

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia dinyatakan sebagai negara hukum. Hal itu termaktub dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945). dengan demikian segala aspek yang dalam penyelenggaraannya harus didasarkan pada hukum dan konstitusi yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pembangunan di Indonesia saat ini titik beratnya ada pada pembangunan dalam bidang ekonomi dan hukum, pembangunan tersebut mempunyai fungsi yang berperan untuk penunjang majunya ekonomi. Pembangunan ini dimaksudkan berguna untuk menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh rakyat. Maka dari itu, perolehan dari pembangunan agar dapat dinikmati bersama oleh rakyat secara keseluruhan untuk meningkatkan sejahtera batin dan lahir dengan merata. Sebaliknya jika berhasil maka pembangunan harus dilaksanakan secara menyeluruh dan merata oleh seluruh masyarakat di semua lapisan.

Saat ini, semuanya aspek kehidupan diatur oleh hukum dengan segala peraturannya. Ketika intervensi hukum menjadi semakin lazim dalam kehidupan publik, masalah efektivitas penegakan hukum adalah harus penting untuk dipertimbangkan. Ini berarti bahwa hukum harus menjadi suatu sistem yang berfungsi secara efektif dalam masyarakat.

Di bidang ketenagakerjaan, jaminan hukum atas hak-hak pekerja secara umum meliputi jaminan ekonomi, sosial, dan teknis yang ditujukan untuk menciptakan kondisi bagi pekerja dan keluarganya untuk hidup layak dan sejahtera, baik secara mental maupun spiritual. Setiap warga negara Indonesia (selanjutnya disebut WNI) berhak untuk bekerja dan hidup secara manusiawi, yang merupakan hak konstitusional seluruh warga negara Indonesia yang dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945.

Pertumbuhan industri yang semakin cepat dari hari ke hari, mempengaruhi persaingan berbagai perusahaan di Indonesia. Untuk menjamin persaingan industri yang baik dan sehat, badan usaha harus tetap memperhatikan keseimbangan antara kepentingannya dengan kepentingan umum agar tidak saling merugikan. Pada dasarnya, dunia kerja harus peka terhadap pendapat pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Latar belakang adanya hukum ketenagakerjaan yang mana hal ini merupakan salah satu upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sebagai upaya dalam mencegah pasar kerja yang bersifat kapitalis. Hukum ketenagakerjaan memberikan perhatian secara khusus terhadap kepentingan pekerja, baik itu mengenai perlindungan hukum bagi pekerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja dan pihak pengusaha. Sehingga timbul suatu hak dan kewajiban antar para pihak.¹

¹ Erick Toker, "Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas?", *Industrial Law Journal*, Volume 39 Nomor 2, 2010, hal. 99

Mengutip Phillips M. Hajong, oleh Asri Wijayanti menjelaskan bahwa hukum perburuhan sebenarnya merupakan bagian dari wilayah hukum publik yang juga berdimensi administratif.² Sebagai cabang hukum publik, hukum perburuhan menitikberatkan pada kesepakatan umum tentang hak pengusaha dan buruh yang harus dihormati dalam setiap hal. Selain itu, dengan maksud untuk mengatur dan menegaskan hak-hak buruh dalam hubungan antara buruh dan pengusaha. Padahal, buruh berada pada posisi dibawah majikannya. Rendahnya status hubungan pekerja-majikan relatif terhadap majikan harus didasarkan pada satu faktor dimensi ekonomi. Sumber daya ekonomi pemberi kerja menurunkan status buruh menjadi status dibawah pemberi kerja, memungkinkan pemberi kerja untuk mengontrol tenaga kerja.³

Fungsi hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari 3 (tiga) perspektif, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dari sudut pandang pekerja, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk menjamin dan melindungi pekerja dari eksploitasi dan diskriminasi yang mungkin terjadi dalam hubungan perburuhan. Dari sudut pandang pengusaha, hukum ketenagakerjaan bekerja untuk mencapai tujuan ekonomi berupa kepentingan terbaik perusahaan. Di sisi lain, dari sudut pandang pemerintah, Undang-Undang tentang ketenagakerjaan berfungsi menciptakan hubungan pasar tenaga kerja yang harmonis untuk kepentingan kehidupan bisnis dan kesejahteraan pekerja yang meyongsong pembangunan nasional dan daerah.⁴

² *Ibid*, hal. 178.

³ Satria Pardede, "Employment Laws Industrials Revolutions Perspectyve 4.0," *Internationals Asian Of Laws and Money Launderings (IAML)* Volume 1, Nomor 1 (2022) : 47-56

⁴ *Ibid*

Pengusaha dan karyawan sangat penting dalam industri. Oleh karena itu, Undang-Undang perburuhan dan hubungan industrial diperlukan. Contoh hubungan industrial dalam suatu perusahaan misalnya perjanjian kerja bersama antara karyawan dengan perusahaan. Dalam hal demikian, perjanjian tersebut harus sesuai dengan peraturan pemerintah tentang perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). Semula, istilah hubungan industrial juga mencakup hubungan perburuhan dan selalu berarti kontak antara pekerja dan majikan. Seiring dengan perubahan zaman, ruang lingkup hubungan pekerja manajemen tidak terbatas pada hubungan antara pekerja dan majikan, tetapi juga meluas hingga mencakup hubungan dengan pemerintah.

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha agar dalam melakukan aktivitas berusaha dapat memiliki hubungan yang baik.⁵ Ikatan hubungan kerja timbul karena adanya kontrak kerja antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha. Adanya hubungan kerja tersebut didasarkan pada perjanjian yang telah dilakukan oleh para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut. Kontrak kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip kebebasan berkontrak tanpa melanggar kebijakan publik serta diskriminasi bagi para pekerja/buruh.⁶

⁵ Budi Sastra Panjaitan, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hal. 19

⁶ *Ibid*, hal. 41-42

Karena dapat menumbuhkan rasa kebersamaan antara pengusaha dan karyawan, sistem hubungan kerja yang diterapkan di Indonesia memegang peranan yang sangat vital dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha sering tegang, dan banyak contoh penindasan dan eksploitasi pekerja termasuk pekerjaan outsourcing, upah rendah, dan kurangnya perlindungan sosial tetap merajalela tersebar luas.⁷

Pada umumnya, permasalahan bidang industrial yang sering ditemukan yaitu kasus Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) karena pekerja yang dibayar rendah dan kurangnya perlindungan sosial, mengakibatkan kinerja tenaga kerja yang buruk dan banyak PHK. Hal ini menimbulkan potensi terjadinya konflik. Karena manusia sebagai makhluk sosial tentunya memiliki kesamaan dan perbedaan minat dan pandangan ketika berinteraksi, PHK dapat terjadi selama melakukan hubungan majikan-karyawan/pegawai.⁸

Pertumbuhan hubungan industrial tidak hanya menghambat bidang-bidang tertentu dari undang-undang ketenagakerjaan, aturan dan peraturan, dan peraturan lainnya, tetapi juga menyelidiki aspek-aspek lain dari hubungan industrial. Hubungan antara orang, kelompok, dan organisasi dijelaskan oleh hubungan industrial. Meskipun perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia jelas sebanding, pengaturan akademik jelas berbeda. Secara

⁷ *Ibid*, hal. 43.

⁸ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi Cet. 14, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 63.

umum, hubungan industrial menekankan bagaimana individu dan kelompok saling memengaruhi dalam berinteraksi.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selalu berjalan harmonis. Mungkin sulit untuk mencegah timbulnya perselisihan antara karyawan dan pengusaha. Perselisihan hubungan industrial adalah konflik yang melibatkan karyawan dan pengusaha. Perselisihan Hubungan Industrial meliputi ketidaksepakatan tentang hak, kepentingan, PHK, dan hubungan serikat pekerja serta konflik antara pengusaha dan/atau pengusaha dengan kelompok karyawan atau serikat pekerja tertentu.⁹

Menurut pengamatan umum kasus-kasus yang melibatkan masalah hubungan industrial, argumen tentang PHK adalah yang paling umum. Bagi setiap karyawan, PHK adalah salah satu peristiwa paling menakutkan. Banyak pekerja memandang PHK sebagai awal dari periode penderitaan yang panjang karena, secara umum, sulit bagi mereka untuk menemukan pekerjaan baru.

Agar PHK tidak merusak rasa keadilan, harus ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengusaha dan karyawan. PHK antara pekerja dan pengusaha tidak boleh sembarangan. Untuk mencegah PHK, pengusaha, karyawan, dan pemerintah harus mengambil semua tindakan pencegahan yang wajar. Langkah pertama yang dapat dilakukan untuk mencegah PHK adalah melalui perundingan bersama dengan pihak ketiga yang netral atau antara pelaku usaha dengan karyawan atau serikat pekerja.¹⁰

⁹ *Ibid*, hal. 65.

¹⁰ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 7.

Secara umum, bisnis menyediakan gaji sebagai bagian dari sumber daya ekonomi mereka, tetapi pekerja umumnya membutuhkan gaji sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Intinya, pengusaha berada dalam posisi tawar yang lebih baik daripada karyawan, oleh karena itu perbedaan ini dapat menyebabkan pengusaha membutuhkan perilaku tertentu dari karyawan.¹¹

Sebagai bentuk contoh permasalahan di hubungan industrial yang baru saja menjadi pembicaraan hangat di media sosial, bahwa para pengusaha menginginkan sistem *no work no pay*. Ditegaskan bahwa pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) memastikan upah tidak dibayarkan kepada pekerja seperti yang diusulkan oleh pemberi kerja (*no work, no pay*) karena sistem *no work* belum diperkenalkan. Indah Angolo Putri, Kepala Departemen Hubungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kementerian Tenaga Kerja, menjelaskan bahwa negara Indonesia tidak mengenal istilah *no work no pay*. Jika ada kebijakan atau fleksibilitas dalam jam kerja dan upah, itu harus didasarkan pada kesepakatan bilateral antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan mengenai jam kerja dan fleksibilitas upah harus dibuat secara tertulis setelah komunikasi antara pemberi kerja dan pekerja jika akan diterapkan sistem *no work no pay*.

Alasan dari pengusulan *no work no pay system* adalah sistem dimana pemberi kerja usul pada pemerintah tentang *no work no pay* sebagai upaya

¹¹ *Ibid*, hal. 13.

untuk mencegah PHK. Pengusaha meminta pemerintah mengeluarkan aturan waktu kerja yang luwes agar perusahaan bisa menerapkan prinsip *no work no pay*.¹²

Pada dasarnya terdapat beberapa pengecualian yang dimaksud atas *no work no pay*, selama pekerja/buruh tersebut tidak bekerja atas kehendaknya sendiri dan bukan perintah pengusaha, maka dapat diberlakukan *no work no pay*. Lantas bagaimana dengan pekerja/buruh yang dirumahkan oleh pengusaha? Hal demikian pada dasarnya tidak dapat diberlakukan *no work no pay*, karena alasan tidak bekerjanya pekerja/buruh bukan karena kemauan sendiri. Terdapat beberapa pengecualian atas sistem *no work no pay* salah satunya adalah pekerja yang sakit, menjalankan ibadah dalam waktu tertentu (Umroh dan/atau Haji), cuti melahirkan dan beberapa alasan lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 93 Ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Berdasarkan hal tersebut, jika terdapat pekerja atau buruh yang dimaksud sedang sakit (keterangan yang jelas disertai dengan surat dokter dan sejenisnya) dalam kurun waktu yang cukup lama atau tidak dapat ditentukan kapan akan sembuh, maka dapat diberlakukan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 93 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa :

¹² *Ibid.*

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/pekerja yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a adalah:

- a. Pekerja akan dibayar 100% dari gaji Anda selama empat bulan pertama.
- b. 75% dari gaji akan dibayarkan untuk empat bulan ke depan.
- c. 50% dari gaji akan dibayarkan untuk empat bulan ketiga; dan
- d. Dua puluh lima persen (25%) dari upah sebelum PHK akan dibayarkan oleh pengusaha pada bulan berikutnya.

Hubungan yang timpang antara pengusaha dan pekerja menunjukkan bahwa harus ada undang-undang yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha agar haknya terpenuhi dengan sistem sendiri-sendiri dan tercapai hubungan yang saling menguntungkan dan harmonis. Ayu Putri Raina, mengutip Rudolf Stamler, mengatakan bahwa hukum sebenarnya acuannya dan berdasar pada penerapannya pada cita hukum, atau yang biasa dikenal dengan *recticide*.¹³ Dengan demikian hukum menjadi dasar dalam segala aspek di kehidupan ini.

Konflik yang timbul dalam hubungan industrial tidak mudah dihindari dan menjadi persoalan yang semakin kompleks, termasuk meningkatnya perselisihan perburuhan seperti PHK sewenang-wenang dan tidak ditegakkannya hak-hak pekerja. Diantara sekian banyak sengketa tersebut, sangat diperlukan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang yang secara tegas melindungi hak-hak pekerja.

¹³ *Ibid*

Penyelesaian sengketa yang terbaik adalah penyelesaian antara pihak-pihak yang bersengketa dan menghasilkan win-win outcome. Penyelesaian antara dua pihak (bilateral) akan dilakukan melalui perundingan untuk kesepakatan bersama oleh para pihak tanpa campur tangan dari pihak manapun. Namun demikian, pemerintah memiliki kewajiban untuk memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya menyangkut permasalahan pekerja dan pengusaha.¹⁴

Upaya Indonesia untuk memperbaiki sistem hukumnya, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial. Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat mengubah cara pekerja memperjuangkan hak-hak mereka, yang sampai sekarang dianggap kurang memiliki kepastian hukum karena tidak ada instrumen hukum pendukung. Lingkungan peradilan biasa menampung pengadilan khusus ini.¹⁵

Otoritas dan yurisdiksi pengadilan tenaga kerja dibatasi untuk menyelesaikan masalah pasar tenaga kerja, seperti litigasi, perselisihan kepentingan, perselisihan pemecatan, dan ketidaksepakatan antara kelompok pekerja dan serikat pekerja dalam bisnis. Hukum acara yang digunakan untuk menyelesaikan sengketa pasar tenaga kerja adalah hukum acara perdata umum yang berlaku dalam perkara perdata yaitu Hukum *Herzien Inlandsh* (selanjutnya disebut HIR) dan Hukum *Buitengewesten* (selanjutnya disebut RBg), kecuali untuk hal-hal yang secara khusus diatur dalam Undang-Undang

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hal. 12.

Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut Undang-UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI) berlaku ketentuan khusus dengan prinsip “*lex specialist derogate legi generalis* atau aturan khusus yang mengabaikan aturan umum”.¹⁶

Untuk membedakan dengan karya ilmiah yang lain, dan juga agar istilah yang digunakan bisa mudah dimengerti oleh generasi milenial, penulis menggunakan istilah mis manajemen yang berarti kesalahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga tujuan tersebut tidak maksimal dalam pencapaiannya. Mis manajemen dapat terjadi karena kesalahan antara pihak-pihak yang bersangkutan dalam melaksanakan sesuatu yang hendak dikerjakan atau dilaksanakan. Mis manajemen antara pekerja dan pengusaha pada umumnya terjadi karena perselisihan hak dan kepentingan, PHK, pemutusan antar serikat pekerja/serikat butuh. Dinas Kepegawaian (Disnaker) juga berperan penting dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan melalui mediasi dengan dukungan mediator. Mediasi sendiri merupakan proses penyelesaian perselisihan perburuhan secara damai atau kesepakatan bersama. Dalam mediasi ini, seorang mediator dibantu, dan Konflik hubungan industrial diselesaikan dengan musyawarah dan kesepakatan oleh mediator. Dengan menggunakan pihak ketiga sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, mediasi merupakan komponen dari proses tripartit diskusi antara karyawan dan manajemen.¹⁷

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Nafiatul Munawaroh, “3 Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial”, Artikel Hukum Online, 20 Oktober 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihain-hubungan-industrial-lti4b82643d06be9>, diakses pada tanggal 5 Juli 2023.

Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan uji materi UU No 2 Tahun 2004 Tentang PPHI. Putusan Nomor 68/PUU-XIII/2015 mensyaratkan mediator yang membantu penyelesaian perselisihan perburuhan untuk membuat berita acara hasil mediasi. Pengadilan menjelaskan, rekomendasi tertulis bukanlah syarat formal saat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, mediasi dan berita acara penyelesaian mediasi adalah persyaratan formal. Sebab, sesuai ketentuan Pasal 83 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, hakim Pengadilan ketenagakerjaan wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika gugatan itu tidak disertai dengan suatu penyelesaian atau berita acara penyelesaian.

Menurut putusan tersebut, karena klausulnya wajib, maka penyelesaian Pengadilan Perburuhan harus meninjau terlebih dahulu proses konsiliasi, sehingga penggugat harus mendapatkan pembuktian berupa risalah perdamaian atau risalah perdamaian sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan UU No. 6 Tahun 2023 tentang penetapan PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-undang sebagai dasar sudut pandang terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena penulis menganggap bahwa UU No.6 Tahun 2023 merupakan peraturan perundangan terbaru dan banyak disorot yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, meskipun di dalam UU No.6 Tahun 2023 itu sendiri tidak menyebutkan secara spesifik terkait penyelesaian

hubungan industrial namun secara global berisi tentang upaya pemerintah dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan para pekerja.

Upaya pemerintah demi meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan para pekerja dalam hal ini termasuk penyelesaian jika ada perselisihan yaitu dengan diundangkannya UU No.6 Tahun 2023 tentang penetapan PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-undang. dimana didalam UU No.2 Tahun 2022 tersebut ada beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dirubah, dihapus atau ditetapkan peraturan baru.

Adapun peraturan perundangan yang beberapa ketentuannya dirubah, dihapus atau ditetapkan peraturan baru sesuai BAB IV bagian ke satu, pasal 80 UU No. 2 Tahun 2022 tentang Ciptakerja antara lain :

- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketegakerjaan
- UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- UU No. 8 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Sedangkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak termasuk dalam peraturan perundangan yang ketentuannya dirubah, dihapus atau ditetapkan peraturan baru. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa meskipun penulisan skripsi ini menggunakan dasar sudut pandang UU No.6 Tahun 2023, namun tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial penulis masih menggunakan UU No.2 Tahun 2004.

Dari uraian latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana perselisihan diistilahkan dengan mis manajemen, kemudian akan disusun dalam bentuk skripsi dengan memakai sudut pandang peraturan terbaru yaitu UU No.6 Tahun 2023 tentang penetapan PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-undang namun secara khusus tetap berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Skripsi yang akan disusun berjudul **PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PERSPEKTIF 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.**

B. Rumusan Masalah

Dari beberapa penjelasan diatas, penulis mengambil rumusan masalah antara lain :

1. Apa yang menyebabkan mis manajemen antara pekerja dengan pengusaha?
2. Bagaimana penyelesaian hukum mis manajemen antara pekerja dengan pengusaha?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyampaikan beberapa tujuan yakni :

1. Untuk mengetahui yang menyebabkan mis manajemen antara pekerja dengan pengusaha.
2. Untuk mengetahui penyelesaian hukum mis manajemen antara pekerja dengan pengusaha.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian dalam pembahasan skripsi ini yaitu :

1. Akademis

Skripsi ini diharapkan untuk memudahkan dalam memahami dan menambah wawasan dan pengetahuan yang Tentang Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang tentang penetapan PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-undang. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu hukum di bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan, memberikan informasi yang bermanfaat dan cukup jelas bagi ilmu pengetahuan, serta dapat memberikan tambahan dokumen, literatur dan bahan informasi ilmiah lainnya..

2. Kelembagaan

Skripsi ini dimaksudkan untuk menambah pengetahuan dan menjadi pedoman dan bahan acuan bagi anggota penegak hukum dan/atau anggota

aparatus hukum lainnya khususnya bagi Lembaga Legislatif dalam menyusun sebuah produk hukum peraturan perundang-undangan. Yang mana dengan diundangkannya UU No. 6 Tahun 2023 Tentang tentang penetapan PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-undang masih belum sepenuhnya diterima oleh masyarakat luas, sehingga perlu dilakukan penyesuaian yang sesuai dengan tujuan hukum. Selain itu, adanya penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran serta masukan-masukan dari hasil penelitian terhadap industri-industri atau perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam melaksanakan hubungan industrial.

3. Sosial dan Masyarakat

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca khususnya mengenai prosedur penyelesaian hukum mis manajemen antara pengusaha dan pekerja pasca diundangkannya UU No. 6 Tahun 2023 Tentang tentang penetapan PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-undang. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi ketika timbul masalah hubungan perburuhan atau mis manajemen antara pekerja dan perusahaan.