

**POLITIK HUKUM PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR
6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA: STUDI PRAKTIK ADVOKASI SERIKAT
PEKERJA DI KABUPATEN BEKASI**

Hadi Maryono¹ Hery Chariansyah²

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Krisnadwipayana, Bekasi

Email: ¹hadimaryono19@gmail.com; ²herychariansyah@gmail.com

Abstract

Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation into Law has fundamentally transformed Indonesia's *labour law* system, particularly with respect to employment relationships, termination of employment, wages, *outsourcing*, and the protection of workers' rights. These legal reforms have generated continuing debate regarding the balance between promoting investment and safeguarding workers' rights. This study aims to analyse the legal politics of workers' rights protection following the enactment of Law Number 6 of 2023 and to examine its implementation through labour union advocacy practices in Bekasi Regency. The research employs a normative-empirical legal method using statutory, conceptual, and *case approaches*. Primary data were obtained through *interviews* with the Bekasi Regency Manpower Office and documentation of advocacy practices conducted by FSP LEM SPSI, while secondary data were collected from legislation, Constitutional Court decisions, books, and scholarly journal articles. The findings indicate that post-Job Creation labour policy promotes greater labour market flexibility to support investment while remaining subject to constitutional guarantees of workers' rights. Labour union advocacy through collective bargaining agreements, settlement of rights disputes, resolution of termination of employment disputes, and industrial relations mediation has proven effective in strengthening workers' rights protection. The *novelty* of this study lies in integrating legal politics analysis with empirical evidence derived from labour union advocacy practices in the Bekasi industrial area, providing a comprehensive understanding of the implementation of workers' rights protection after the enactment of Law Number 6 of 2023.

Keywords: legal politics; workers' rights protection; labour union; industrial relations; Job Creation Law

Abstrak

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang membawa perubahan mendasar terhadap sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam pengaturan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, pengupahan, alih daya, dan perlindungan hak pekerja. Perubahan tersebut memunculkan perdebatan mengenai keseimbangan antara peningkatan investasi dan jaminan perlindungan hak pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis politik hukum perlindungan hak pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta mengkaji implementasinya melalui praktik advokasi serikat pekerja di Kabupaten Bekasi. Penelitian menggunakan metode hukum normatif empiris dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi serta dokumentasi praktik advokasi FSP LEM SPSI, sedangkan data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, buku, dan artikel ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa politik hukum ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengarah pada peningkatan fleksibilitas hubungan kerja untuk

mendukung investasi, namun tetap harus dilaksanakan dengan menjamin perlindungan hak konstitusional pekerja. Praktik advokasi melalui perundingan Perjanjian Kerja Bersama, penyelesaian perselisihan hak, penyelesaian pemutusan hubungan kerja, dan mediasi hubungan industrial terbukti memperkuat perlindungan hak pekerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi analisis politik hukum dengan data empiris praktik advokasi serikat pekerja di kawasan industri Kabupaten Bekasi sehingga memberikan gambaran mengenai implementasi perlindungan pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Kata kunci: politik hukum; perlindungan hak pekerja; serikat pekerja; hubungan industrial; Undang-Undang Cipta Kerja.

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam konsep negara hukum (*rechtsstaat*) dan negara kesejahteraan (*welfare state*), negara tidak hanya berkewajiban menciptakan iklim investasi yang kondusif, tetapi juga menjamin perlindungan terhadap hak pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan harus mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan pembangunan ekonomi, kepentingan dunia usaha, dan perlindungan terhadap pekerja.

Perubahan kebijakan hukum melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang membawa perubahan yang cukup mendasar dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Perubahan tersebut mencakup pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemerintah memandang perubahan tersebut sebagai instrumen untuk meningkatkan investasi dan memperluas kesempatan kerja. Sebaliknya, sebagian pekerja dan organisasi serikat pekerja menilai bahwa beberapa perubahan tersebut berpotensi memengaruhi tingkat perlindungan terhadap hak normatif pekerja. Perbedaan

perspektif tersebut menunjukkan bahwa politik hukum ketenagakerjaan selalu berada pada titik keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan sosial.

Kabupaten Bekasi merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia yang memiliki ribuan perusahaan dan ratusan ribu pekerja. Tingginya aktivitas industri berimplikasi pada meningkatnya dinamika hubungan industrial, termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, selama periode 2021–2025 tercatat 1.227 perselisihan hubungan industrial. Data tersebut menunjukkan bahwa implementasi hukum ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai tantangan sehingga diperlukan mekanisme perlindungan hukum yang efektif melalui peran pemerintah, pengusaha, dan organisasi serikat pekerja.

Dalam sistem hubungan industrial Indonesia, serikat pekerja memiliki kedudukan strategis sebagai organisasi yang mewakili dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan fungsi kepada serikat pekerja untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak serta kepentingan pekerja melalui perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pendidikan anggota, serta pemberian bantuan hukum. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan hak pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak dapat dilepaskan dari peran serikat pekerja dalam mengimplementasikan norma hukum melalui praktik hubungan industrial.

Kajian terdahulu telah membahas perubahan hukum ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Izzati (2022) menyoroti deregulasi hukum ketenagakerjaan dan masa depan perlindungan pekerja, sedangkan Fauzi (2023) menganalisis arah politik hukum pada aspek hubungan industrial. Pratiwi dan Andani (2022) mengkaji perlindungan tenaga kerja dalam sistem *outsourcing*, sementara Khairani dan Arnetti (2023) membahas perlindungan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Kajian tersebut menjelaskan perubahan regulasi secara normatif, tetapi belum menghubungkannya secara memadai dengan data perselisihan dan praktik advokasi serikat pekerja di tingkat daerah.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu belum banyak mengkaji bagaimana perubahan politik hukum tersebut diimplementasikan dalam praktik hubungan industrial berdasarkan data empiris. Belum banyak penelitian yang menghubungkan analisis politik hukum ketenagakerjaan dengan praktik advokasi serikat pekerja, data perselisihan hubungan industrial dari Dinas Ketenagakerjaan, serta penyelesaian kasus melalui mekanisme bipartit, mediasi, dan perundingan Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian, masih terdapat ruang penelitian yang perlu dikembangkan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hak pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) melalui pendekatan hukum normatif empiris yang mengintegrasikan analisis politik hukum ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, data perselisihan hubungan industrial dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, serta praktik advokasi DPC FSP LEM SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi dalam penyelesaian perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja, dan perundingan Perjanjian Kerja Bersama. Penelitian ini tidak hanya menganalisis perubahan

norma hukum, tetapi juga mengevaluasi implementasinya dalam praktik hubungan industrial. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan melalui model analisis yang menghubungkan kebijakan hukum, implementasi hubungan industrial, dan efektivitas advokasi serikat pekerja dalam perlindungan hak pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan tiga rumusan masalah, yaitu: (1) bagaimana politik hukum perlindungan hak pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja; (2) bagaimana implementasi perlindungan hak pekerja dalam praktik hubungan industrial di Kabupaten Bekasi; dan (3) bagaimana peran serikat pekerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja melalui praktik advokasi hubungan industrial.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis arah politik hukum perlindungan hak pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, mengevaluasi implementasi perlindungan hak pekerja dalam praktik hubungan industrial di Kabupaten Bekasi, serta menganalisis efektivitas peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak pekerja melalui mekanisme advokasi hubungan industrial. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan serta menjadi bahan masukan bagi pemerintah, pengusaha, organisasi serikat pekerja, dan akademisi dalam membangun hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan.

II. BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris (*normative-empirical legal research*), yaitu metode penelitian yang mengintegrasikan kajian terhadap norma hukum yang berlaku dengan fakta empiris mengenai implementasi norma tersebut dalam praktik hubungan industrial. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya bertujuan menganalisis perubahan politik hukum ketenagakerjaan pasca berlakunya

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, tetapi juga mengevaluasi implementasi perlindungan hak pekerja melalui praktik advokasi serikat pekerja di kawasan industri Kabupaten Bekasi.

Dalam kajian normatif, penelitian menganalisis berbagai ketentuan hukum yang mengatur hubungan industrial dan perlindungan pekerja, meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

aspek empiris dilakukan melalui pengumpulan data lapangan mengenai pelaksanaan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji kesesuaian antara perubahan regulasi ketenagakerjaan dengan prinsip perlindungan hukum dalam sistem hukum Indonesia. Pendekatan ini juga digunakan untuk menganalisis sinkronisasi vertikal maupun horizontal berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan industrial.

Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis teori yang menjadi

landasan penelitian, yaitu Teori Politik Hukum Mahfud MD, Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*), Teori Perlindungan Hukum, serta konsep Hubungan Industrial Pancasila. Pendekatan ini bertujuan memberikan kerangka analisis dalam memahami arah kebijakan hukum ketenagakerjaan dan implementasinya dalam praktik hubungan industrial.

pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis praktik advokasi serikat pekerja melalui studi kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta penyelesaian melalui mekanisme mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Pendekatan kasus dipilih karena mampu memberikan gambaran mengenai implementasi norma hukum dalam praktik serta efektivitas perlindungan hak pekerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan mediator hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi mengenai perkembangan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta perkembangan Perjanjian Kerja Bersama di Kabupaten Bekasi. Selain itu, data primer juga diperoleh dari dokumentasi praktik advokasi yang dilakukan oleh DPC Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP LEM SPSI) Kabupaten dan Kota Bekasi, meliputi dokumen perundingan PKB, dokumen perselisihan hak, dokumen perselisihan pemutusan hubungan kerja, berita acara perundingan bipartit, surat anjuran mediator hubungan industrial, serta dokumen pendukung lainnya.

Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer terdiri

atas peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku ilmiah, artikel jurnal nasional terakreditasi SINTA dan jurnal internasional bereputasi, hasil penelitian terdahulu, serta publikasi dari *International Labour Organization* (ILO). Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan berbagai sumber ilmiah lain yang relevan dengan objek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu studi kepustakaan (*library research*), wawancara (*interview*), dan studi dokumentasi (*document study*). Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh landasan teoritis dan normatif, sedangkan wawancara dilakukan guna memperoleh informasi mengenai implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi. Studi dokumentasi dilakukan terhadap berbagai dokumen penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai bahan analisis empiris.

Keabsahan data empiris diuji melalui teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan data dokumentasi organisasi serikat pekerja, data resmi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Teknik ini digunakan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian sehingga setiap temuan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif menggunakan metode (deskriptif analitis). Analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, klasifikasi data, interpretasi hukum, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Analisis normatif digunakan untuk menilai kesesuaian antara perubahan kebijakan hukum ketenagakerjaan dengan prinsip perlindungan hukum dan politik hukum nasional. analisis empiris digunakan untuk mengevaluasi efektivitas implementasi perlindungan hak pekerja melalui praktik advokasi serikat pekerja berdasarkan data lapangan.

Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara perubahan politik hukum ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dengan implementasi perlindungan hak pekerja dalam praktik hubungan industrial di kawasan industri Kabupaten Bekasi.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Politik Hukum Perlindungan Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Politik hukum merupakan arah kebijakan negara dalam membentuk dan mengembangkan hukum untuk mencapai tujuan nasional. Menurut Mahfud MD, politik hukum merupakan *legal policy* yang mencerminkan pilihan negara terhadap hukum yang diberlakukan guna mewujudkan tujuan bernegara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam bidang ketenagakerjaan, politik hukum harus mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan pembangunan ekonomi, peningkatan investasi, dan perlindungan terhadap hak pekerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan bagian dari kebijakan reformasi regulasi yang bertujuan meningkatkan daya saing nasional melalui penyederhanaan berbagai ketentuan hukum, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Perubahan tersebut meliputi pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), pemutusan hubungan kerja (PHK), pengupahan, dan mekanisme hubungan industrial. Dari perspektif pemerintah, kebijakan tersebut diharapkan mampu menciptakan iklim usaha yang lebih kondusif, menarik investasi, serta membuka lapangan kerja baru.

Di sisi lain, perubahan tersebut memunculkan perdebatan di kalangan pekerja dan organisasi serikat pekerja. Beberapa ketentuan dinilai memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada pengusaha, sehingga menimbulkan

kekhawatiran terhadap berkurangnya tingkat perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu, implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 harus tetap ditempatkan dalam kerangka perlindungan hak konstitusional sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Dalam perspektif Teori Politik Hukum Mahfud MD, perubahan regulasi ketenagakerjaan merupakan pilihan kebijakan hukum (*legal policy*) yang menjadi kewenangan pembentuk undang-undang. Namun, kebijakan tersebut tidak boleh mengabaikan nilai keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Politik hukum ketenagakerjaan harus tetap berorientasi pada perlindungan hak asasi pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab negara dalam mewujudkan negara hukum dan negara kesejahteraan (*welfare state*).

Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan politik hukum pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak menghilangkan fungsi perlindungan hukum terhadap pekerja, tetapi mengubah pola implementasinya. Perlindungan hak pekerja tidak lagi hanya bergantung pada ketentuan peraturan perundang-undangan, melainkan juga dipengaruhi oleh efektivitas hubungan industrial, perundingan kolektif, pengawasan ketenagakerjaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam konteks tersebut, keberadaan serikat pekerja menjadi semakin penting sebagai representasi pekerja dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa praktik hubungan industrial di Kabupaten Bekasi masih menghadapi berbagai persoalan, terutama perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja, dan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan regulasi belum sepenuhnya mampu mengurangi potensi konflik hubungan industrial. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan pekerja tidak

hanya ditentukan oleh kualitas norma hukum, tetapi juga oleh pelaksanaan dialog sosial, kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan, serta peran aktif pemerintah dalam melakukan pembinaan, pengawasan, dan mediasi hubungan industrial.

Dengan demikian, politik hukum perlindungan hak pekerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 harus dipahami sebagai upaya menyeimbangkan kepentingan investasi dengan perlindungan hak pekerja. Keseimbangan tersebut hanya dapat diwujudkan apabila perubahan regulasi diikuti dengan penguatan kelembagaan hubungan industrial, optimalisasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan, serta peningkatan kapasitas organisasi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak anggotanya melalui mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

B. Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023

Perkembangan politik hukum ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak dapat dilepaskan dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Kedua putusan tersebut memberikan arah penting dalam pembentukan maupun implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya mengenai perlindungan hak konstitusional pekerja dan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan yang demokratis.

Melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja mengandung cacat formil sehingga dinyatakan inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*). Mahkamah menekankan bahwa proses pembentukan peraturan perundang-undangan harus memenuhi asas keterbukaan dan memberikan ruang bagi partisipasi publik yang bermakna (*meaningful participation*). Prinsip tersebut mengandung makna bahwa pekerja,

organisasi serikat pekerja, organisasi pengusaha, akademisi, dan masyarakat harus memperoleh kesempatan yang memadai untuk menyampaikan pendapat dalam proses pembentukan kebijakan yang berdampak langsung terhadap hak mereka.

melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Konstitusi kembali menegaskan bahwa perubahan kebijakan ketenagakerjaan tidak boleh mengurangi perlindungan terhadap hak konstitusional pekerja. Meskipun pembentuk undang-undang memiliki kewenangan menentukan arah politik hukum (*open legal policy*), kewenangan tersebut tetap dibatasi oleh konstitusi, khususnya prinsip perlindungan hak asasi manusia, kepastian hukum yang adil, dan keadilan sosial sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dari perspektif politik hukum, kedua putusan tersebut menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi dan peningkatan investasi bukan merupakan tujuan yang berdiri sendiri, melainkan harus dilaksanakan secara seimbang dengan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Dengan demikian, perubahan regulasi ketenagakerjaan harus dipahami sebagai instrumen untuk menciptakan hubungan industrial yang produktif tanpa mengurangi hak dasar pekerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip yang ditegaskan Mahkamah Konstitusi memiliki relevansi yang kuat dengan praktik hubungan industrial di Kabupaten Bekasi. Dalam berbagai kasus perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), perselisihan hak, maupun pemutusan hubungan kerja, perlindungan terhadap pekerja tidak hanya bergantung pada keberadaan norma hukum, tetapi juga pada efektivitas pelaksanaan dialog sosial, itikad baik para pihak, serta peran aktif mediator hubungan industrial dan organisasi serikat pekerja.

Hasil wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi juga menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mekanisme bipartit

dan mediasi lebih efektif apabila para pihak mengedepankan prinsip musyawarah, keterbukaan informasi, dan penghormatan terhadap hak normatif pekerja. Kondisi tersebut sejalan dengan semangat Putusan Mahkamah Konstitusi yang menempatkan partisipasi, dialog sosial, dan perlindungan hak konstitusional sebagai unsur penting dalam penyelenggaraan hubungan industrial.

Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak hanya memiliki implikasi terhadap proses pembentukan peraturan perundang-undangan, tetapi juga menjadi pedoman dalam pelaksanaan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Putusan tersebut memperkuat kedudukan serikat pekerja sebagai representasi pekerja dalam perundingan kolektif serta menegaskan bahwa perlindungan hak pekerja harus tetap menjadi orientasi utama dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 perlu terus dievaluasi agar tujuan peningkatan investasi dapat berjalan seiring dengan terwujudnya kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan yang efektif bagi pekerja.

C. Implementasi Perlindungan Hak Pekerja Berdasarkan Data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi

Implementasi perlindungan hak pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak dapat dilepaskan dari kondisi hubungan industrial yang berkembang di tingkat daerah. Kabupaten Bekasi sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia memiliki karakteristik hubungan industrial yang kompleks karena menjadi lokasi berbagai perusahaan nasional maupun multinasional yang bergerak di sektor otomotif, logam, elektronik, makanan dan minuman, logistik, serta industri manufaktur lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial relatif tinggi dibandingkan daerah lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dan data rekapitulasi perselisihan

hubungan industrial selama periode 2021–2025, tercatat sebanyak 1.227 perselisihan hubungan industrial, yang terdiri atas 420 perselisihan hak, 298 perselisihan kepentingan, dan 509 perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Data tersebut menunjukkan bahwa perselisihan PHK masih menjadi jenis perselisihan yang paling dominan, diikuti perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.

Tabel 1. Rekapitulasi Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bekasi Tahun 2021 sampai 2025

No	Tahun	Kasus Masuk	Hak	Keperluan	PHK	Total	Perselisihan Hak	Perselisihan Kepentingan	Perselisihan PHK	Total
1	2021	254	68	83	103	254	21	233	0	254
2	2022	271	59	107	105	271	78	174	0	271
3	2023	253	133	20	100	253	53	111	12	253
4	2024	219	68	45	106	219	63	126	0	219
5	2025	230	92	43	95	230	54	116	12	230
TOTAL		1227	420	298	509	1227	269	820	34	1227

Sumber: Data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, diolah oleh peneliti.

Dominannya perselisihan PHK menunjukkan bahwa perlindungan terhadap keberlangsungan hubungan kerja masih menjadi isu utama dalam hubungan industrial di Kabupaten Bekasi. Di sisi lain, tingginya jumlah perselisihan hak memperlihatkan bahwa pemenuhan hak normatif pekerja, seperti pembayaran upah, Tunjangan Hari Raya (THR), kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, manfaat pensiun, serta pelaksanaan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), masih menjadi sumber konflik antara pekerja dan pengusaha.

Hasil wawancara dengan mediator hubungan industrial juga menunjukkan bahwa sebagian besar perselisihan yang diajukan ke Dinas Ketenagakerjaan diawali dengan tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa fungsi komunikasi dan dialog sosial di tingkat perusahaan belum berjalan secara optimal. Dalam praktiknya, keberhasilan penyelesaian perselisihan sangat dipengaruhi oleh itikad baik para pihak, kualitas perundingan, serta kemampuan

mediator dalam memfasilitasi penyelesaian sengketa secara adil dan seimbang.

Selain menangani perselisihan hubungan industrial, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi juga melaksanakan fungsi pencatatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah PKB yang didaftarkan menunjukkan bahwa mekanisme perundingan kolektif masih menjadi instrumen penting dalam membangun hubungan industrial yang harmonis. Keberadaan PKB memberikan ruang bagi pekerja dan pengusaha untuk menyepakati ketentuan kerja yang lebih menguntungkan dan seimbang. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan regulasi yang berlaku pada tahun 2023 memengaruhi dinamika perundingan PKB di berbagai perusahaan.

Beberapa materi perundingan yang sebelumnya mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengalami penyesuaian mengikuti ketentuan terbaru, terutama mengenai pesangon, manfaat pensiun, hubungan kerja waktu tertentu, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja. Perubahan tersebut sering kali menjadi pokok perselisihan dalam proses perundingan antara serikat pekerja dan perusahaan.

Dari perspektif perlindungan hukum, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan regulasi belum secara otomatis meningkatkan kualitas hubungan industrial. Efektivitas perlindungan pekerja tetap bergantung pada pelaksanaan norma hukum di tingkat perusahaan, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, kualitas perundingan kolektif, serta peran aktif serikat pekerja dalam memperjuangkan hak anggotanya. Dengan demikian, keberhasilan implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak hanya diukur dari penyederhanaan regulasi dan peningkatan investasi, tetapi juga dari kemampuan seluruh pemangku kepentingan dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan.

Temuan empiris tersebut memperlihatkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi memiliki peran strategis sebagai fasilitator penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun demikian, tingginya jumlah perkara yang ditangani menunjukkan perlunya penguatan fungsi pencegahan melalui pembinaan hubungan industrial, peningkatan kapasitas lembaga kerja sama bipartit, optimalisasi perundingan PKB, serta peningkatan kesadaran hukum para pihak mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi potensi perselisihan sekaligus memperkuat perlindungan hak pekerja di tengah perubahan politik hukum ketenagakerjaan nasional.

D. Praktik Advokasi Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak Pekerja

Perubahan kebijakan hukum ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menuntut organisasi serikat pekerja untuk semakin adaptif dalam memberikan perlindungan kepada anggotanya. Fungsi serikat pekerja tidak lagi terbatas pada penyampaian aspirasi pekerja, tetapi berkembang menjadi organisasi yang berperan dalam pendidikan hukum, perundingan kolektif, pendampingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pemberian bantuan hukum kepada pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik advokasi yang dilakukan DPC Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP LEM SPSI) Kabupaten dan Kota Bekasi dilaksanakan melalui tiga bentuk utama, yaitu pendampingan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penyelesaian perselisihan hak, dan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

1. Advokasi dalam Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Salah satu praktik advokasi yang menjadi fokus penelitian adalah pendampingan terhadap Pimpinan Unit Kerja (PUK) dalam proses perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pada

salah satu perusahaan manufaktur di kawasan industri Kabupaten Bekasi, perundingan PKB dilaksanakan untuk menetapkan PKB periode 1 September 2025 sampai dengan 1 September 2027 sebagai pengganti PKB sebelumnya. Selama proses perundingan berlangsung, para pihak melaksanakan sepuluh kali pertemuan bipartit dengan pembahasan yang berfokus pada penyesuaian ketentuan PKB terhadap perubahan regulasi ketenagakerjaan.

Isu yang paling krusial adalah ketentuan mengenai pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan manfaat pensiun. Pihak perusahaan menghendaki agar seluruh pengaturan disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sebaliknya, serikat pekerja berpendapat bahwa hak yang telah diatur dalam PKB sebelumnya tetap dapat dipertahankan sepanjang memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dan disepakati oleh para pihak.

Dalam proses tersebut, DPC FSP LEM SPSI memberikan pendampingan hukum, menyusun argumentasi normatif, serta memperkuat strategi negosiasi berdasarkan prinsip perlindungan hak pekerja dan asas kebebasan berkontrak dalam hubungan industrial. Hasil perundingan menunjukkan bahwa para pihak akhirnya menyepakati untuk mempertahankan ketentuan mengenai manfaat pensiun sesuai standar perlindungan yang telah berlaku dalam PKB sebelumnya. Keberhasilan tersebut menunjukkan bahwa PKB tetap menjadi instrumen hukum yang efektif untuk memberikan perlindungan yang lebih baik daripada standar minimum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

2. Advokasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hak

Studi kasus kedua berkaitan dengan perselisihan hak yang timbul akibat perusahaan mengalami bencana banjir sehingga kegiatan produksi terhenti selama beberapa bulan. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan hanya membayarkan 50% upah pekerja selama enam bulan, membayar THR sebesar 50%,

serta menunggak pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

PUK FSP LEM SPSI bersama DPC terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit dengan perusahaan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karena tidak tercapai kesepakatan, perselisihan dilanjutkan melalui mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Selain itu, organisasi serikat pekerja juga melaporkan dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan kepada Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat.

Mediator Hubungan Industrial kemudian mengeluarkan Surat Anjuran yang pada pokoknya menganjurkan perusahaan untuk membayar kekurangan upah, melunasi kekurangan THR, membayar seluruh tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan, dan kembali melaksanakan pembayaran upah secara normal. Anjuran tersebut diterima oleh kedua belah pihak sehingga penyelesaian perselisihan dapat dilakukan tanpa melalui proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus ini menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan melalui bipartit dan mediasi masih menjadi instrumen yang efektif dalam melindungi hak normatif pekerja. Keberhasilan penyelesaian tersebut juga memperlihatkan pentingnya peran serikat pekerja dalam memberikan pendampingan hukum, mengorganisasi bukti, serta membangun komunikasi yang konstruktif dengan perusahaan dan pemerintah.

3. Advokasi dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Studi kasus ketiga berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja yang diberhentikan dengan alasan efisiensi dan restrukturisasi perusahaan. Pekerja menilai alasan tersebut tidak memenuhi ketentuan hukum karena perusahaan masih menjalankan kegiatan usaha secara normal dan pekerjaan yang dihapuskan tetap dilaksanakan oleh pekerja lain.

Setelah menerima surat keputusan hubungan kerja, pekerja memperoleh pendampingan dari PUK dan DPC FSP LEM SPSI. Organisasi serikat pekerja mengajukan perundingan bipartit, namun tidak tercapai kesepakatan sehingga perselisihan dilanjutkan melalui mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hasil pemeriksaan, Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan Surat Anjuran yang pada pokoknya menganjurkan agar perusahaan mempekerjakan kembali pekerja pada jabatan semula. Anjuran tersebut diterima oleh kedua belah pihak sehingga hubungan kerja dapat dipulihkan tanpa harus diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Keberhasilan penyelesaian perkara tersebut menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus ditempatkan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) dalam hubungan industrial. Selain itu, praktik advokasi ini membuktikan bahwa pendampingan hukum yang dilakukan serikat pekerja mampu memberikan perlindungan yang efektif terhadap hak pekerja serta mendorong penyelesaian perselisihan secara cepat, adil, dan berkeadilan.

ketiga studi kasus tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan perlindungan hak pekerja tidak hanya ditentukan oleh perubahan peraturan perundang-undangan, tetapi juga oleh kualitas hubungan industrial, efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan, dan kapasitas organisasi serikat pekerja dalam menjalankan fungsi representasi, negosiasi, dan advokasi hukum. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa serikat pekerja tetap memiliki peran strategis dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial di tengah perubahan politik hukum ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

E. Sintesis Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan politik hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan bagian dari kebijakan hukum (*legal policy*) pemerintah yang

bertujuan meningkatkan daya saing ekonomi nasional melalui penyederhanaan regulasi dan peningkatan investasi. Dalam perspektif Teori Politik Hukum Mahfud MD, perubahan tersebut merupakan bentuk pilihan kebijakan negara yang secara konstitusional berada dalam kewenangan pembentuk undang-undang. Namun demikian, setiap kebijakan hukum harus tetap diarahkan untuk mencapai tujuan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum, dan perlindungan terhadap hak warga negara.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Kabupaten Bekasi belum sepenuhnya mengurangi potensi perselisihan hubungan industrial. Data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi memperlihatkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, dan perselisihan kepentingan masih terjadi dalam jumlah yang signifikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan regulasi tidak secara otomatis menyelesaikan persoalan hubungan industrial, karena efektivitas perlindungan pekerja juga dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaan hukum, kepatuhan para pihak, serta efektivitas kelembagaan hubungan industrial.

Dalam perspektif Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*), negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin keseimbangan antara kepentingan pembangunan ekonomi dan perlindungan terhadap pekerja sebagai kelompok yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah. Oleh karena itu, kebijakan yang mendorong investasi harus tetap diikuti dengan penguatan sistem perlindungan hukum, pengawasan ketenagakerjaan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa keberadaan mediator hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi masih menjadi instrumen penting dalam menyelesaikan perselisihan secara damai melalui mekanisme bipartit dan mediasi

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Di sisi lain, Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan Satjipto Rahardjo menempatkan hukum sebagai sarana untuk memberikan perlindungan terhadap masyarakat, terutama kelompok yang memerlukan perlindungan lebih besar. Dalam konteks hubungan industrial, perlindungan tersebut tidak hanya diwujudkan melalui pembentukan norma hukum, tetapi juga melalui implementasi norma tersebut dalam praktik. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa keberhasilan perlindungan hak pekerja lebih banyak ditentukan oleh efektivitas pelaksanaan hukum daripada sekadar keberadaan peraturan perundang-undangan.

Praktik advokasi yang dilakukan DPC FSP LEM SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi memperlihatkan bahwa organisasi serikat pekerja memiliki fungsi yang sangat strategis dalam mengimplementasikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Pendampingan dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama berhasil mempertahankan ketentuan manfaat pensiun yang lebih menguntungkan pekerja. Pendampingan dalam perselisihan hak berhasil mendorong perusahaan memenuhi kewajiban pembayaran upah, Tunjangan Hari Raya, dan iuran BPJS Ketenagakerjaan. pendampingan dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja berhasil memulihkan hubungan kerja melalui pelaksanaan Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial. Ketiga studi kasus tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan secara bipartit dan mediasi masih merupakan mekanisme yang efektif dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa keberhasilan advokasi serikat pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kapasitas organisasi, kualitas sumber daya manusia pengurus, kemampuan negosiasi, dukungan data dan argumentasi hukum, serta komunikasi yang konstruktif dengan perusahaan dan pemerintah. Sebaliknya, hambatan yang masih dihadapi meliputi perbedaan penafsiran terhadap perubahan

regulasi, rendahnya kepatuhan sebagian perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan, keterbatasan pemahaman hukum di kalangan pekerja, serta belum optimalnya fungsi Lembaga Kerja Sama Bipartit di beberapa perusahaan.

Hasil penelitian dapat dipahami bahwa perubahan politik hukum pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak mengurangi pentingnya peran serikat pekerja dalam sistem hubungan industrial. Justru perubahan tersebut menuntut organisasi serikat pekerja untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan, kemampuan advokasi hukum, dan kualitas perundingan kolektif agar mampu memberikan perlindungan yang lebih efektif kepada anggotanya. Perlindungan hak pekerja pada akhirnya tidak hanya ditentukan oleh perubahan norma hukum, tetapi juga oleh sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam melaksanakan prinsip dialog sosial yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan sintesis tersebut, penelitian ini menegaskan bahwa politik hukum perlindungan hak pekerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 harus dipahami sebagai proses yang tidak berhenti pada pembentukan peraturan perundang-undangan. Efektivitas perlindungan pekerja sangat ditentukan oleh implementasi kebijakan melalui penguatan hubungan industrial, optimalisasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan kualitas mediasi hubungan industrial, serta penguatan kapasitas organisasi serikat pekerja. Temuan inilah yang menjadi kontribusi utama penelitian terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, karena menunjukkan bahwa keberhasilan perlindungan pekerja merupakan hasil interaksi antara kebijakan hukum, kelembagaan hubungan industrial, dan praktik advokasi yang dilaksanakan secara konsisten di tingkat perusahaan.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa politik hukum perlindungan hak pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja diarahkan untuk menciptakan keseimbangan antara peningkatan investasi dan perlindungan terhadap pekerja. Perubahan regulasi merupakan bagian dari kebijakan hukum (*legal policy*) pemerintah untuk meningkatkan daya saing ekonomi nasional. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut tetap harus berpedoman pada prinsip negara hukum, penghormatan terhadap hak asasi manusia, dan jaminan perlindungan hak konstitusional pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Analisis terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan bahwa pembentukan maupun pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan harus menjamin partisipasi publik yang bermakna (*meaningful participation*), kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak pekerja. Putusan tersebut menegaskan bahwa orientasi pembangunan ekonomi tidak dapat mengesampingkan prinsip keadilan sosial dan perlindungan konstitusional bagi pekerja.

Hasil penelitian empiris berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi memperlihatkan bahwa perselisihan hubungan industrial masih didominasi oleh perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, dan perselisihan kepentingan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan regulasi belum secara otomatis mengurangi potensi konflik hubungan industrial. Efektivitas perlindungan pekerja masih sangat dipengaruhi oleh kepatuhan perusahaan, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, kualitas dialog sosial, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Praktik advokasi yang dilakukan oleh DPC FSP LEM SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi membuktikan bahwa serikat pekerja

tetap memiliki peran strategis dalam sistem hubungan industrial. Pendampingan terhadap perundingan Perjanjian Kerja Bersama, penyelesaian perselisihan hak, serta penyelesaian pemutusan hubungan kerja menunjukkan bahwa organisasi serikat pekerja mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif melalui mekanisme bipartit, mediasi, dan perundingan kolektif. Keberhasilan tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan hak pekerja tidak hanya ditentukan oleh perubahan norma hukum, tetapi juga oleh kapasitas organisasi serikat pekerja dalam menjalankan fungsi representasi, negosiasi, dan advokasi hukum.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada integrasi analisis politik hukum ketenagakerjaan dengan data empiris hubungan industrial di Kabupaten Bekasi melalui studi praktik advokasi serikat pekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hak pekerja merupakan hasil interaksi antara kebijakan hukum, kelembagaan hubungan industrial, dan praktik advokasi yang dilaksanakan secara konsisten di tingkat perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan hukum hak pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu dalam ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59–74. <https://doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v10i1.3175>
- Caraway, T. L., Ford, M., & Nguyen, O. K. (2019). Politicizing the minimum wage: Wage councils, worker mobilization, and local elections in Indonesia. *Politics & Society*, 47(2), 251–276. <https://doi.org/10.1177/0032329219838917>
- Fauzi, A. F. (2023). Politik hukum Undang-Undang Cipta Kerja pada aspek hubungan industrial. *Jurnal Lex Renaissance*, 8(1), 20–38. <https://doi.org/10.20885/JLR.vol8.iss1.art2>
- Gaffar, S., Karsona, A. M., Pujiwati, Y., & Perwira, I. (2021). The concept of procedural law regarding the implementation of collective agreements with legal certainty in termination of employment in Indonesia. *Heliyon*, 7(4), Article e06690. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06690>
- Hidayah, N. P., Cloet, Q. R., & Pradhan, D. (2021). The implementation of labor development principles according to Job Creation Law as a reason to protect wages rights. *Bestuur*, 9(1), 68–76. <https://doi.org/10.20961/bestuur.v9i1.49252>
- Izzati, N. R. (2022). Deregulation in Job Creation Law: The future of Indonesian labor law. *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 9(2), 191–209. <https://doi.org/10.22304/pjih.v9n2.a3>
- Izzati, N. R. (2023). Tinjauan penetapan upah minimum 2023: Evaluasi kebijakan pengupahan dan revitalisasi Dewan Pengupahan. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 163–173. <https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.163-173>
- Khairani, & Arnetti, S. (2023). Protecting the rights of laid-off workers during the COVID-19 pandemic after the enactment of Law No. 11/2020 on Job Creation. *Cogent Social Sciences*, 9(2), Article 2260161. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2260161>
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2021). *Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2024). *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-*

- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
- Mahfud MD, M. (2009). *Politik hukum di Indonesia*. Rajawali Pers.
- Mahy, P. (2022). Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal hierarchy and responses to judicial review in the labour cluster of amendments. *Asian Journal of Comparative Law*, 17(1), 51–75.
<https://doi.org/10.1017/asjcl.2022.7>
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. (2022). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (2021). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647*.
- Prasetyo, A. D., Budiono, A. R., & Hadiyantina, S. (2022). Politik hukum perubahan norma perizinan dan iklim investasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja menggunakan metode omnibus law. *Media Iuris*, 5(2), 159–188.
<https://doi.org/10.20473/mi.v5i2.36165>
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652–673.
<https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9>
- Rahardjo, S. (2014). *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Sisinaru, S. Y., & Harijanti, S. D. (2022). The constitutionality of outsourcing job regulation in the Law on Job Creation. *Law Reform*, 18(1), 79–88.
<https://doi.org/10.14710/lr.v18i1.44249>
- Tampubolon, L. R. R. U., Sayidah, N., & Amiq, B. (2023). The role of labor unions in determining minimum wage in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), Article e02625.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2625>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (1945).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. (2000). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (2004). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (2011). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran*

Negara Republik Indonesia Nomor 5256.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. (2004). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. (2023). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2020). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573*.

Wulansari, A. D. (2021). Indonesia's cheap wages regime: The political economy of minimum wages policy under Jokowi presidency. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 14, 417–444. <https://doi.org/10.1007/s40647-021-00324-8>

Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. (2016). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial. *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 3(2), 407–427. <https://doi.org/10.22304/pjih.v3n2.a10>