses pengambilan keputusan (keadilan prosedural), maupun pemulihan akibat pelanggaran (keadilan restoratif).[8]

1. Keadilan Distributif

Keadilan distributif berkaitan dengan bagaimana hasil kerja, seperti upah, tunjangan, dan fasilitas, dibagikan secara proporsional dan adil sesuai kontribusi dan kebutuhan.[9] Dalam praktik hubungan industrial, keadilan distributif tercermin dari:

A. Upah layak sesuai kebutuhan hidup minimum, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi;
B. Pemberian jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan cuti;
C. Fasilitas kerja yang manusiawi dan aman, serta pengakuan atas kerja lembur dan prestasi karyawan.

Keadilan distributif menjadi penting agar pekerja tidak diperlakukan semata sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki hak atas kesejahteraan dan kehidupan yang layak. Negara berperan melalui regulasi pengupahan, pengawasan ketenagakerjaan, serta penyediaan instrumen hukum untuk menuntut hak-hak tersebut.

2. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural menekankan pentingnya proses yang transparan, partisipatif, dan nondiskriminatif dalam setiap pengambilan keputusan yang

[8] Sen, Amartya. *Development as Freedom*. Oxford University Press, 1999, hlm. 120-165.
[9] Zehr, Howard. *The Little Book of Restorative Justice*. Good Books, 2002, hlm. 15-45.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

menyangkut hak dan nasib pekerja.[10] Dalam hubungan industrial, prinsip ini diwujudkan melalui:

A. Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilakukan secara musyawarah dan saling menghormati antara serikat pekerja dan pengusaha;
B. Prosedur PHK yang adil, melibatkan dialog bipartit sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja;
C. Transparansi informasi terkait kebijakan perusahaan, terutama yang menyangkut perubahan status kerja, upah, atau restrukturisasi.[11]

Jika prosedur tidak dijalankan dengan benar, keputusan yang dihasilkan—meskipun sah secara hukum—tetap bisa dinilai tidak adil secara moral dan sosial. Oleh karena itu, memperkuat tata kelola dan komunikasi dalam hubungan kerja menjadi bagian dari mewujudkan keadilan prosedural.

3. Keadilan Restoratif

Keadilan restoratif dalam hubungan industrial berarti memberikan pemulihan yang adil bagi pihak yang dirugikan akibat pelanggaran atau konflik. Ini bukan semata menghukum atau memberi sanksi, tetapi berorientasi pada:

A. Pemulihan hubungan kerja pasca konflik melalui mediasi yang berimbang;
B. Kompensasi yang layak jika terjadi pelanggaran hak atau PHK tidak sah;
C. Pemberian kesempatan rehabilitasi dan re-integrasi bagi pekerja yang pernah berselisih dengan perusahaan.

Keadilan restoratif lebih menekankan pada keberlanjutan hubungan dan perbaikan struktur sosial, bukan semata penyelesaian hukum. Dalam

[10] Budhihartono, S. *Hubungan Industrial: Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 75-130.
[11] Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN, 2017, hlm. 110-160.

banyak kasus, solusi dialogis sering kali lebih efektif dibanding litigasi yang kaku.[12]

4. Peran Aktor dalam Mewujudkan Keadilan

Mewujudkan keadilan dalam hubungan industrial bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga:

A. Pengusaha, yang harus menjalankan bisnis dengan etika dan tidak semata mengejar efisiensi dengan mengorbankan hak pekerja.
B. Serikat pekerja, yang wajib memperjuangkan hak buruh secara profesional, rasional, dan konstruktif.
C. Pemerintah, sebagai pengatur, pengawas, dan penengah, harus memastikan hukum ditegakkan tanpa diskriminasi.

universal.

2. Apa faktor utama yang memicu konflik antara buruh dan pengusaha?

Hubungan antara buruh dan pengusaha pada dasarnya dibangun atas dasar kerja sama untuk mencapai tujuan bersama: keberlangsungan usaha di satu sisi dan kesejahteraan pekerja di sisi lain.[13] Namun, dalam praktiknya, relasi ini kerap kali mengalami benturan akibat perbedaan posisi, kepentingan, dan sudut pandang yang mendasar. Konflik dalam hubungan industrial tidak selalu disebabkan oleh pelanggaran hukum yang eksplisit, tetapi seringkali dipicu oleh akumulasi ketidakpuasan, miskomunikasi, serta ketimpangan kekuatan dalam hubungan kerja.

Berikut ini adalah faktor-faktor utama yang paling dominan dalam memicu konflik antara buruh dan pengusaha:

1. Perbedaan Kepentingan Ekonomi

Faktor paling mendasar dari konflik hubungan industrial adalah adanya perbedaan kepentingan ekonomi antara buruh dan pengusaha. Buruh

[12] Hidayat, M. *Hubungan Industrial dan Manajemen Konflik*. Bandung: Refika Aditama, 2016, hlm. 55-105.
[13] Wahyuni, T. (2020). *Peran keadilan distributif dalam kesejahteraan pekerja*. Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan, 15(1), 45-57.

menginginkan upah yang layak, jaminan sosial, kondisi kerja yang aman, dan kepastian status kerja. Sementara itu, pengusaha memiliki orientasi utama pada efisiensi biaya, produktivitas, dan profitabilitas. Ketika perusahaan menghadapi tekanan biaya, efisiensi kerap dilakukan dengan cara yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan buruh, seperti pembekuan upah, pengurangan tunjangan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Perbedaan orientasi inilah yang sering menjadi sumber ketegangan dan pertentangan.[14]

2. Ketidakjelasan Status Kerja dan Kontrak

Praktik kerja kontrak jangka pendek, outsourcing, dan sistem kerja fleksibel (seperti gig economy) telah berkembang luas, namun tidak selalu diiringi oleh kepastian hukum bagi pekerja. Banyak pekerja kontrak tidak mendapatkan hak-hak dasar yang semestinya dimiliki oleh pekerja tetap, seperti jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, atau pesangon saat PHK. Ketidakjelasan status ini menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan, yang pada akhirnya memicu protes dan konflik. Selain itu, banyak pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan perjanjian kerja tertulis atau justru menggunakan kontrak yang merugikan pekerja.[15]

3. Minimnya Dialog Sosial dan Partisipasi Pekerja

Salah satu penyebab konflik adalah lemahnya komunikasi antara manajemen dan pekerja. Dalam banyak kasus, pengambilan keputusan penting seperti penyesuaian upah, restrukturisasi perusahaan, atau kebijakan kerja baru dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa melibatkan pekerja atau serikat buruh. Ketika aspirasi dan kepentingan buruh tidak didengar atau diabaikan, hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong munculnya resistensi yang bisa bermuara pada konflik terbuka.

4. Pelanggaran Hak-Hak Normatif Pekerja

[14] Putra, I. G. A., & Ramadhan, F. (2019). *Keadilan prosedural dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial*. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 49(3), 298-312.
[15] Nugroho, A. (2022). *Pendekatan keadilan restoratif dalam penyelesaian konflik hubungan industrial*. Jurnal Mediasi dan Konflik, 8(1), 65-78.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 1 Tahun 2025
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Banyak konflik muncul karena pengusaha tidak memenuhi hak-hak dasar pekerja yang telah diatur dalam undang-undang. Pelanggaran ini bisa berupa:

1. Tidak membayar upah minimum;
2. Tidak memberikan cuti tahunan atau cuti melahirkan;
3. Tidak mendaftarkan pekerja ke dalam program jaminan sosial;
4. Melakukan PHK sepihak tanpa prosedur hukum yang sah;
5. Menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman.[16]

Ketika hak-hak normatif ini dilanggar, buruh merasa terzalimi dan akan melakukan perlawanan, baik melalui jalur hukum maupun aksi kolektif.

5. Lemahnya Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur secara rinci hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, pelaksanaannya di lapangan masih sering tidak konsisten. Pengawasan dari pemerintah sering kali kurang optimal karena keterbatasan sumber daya dan lemahnya komitmen politik. Akibatnya, banyak pelanggaran yang tidak ditindak secara tegas, dan buruh merasa tidak mendapatkan perlindungan yang layak. Ketika saluran hukum formal tidak efektif, buruh cenderung menempuh jalur aksi langsung seperti mogok kerja atau demonstrasi, yang dapat memperuncing konflik.

6. Ketimpangan Kekuatan Tawar-Menawar

Dalam banyak kasus, posisi buruh dalam hubungan industrial berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Ketimpangan ini menyulitkan buruh untuk menyampaikan aspirasi atau memperjuangkan haknya secara efektif. Terlebih lagi, tidak semua buruh tergabung dalam serikat pekerja yang kuat dan aktif. Ketiadaan mekanisme tawar-menawar

[16] Kurniawan, E., & Hartono, S. (2020). *Peran aktor dalam mewujudkan keadilan hubungan industrial*. Jurnal Administrasi Publik, 11(4), 210-222.

yang setara membuat konflik menjadi tidak terhindarkan ketika terjadi perbedaan kepentingan yang signifikan.[17]

7. Pengaruh Globalisasi dan Perubahan Teknologi

Globalisasi dan disrupsi teknologi telah mengubah struktur dan pola kerja secara drastis. Banyak perusahaan melakukan otomatisasi, digitalisasi, dan pengalihan produksi ke luar negeri demi menekan biaya. Di satu sisi, hal ini meningkatkan fleksibilitas bisnis, namun di sisi lain menciptakan ketidakpastian bagi buruh, seperti ancaman PHK massal atau degradasi kondisi kerja. Buruh yang merasa terancam atau tidak dilibatkan dalam proses perubahan ini cenderung melakukan perlawanan sebagai bentuk proteksi terhadap kepentingannya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Prinsip keadilan merupakan landasan utama dalam menciptakan hubungan industrial yang seimbang dan berkelanjutan. Keadilan harus diwujudkan secara menyeluruh melalui keadilan distributif (pembagian hasil kerja yang layak), keadilan prosedural (pengambilan keputusan yang transparan dan partisipatif), serta keadilan restoratif (pemulihan akibat pelanggaran secara adil dan berimbang). Terwujudnya keadilan ini menuntut peran aktif dari pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah sebagai aktor utama yang bertanggung jawab menjaga harmoni dan perlindungan hak dalam dunia kerja.
2. Konflik antara buruh dan pengusaha merupakan konsekuensi dari ketidakseimbangan dalam hubungan kerja yang diwarnai oleh perbedaan

[17] Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 150-165.

kepentingan, ketimpangan kekuasaan, dan lemahnya sistem perlindungan. Faktor-faktor utama pemicu konflik mencakup perbedaan orientasi ekonomi, ketidakjelasan status kerja, minimnya dialog sosial, pelanggaran hak normatif, lemahnya penegakan hukum, ketimpangan kekuatan tawar-menawar, serta dampak globalisasi dan teknologi. Untuk membangun hubungan industrial yang harmonis, diperlukan komunikasi yang terbuka, penghormatan terhadap hak-hak pekerja, dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang konsisten dan adil.

DAFTAR PUSTAKA

Budhihartono, S. Hubungan Industrial: Teori dan Praktik di Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Simamora, H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIE YKPN, 2017.

Hidayat, M. Hubungan Industrial dan Manajemen Konflik. Bandung: Refika Aditama, 2016.

Nurhadi & Suhardi, "Dinamika Konflik Hubungan Industrial," Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Hasibuan, "Peran Keadilan Distributif dan Prosedural.

Lubis, "Peran Serikat Pekerja dalam Menjaga Keadilan Prosedural.

Sari, D., & Santoso, B. Implementasi prinsip keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora,2009.

Wahyuni, T. Peran keadilan distributif dalam kesejahteraan pekerja. Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan, 2020.

Putra, I. G. A., & Ramadhan, F.Keadilan prosedural dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 49(3), 2019.

Nugroho, A. Pendekatan keadilan restoratif dalam penyelesaian konflik hubungan industrial. Jurnal Mediasi dan Konflik, 8(1), 2020.

Kurniawan, E., & Hartono, S. Peran aktor dalam mewujudkan keadilan hubungan industrial. Jurnal Administrasi Publik, 11(4), 2020.