

PERAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM MEMBANGUN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS: LITERATURE REVIEW

Sausan Salsabila¹, Ghina Rizkirabbani Labibah², Sandrina Nazwa Salsabila³, Akmal Hidayatullah⁴

Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

202210515098@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515080@mhs.ubharajaya.ac.id,

202210515016@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515093@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

Harmonious industrial relations are an important prerequisite for creating a productive, fair, and sustainable working environment. Labor laws play a strategic role in regulating relations between workers, employers, and the government in order to minimize conflict and protect the interests of all parties. This study aims to examine the role of labor laws in building harmonious industrial relations through a literature review method. This study uses a qualitative approach by examining ten scientific articles published between 2021 and 2025 and obtained through Google Scholar searches. The results show that labor laws function as normative, preventive, and protective instruments in industrial relations, particularly through the regulation of collective labor agreements, mechanisms for resolving industrial relations disputes, and the protection of workers' rights. In addition, the effectiveness of labor laws is greatly influenced by consistent implementation, government supervision, and the commitment of all parties to uphold the values of dialogue, deliberation, and social justice. Thus, labor laws not only serve as a formal legal basis but also as a means to create a balance of interests and maintain harmonious industrial relations in Indonesia.

Keywords: : Labor Law, Industrial Relations, Industrial Relations Disputes, Work Harmony, Literature Review

Abstrak

Hubungan industrial yang harmonis merupakan prasyarat penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif, adil, dan berkelanjutan. Kata Kunci: Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, Keharmonisan Kerjantah guna meminimalisir konflik serta melindungi kepentingan para pihak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran undang-undang ketenagakerjaan dalam membangun hubungan industrial yang harmonis melalui metode literature review. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menelaah sepuluh artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2021-2025 dan diperoleh melalui penelusuran Google Scholar. Hasil telaah menunjukkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen normatif, preventif, dan protektif dalam hubungan industrial, khususnya melalui pengaturan perjanjian kerja bersama, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta perlindungan hak pekerja. Selain itu, efektivitas undang-undang ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh implementasi yang konsisten, pengawasan pemerintah, serta komitmen para pihak dalam menjunjung nilai dialog, musyawarah, dan keadilan

Article history

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sosial. Dengan demikian, undang-undang ketenagakerjaan tidak hanya berperan sebagai dasar hukum formal, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan keseimbangan kepentingan dan menjaga keharmonisan hubungan industrial di Indonesia.

Kata Kunci: Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, Keharmonisan Kerja, Literature Review.

1. Pendahuluan

Pengertian hubungan industrial ketenagakerjaan merupakan bagian dari perbaikan masyarakat yang dilakukan dalam rangka mewujudkan Indonesia seutuhnya dan pemajuan kebudayaan Indonesia secara menyeluruh untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif, konflik antara pekerja dan pengusaha dapat diminimalisir, hak-hak pekerja dapat terlindungi, serta stabilitas hubungan kerja dapat terjaga, sehingga pada akhirnya mampu mendorong peningkatan produktivitas dan menciptakan hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan terlepas dari perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan hubungan yang melibatkan pekerja atau karyawan, pengusaha atau penyedia kerja, serta pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa yang bertujuan untuk mewujudkan hubungan kerja yang sehat dan harmonis. Namun, dalam praktiknya hubungan industrial memiliki potensi besar terjadinya perselisihan akibat perbedaan kepentingan dan pendapat di antara para pihak, terutama yang berkaitan dengan upah, pesangon, perjanjian kerja bersama, dan berbagai aspek ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan, perselisihan hubungan industrial diklasifikasikan ke dalam perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan, serta perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu bentuk perselisihan yang paling sering terjadi karena hubungan kerja didasarkan pada kesepakatan bersama antara pekerja atau buruh dan penyedia kerja, sehingga ketika salah satu pihak tidak lagi berkeinginan untuk terikat dalam hubungan kerja, sulit bagi pihak lainnya untuk mempertahankan hubungan yang harmonis meskipun telah diatur secara normatif, yang pada akhirnya menimbulkan perselisihan hubungan industrial dan memerlukan penyelesaian.

Penyelesaian perselisihan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik, yaitu memberikan pelayanan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Fungsi dari pemerintah itu sendiri yaitu memberikan pelayanan, menetapkan kebijakan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan menyelenggarakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karenanya, fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan merupakan salah satu pelayanan pemerintah dalam melakukan mediasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut memiliki keterkaitan erat dengan tujuan hubungan industrial, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkeadilan. Melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif, konflik antara pekerja dan pengusaha dapat diminimalisir, hak-hak pekerja dapat terlindungi, serta stabilitas hubungan kerja dapat terjaga, sehingga pada akhirnya mampu mendorong peningkatan produktivitas dan menciptakan hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan.

2. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini dibuat menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Literature Review. Melalui tahapan tersebut, terpilih 10 artikel yang selanjutnya dianalisis secara mendalam untuk digunakan sebagai dasar penelitian untuk membantu menyusun kerangka pemikiran yang jelas terhadap masalah yang akan diteliti (Nugraheni, 2020). Tinjauan pustaka dalam penelitian ini mengacu pada literatur yang diterbitkan dalam periode tahun 2021 hingga 2025. Penelitian ini berfokus pada kajian Hubungan Industrial dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Data dikumpulkan melalui penelusuran artikel ilmiah yang tersedia di Google Scholar dengan menggunakan kata kunci “Hubungan Industrial”, “UU Ketenagakerjaan”, dan “Harmonis”. Dari hasil penelusuran tersebut, ditemukan sebanyak 635 artikel. Selanjutnya, dilakukan proses seleksi hingga diperoleh 10 artikel yang dinilai paling sesuai dengan topik penelitian.

Artikel yang dipilih harus memenuhi kriteria inklusi, yaitu membahas secara khusus hubungan Industrial dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tersedia dalam bentuk full-text, merupakan hasil penelitian empiris atau kajian ilmiah, serta mengulas dampak dari hubungan industrial. Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak sesuai dengan fokus penelitian, tidak dapat diakses secara penuh, atau hanya berupa pendapat tanpa dukungan ilmiah.

Tahapan Seleksi artikel dilakukan secara bertahap, dimulai dari identifikasi artikel berdasarkan kata kunci, penyaringan melalui judul dan abstrak, penelaahan isi artikel secara keseluruhan, hingga penetapan artikel akhir yang sejalan dengan tujuan penelitian. Melalui tahapan tersebut, terpilih 10 artikel yang selanjutnya dianalisis secara mendalam.

Penelitian ini dibuat menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Literature Review. Literature review adalah penjelasan mengenai teori, hasil penelitian, dan sumber-sumber rujukan yang digunakan sebagai dasar penelitian untuk membantu menyusun kerangka pemikiran yang jelas terhadap masalah yang akan diteliti (Nugraheni, 2020). Tinjauan pustaka dalam penelitian ini mengacu pada literatur yang diterbitkan dalam periode tahun 2021 hingga 2025. Penelitian ini berfokus pada kajian Hubungan Industrial dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Data dikumpulkan melalui penelusuran artikel ilmiah yang tersedia di Google Scholar dengan menggunakan kata kunci “Hubungan Industrial”, “UU Ketenagakerjaan”, dan “Harmonis”. Dari hasil penelusuran tersebut, ditemukan sebanyak 635 artikel. Selanjutnya, dilakukan proses seleksi hingga diperoleh 10 artikel yang dinilai paling sesuai dengan topik penelitian.

Artikel yang dipilih harus memenuhi kriteria inklusi, yaitu membahas secara khusus hubungan Industrial dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tersedia dalam bentuk full-text, merupakan hasil penelitian empiris atau kajian ilmiah, serta mengulas dampak dari hubungan industrial. Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak sesuai dengan fokus penelitian, tidak dapat diakses secara penuh, atau hanya berupa pendapat tanpa dukungan ilmiah.

Tahapan Seleksi artikel dilakukan secara bertahap, dimulai dari identifikasi artikel berdasarkan kata kunci, penyaringan melalui judul dan abstrak, penelaahan isi artikel secara keseluruhan, hingga penetapan artikel akhir yang sejalan dengan tujuan penelitian. Melalui tahapan tersebut, terpilih 10 artikel yang selanjutnya dianalisis secara mendalam.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Peran Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Luh et al., 2025), dibahas secara mendalam mengenai peran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai instrumen hukum penting dalam hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKB tidak hanya berfungsi sebagai sumber

hukum perdata yang mengikat pekerja dan pengusaha, tetapi juga sebagai pedoman utama dalam mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Penelitian ini juga mengungkap bahwa perubahan regulasi ketenagakerjaan, khususnya pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, menimbulkan tantangan terhadap keberlakuan PKB. Namun demikian, secara yuridis PKB tetap memiliki kekuatan hukum sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan berperan sebagai penjaga keseimbangan antara kepastian hukum dan perlindungan tenaga kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini menegaskan bahwa keberadaan PKB yang disusun secara partisipatif mampu meminimalkan potensi konflik hubungan industrial. Dengan adanya pengaturan hak dan kewajiban yang jelas dan disepakati bersama, hubungan kerja dapat berjalan lebih stabil dan harmonis.

2. Efikasi Peran Hubungan Industrial pada Perusahaan Go Public

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2024). Dibahas mengenai efektivitas penerapan hubungan industrial pada perusahaan go public dengan berlandaskan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan hubungan industrial yang baik mampu menciptakan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan terbuka. Penelitian ini menemukan bahwa dinamika hubungan industrial pada perusahaan go public cenderung lebih kompleks akibat tuntutan efisiensi, transparansi, dan tekanan pasar. Dalam kondisi tersebut, undang-undang ketenagakerjaan berfungsi sebagai rambu hukum yang memastikan kebijakan perusahaan tetap memperhatikan hak-hak normatif pekerja. Penelitian ini menegaskan bahwa hubungan industrial yang harmonis tidak menghambat kinerja perusahaan, melainkan berkontribusi pada stabilitas hubungan kerja, peningkatan produktivitas, serta terciptanya iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian, undang-undang ketenagakerjaan berperan penting dalam mengharmoniskan kepentingan ekonomi dan sosial dalam hubungan industrial.

3. Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marselina Resya Dwi, Damayanti Cici Rahma, Septiani Isti, Aenin N Hilmi Kurotul, et al., 2024), dikaji mengenai manajemen konflik dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam hubungan kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari, terutama akibat perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

Penelitian ini menegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan kerangka hukum yang sistematis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahapan bipartit, tripartit, dan litigasi. Penyelesaian secara bipartit dipandang sebagai mekanisme yang paling efektif karena mengedepankan dialog dan kesepakatan bersama.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik yang dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dapat mencegah konflik berkepanjangan dan menjaga stabilitas hubungan kerja. Dengan demikian, undang-undang ketenagakerjaan berfungsi tidak hanya sebagai alat penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai sarana pencegahan konflik hubungan industrial.

4. Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Perlindungan dalam Hubungan Industrial

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Firtianto Bambang, Sinaga Nesrita Dahlia, 2025), dibahas mengenai fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan dalam hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus kepastian hukum bagi pengusaha. Penelitian ini mengungkap bahwa hubungan kerja bersifat asimetris karena posisi tawar pekerja cenderung lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, undang-undang ketenagakerjaan berperan sebagai mekanisme penyeimbang untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa perlindungan hukum yang efektif dapat menciptakan rasa aman bagi pekerja dan mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam menjaga keseimbangan kepentingan para pihak.

5. Pendekatan Restoratif dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Boputra Emanuel, 2025), dikaji pendekatan restoratif sebagai alternatif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan restoratif menekankan pemulihan hubungan kerja melalui dialog, rekonsiliasi, dan tanggung jawab bersama. Penelitian ini menilai bahwa pendekatan restoratif sejalan dengan tujuan undang-undang ketenagakerjaan yang mengedepankan keadilan sosial dan keberlanjutan hubungan kerja. Penyelesaian perselisihan tidak hanya difokuskan pada aspek legal formal, tetapi juga pada pemulihan relasi antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan pendekatan restoratif dapat mengurangi konflik berkepanjangan dan menjaga keharmonisan hubungan industrial. Dengan demikian, pendekatan ini memperkuat peran Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam menciptakan penyelesaian perselisihan yang berkeadilan.

6. Dampak Kebijakan Pemerintah terhadap Dinamika Hubungan Industrial

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sabrina Rayhan, 2024) dianalisis dampak kebijakan pemerintah terhadap dinamika hubungan industrial dan aktivitas serikat pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan kebijakan ketenagakerjaan memiliki implikasi langsung terhadap keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini menegaskan bahwa pemerintah memiliki peran strategis sebagai regulator, fasilitator, dan pengawas dalam hubungan industrial. Kebijakan yang tidak diimbangi dengan pengawasan yang efektif berpotensi melemahkan perlindungan tenaga kerja dan mengganggu keharmonisan hubungan industrial. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa konsistensi kebijakan dan efektivitas pengawasan menjadi faktor penting dalam memastikan undang-undang ketenagakerjaan dapat diimplementasikan secara adil dan berimbang.

7. Implementasi dan Tantangan Perlindungan Hak Pekerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rafifah et al., 2025), dibahas mengenai implementasi dan tantangan perlindungan hak pekerja di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun regulasi ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan hak pekerja secara komprehensif, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Penelitian ini mengungkap bahwa lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum, serta ketimpangan kekuasaan dalam hubungan kerja menjadi faktor utama tidak optimalnya perlindungan hukum bagi pekerja. Kondisi tersebut berpotensi memicu konflik hubungan industrial. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan undang-undang ketenagakerjaan dalam membangun hubungan industrial yang harmonis sangat bergantung pada implementasi yang konsisten dan penegakan

hukum yang efektif.

8. Eksistensi Perjanjian Kerja Bersama Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi Dwi Eksan, 2024), dibahas mengenai eksistensi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKB tetap memiliki kekuatan hukum yang mengikat selama disusun berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Penelitian ini menegaskan bahwa perubahan regulasi ketenagakerjaan tidak serta-merta menghapus keberlakuan PKB yang masih aktif. PKB tetap berfungsi sebagai instrumen penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan PKB memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja di tengah dinamika perubahan kebijakan ketenagakerjaan. Dengan demikian, PKB berkontribusi dalam menjaga keharmonisan hubungan industrial pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

9. Penerapan Sistem Hubungan Industrial Pancasila dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Na'im La Ode Aziz, Amrullah Rezka, 2023), dikaji penerapan Sistem Hubungan Industrial Pancasila dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Pancasila, khususnya musyawarah untuk mufakat dan keadilan sosial, menjadi landasan penting dalam membangun hubungan industrial yang harmonis. Penelitian ini menegaskan bahwa meskipun undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur mekanisme formal penyelesaian perselisihan, penerapan nilai Pancasila mampu memperkuat efektivitas penyelesaian konflik melalui pendekatan dialog dan kekeluargaan. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi nilai Pancasila dalam praktik hubungan industrial dapat mencegah konflik berkepanjangan dan menjaga keberlanjutan hubungan kerja.

10. Kolaborasi Tripartit dalam Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis

Dalam penelitian yang dimuat dalam Jurnal JIKSP ITTC, dibahas mengenai pentingnya kolaborasi tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan industrial yang kondusif hanya dapat tercapai apabila seluruh pemangku kepentingan menjalankan perannya secara seimbang. Penelitian ini menegaskan bahwa undang-undang ketenagakerjaan menempatkan pemerintah sebagai regulator dan pengawas, pengusaha sebagai pelaku usaha, serta pekerja sebagai subjek perlindungan hukum. Kolaborasi yang efektif di antara ketiga pihak tersebut mampu meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan mencegah terjadinya konflik hubungan industrial. Penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi antara kerangka hukum dan peran aktif para pihak menjadi kunci dalam membangun hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan keseluruhan hasil telaah terhadap sepuluh jurnal yang direview, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun hubungan industrial yang harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan akan mencapai tujuannya secara optimal apabila diimplementasikan sejalan dengan nilai-nilai keadilan sosial dan kemanusiaanonesia. Berbagai jurnal menunjukkan bahwa

keberadaan regulasi ketenagakerjaan menjadi instrumen penting dalam menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha yang secara struktural memiliki posisi tawar yang tidak seimbang.

Keharmonisan hubungan industrial tidak dapat dilepaskan dari efektivitas implementasi undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta perubahannya melalui Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta instrumen turunan seperti Perjanjian Kerja Bersama, saling melengkapi dalam menciptakan kepastian hukum dan mekanisme penyelesaian konflik yang adil. Namun demikian, sejumlah jurnal juga menyoroti adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, terutama terkait lemahnya pengawasan dan penegakan hukum.

Selain aspek regulatif, hasil kajian menunjukkan bahwa faktor non-hukum, seperti komitmen para pihak, budaya dialog, serta penerapan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila, memiliki kontribusi signifikan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Pendekatan restoratif dan mekanisme musyawarah dinilai lebih efektif dalam menjaga keberlanjutan hubungan kerja dibandingkan penyelesaian yang bersifat adversarial. Hal ini menunjukkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan akan mencapai tujuannya secara optimal apabila diimplementasikan sejalan dengan nilai-nilai keadilan sosial dan kemanusiaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil telaah terhadap sepuluh artikel ilmiah, dapat disimpulkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Dengan demikian, upaya membangun hubungan industrial yang harmonis tidak hanya bertumpu pada kekuatan regulasi semata, tetapi juga pada komitmen bersama seluruh pihak untuk menjunjung tinggi nilai keadilan sosial, kemanusiaan, dan musyawarah sebagai fondasi hubungan kerjahun 2003 beserta perubahannya melalui Undang-Undang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memberikan dasar hukum yang jelas dalam melindungi hak-hak pekerja sekaligus menjamin kepastian hukum bagi pihak pengusaha.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa terciptanya hubungan industrial yang harmonis sangat bergantung pada sejauh mana undang-undang ketenagakerjaan diterapkan secara efektif di lapangan. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala seperti lemahnya pengawasan, rendahnya pemahaman dan kesadaran hukum, serta ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran pemerintah tidak hanya sebatas sebagai pembuat regulasi, tetapi juga sebagai fasilitator dan pengawas yang aktif dalam memastikan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan berjalan secara konsisten dan berkeadilan.

Di luar aspek hukum formal, faktor-faktor non-yuridis juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Budaya dialog yang terbuka, penerapan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila, pendekatan penyelesaian yang mengedepankan restoratif, serta kerja sama tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja terbukti berkontribusi besar dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan hubungan kerja. Dengan demikian, upaya membangun hubungan industrial yang harmonis tidak hanya bertumpu pada kekuatan regulasi semata, tetapi juga pada komitmen bersama seluruh pihak untuk menjunjung tinggi nilai keadilan sosial, kemanusiaan, dan musyawarah sebagai fondasi hubungan kerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Boputra Emanuel, H. M. (2025). Pendekatan Restoratif Justice dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Kajian Etika dan Praktik di Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia. *LKBH Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta Vol.*, 1(1), 50-76.

- [2] Dewi, R., Marzuki, F., Susanti, S., Nurtias, Z. M., & Nurjannah, G. (2024). *Tinjauan Efikasi Peran Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Publik Menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terkait Ketenagakerjaan Critical Discourse : An Analysis of Language Use in Political Contexts Review of the Efficacy of the Role of Industr. 1*, 1-13.
- [3] Fauzi Dwi Eksan, S. M. A. (2024). Eksistensi Perjanjian Kerja Bersama Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 3(2), 123-135.
- [4] Firtianto Bambang, Sinaga Nesrita Dahlia, et al. (2025). HUKUM KETENAGAKERJAAN SEBAGAI PELINDUNG BAGI TENAGA KERJA DAN PENGUSAHA DALAM PENANGANAN MASALAH HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum Al Adl Harapan*, 5.
- [5] Luh, N., Indah, G., Putri, P., & Sudiarawan, K. A. (2025). Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 14, 1-12. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2025.v14.i03.p06>
- [6] Marselina Resya Dwi, Damayanti Cici Rahma, Septiani isti, Aenin N Hilmi Kurotul, at al. (2024). PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL 1-6 Universitas Teknologi Digital Bandung , Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 146-155.
- [7] Na'im La Ode Aziz, Amrullah Rezka, et al. (2023). Penerapan Sistem Hubungan Industrial Pancasila Dalam Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik.*, 01(02), 192-203.
- [8] Rafifah, J., Angelina, R., Jumhana, E., & Fatima, N. A. (2025). *Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. 2*, 147-157. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.626>
- [9] Sabrina Rayhan, P. heru ilham. (2024). DAMPAK KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP DINAMIKA HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN AKTIVITAS SERIKAT PEKERJA. *JURNAL ILMU PEMERINTAHAN*, 3, 1-4.