

Implikasi Hukum dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Studi Terhadap Kebijakan Ketenagakerjaan

Aprilita¹, Ririn Kurniasi²

Universitas Palangka Raya¹, IAHN Tampung Penyang Palangka Raya²

aprilitamanajemen@feb.upr.ac.id¹, kurniasiririn@gmail.com²

Riwayat Jurnal

Artikel diterima: 14 Mei 2024

Artikel direvisi: 24 Mei 2024

Artikel disetujui: 28 Mei 2024

Abstrak

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi dan kinerja karyawan, tetapi juga harus mematuhi berbagai regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi hukum dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan fokus pada kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam era globalisasi, pengelolaan SDM menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. Melalui kajian literatur dan analisis data, penelitian ini mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Maksud penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan mengenai kepatuhan hukum dan manajemen risiko dalam konteks SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat reputasi perusahaan. Implikasi hukum dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting, memerlukan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan untuk menghindari masalah hukum yang merugikan. Studi menunjukkan perusahaan sukses dalam mengelola risiko hukum memiliki kepatuhan tinggi melalui penyesuaian kebijakan internal, strategi manajemen risiko efektif, serta kolaborasi dengan pakar hukum untuk menanggapi perubahan regulasi dengan cepat. Kebijakan ketenagakerjaan yang baik tidak hanya mencegah sengketa hukum, tetapi juga meningkatkan kepercayaan, kepuasan karyawan, dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Keywords: *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), Kebijakan Ketenagakerjaan, Implikasi Hukum.*

Abstract

Human Resources (HR) management in an organization does not only focus on developing employee competence and performance, but also must comply with various applicable labor regulations. This research aims to analyze legal implications in human resource (HR)

management with a focus on employment policy in Indonesia. In the era of globalization, HR management is one of the key factors in maintaining a company's competitiveness. Through literature review and data analysis, this research identifies the challenges and opportunities faced by companies in implementing employment policies that comply with applicable legal regulations. The purpose of this research is to provide insight into legal compliance and risk management in the HR context. The research results show that compliance with labor regulations not only improves employee welfare but also strengthens the company's reputation. The legal implications in Human Resources (HR) management are very important, requiring compliance with labor regulations to avoid detrimental legal problems. Studies show companies that are successful in managing legal risk have high compliance through adjusting internal policies, effective risk management strategies, and collaborating with legal experts to respond quickly to regulatory changes. A good employment policy not only prevents legal disputes, but also increases trust, employee satisfaction, and overall company productivity.

Keywords: *Human Resources Management (HR), Employment Policy, Legal Implications.*

Pendahuluan

Menurut (Arifin, 2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok karyawan. MSDM menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, menyusun karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam operasional perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi kerja. Kebijakan ketenagakerjaan yang efektif berperan penting dalam melindungi hak-hak karyawan sekaligus memastikan kelancaran operasional perusahaan. Di Indonesia, berbagai regulasi ketenagakerjaan telah ditetapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif. Namun, meskipun regulasi tersebut ada, pelaksanaannya sering kali menghadapi berbagai tantangan seperti ketidakpastian hukum, perubahan regulasi yang cepat, dan kurangnya sosialisasi regulasi.

Perubahan dalam peraturan hukum merupakan suatu realitas yang sering kali dihadapi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Di dalam ranah hukum ketenagakerjaan, perubahan-perubahan ini bisa menjadi sangat signifikan dan memiliki dampak yang luas pada berbagai aspek pengelolaan SDM di suatu organisasi.

Salah satu penyebab utama perubahan peraturan hukum adalah adanya pergeseran dalam kebijakan pemerintah. Pemerintah memiliki peran sentral dalam menetapkan aturan main dalam hal ketenagakerjaan, dan ketika terjadi perubahan dalam kebijakan pemerintah, baik itu sebagai respons terhadap dinamika ekonomi, perubahan politik, atau kebutuhan untuk menyesuaikan dengan standar internasional, maka peraturan ketenagakerjaan dapat berubah secara substansial. Misalnya, kebijakan baru tentang upah minimum, perlindungan tenaga kerja, atau kebijakan pengangguran dapat mengubah lanskap kerja secara signifikan.

Selain itu, keputusan pengadilan juga dapat menjadi pemicu perubahan dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Putusan pengadilan sering kali memberikan interpretasi baru terhadap undang-undang yang ada atau bahkan membentuk preseden baru yang mempengaruhi bagaimana hukum diterapkan dalam konteks tertentu. Contohnya, putusan pengadilan terkait dengan kasus diskriminasi atau pemutusan hubungan kerja bisa menghasilkan perubahan dalam praktik manajemen SDM dan mempengaruhi strategi perusahaan dalam menghadapi masalah-masalah serupa di masa depan.

Perkembangan sosial dan ekonomi juga dapat menjadi faktor yang mendorong perubahan dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Misalnya, perubahan dalam struktur pekerjaan, tren teknologi, atau tuntutan masyarakat terhadap isu-isu seperti kesetaraan gender dan keberlanjutan lingkungan dapat mendorong pemerintah untuk mengubah atau memperbarui peraturan yang ada.

Implikasi dari perubahan-perubahan ini terhadap pengelolaan SDM dapat sangat signifikan. Organisasi perlu memahami secara mendalam implikasi hukum

dari setiap perubahan dalam peraturan ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik mereka selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini memerlukan pemantauan yang cermat terhadap perkembangan hukum, serta kemampuan untuk menyesuaikan kebijakan dan prosedur internal sesuai dengan perubahan yang terjadi. Kesadaran yang kuat akan peraturan hukum dan kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan merupakan kunci dalam mengelola SDM secara efektif dalam lingkungan yang selalu berubah.

Penelitian oleh Gunawan dan Amalia (2018) dengan judul "Pengaruh Kebijakan Ketenagakerjaan terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Manufaktur" menemukan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang memadai, terutama yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Pekerja yang merasa aman dan sehat lebih cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini menekankan pentingnya implementasi kebijakan K3 yang efektif untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Penelitian oleh Santoso (2019) dengan judul "Evaluasi Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia" Santoso menemukan bahwa banyak perusahaan, terutama di sektor informal, masih belum sepenuhnya mematuhi regulasi ketenagakerjaan. Faktor utama yang diidentifikasi adalah kurangnya sosialisasi dan pemahaman tentang regulasi baru, serta penegakan hukum yang lemah.

Indonesia memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang komprehensif, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban pekerja, perlindungan kerja, dan hubungan industrial. Namun, implementasi undang-undang ini sering kali menghadapi tantangan karena kompleksitas dan dinamika peraturan yang terus berkembang. Undang-undang ketenagakerjaan seringkali mencakup berbagai aspek, seperti pengaturan jam kerja, upah, cuti, perlindungan

terhadap diskriminasi, dan lain-lain. Karena itu, implementasi dan pemahaman yang komprehensif memerlukan perhatian terhadap detail-detail yang beragam.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data diperoleh melalui studi literatur dan analisis dokumen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

1. **Studi Literatur:** Mengkaji berbagai sumber literatur yang relevan termasuk jurnal akademik, buku, dan laporan kebijakan terkait ketenagakerjaan dan pengelolaan SDM.
2. **Analisis Dokumen:** Memeriksa dokumen kebijakan perusahaan, regulasi pemerintah, dan putusan pengadilan terkait kasus ketenagakerjaan.

Pembahasan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks hukum adalah aspek yang sangat penting dalam manajemen perusahaan. Dengan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif serta menghindari berbagai masalah hukum. Studi ini mengkaji kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan dalam praktik dan implikasi hukum yang muncul, serta memberikan rekomendasi untuk pengelolaan SDM yang lebih baik.

Penelitian ini tidak hanya membahas implikasi hukum tetapi juga menekankan pada pengembangan strategi manajemen risiko yang komprehensif. Ini mencakup langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh perusahaan untuk mengurangi risiko hukum dan meningkatkan kepatuhan. Selain fokus pada kepatuhan hukum, penelitian ini juga menganalisis bagaimana kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dapat meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan. Ini

memberikan perspektif holistik yang menggabungkan aspek hukum dan kinerja bisnis.

Studi ini mengkaji bagaimana kebijakan ketenagakerjaan diterapkan dalam praktik dan implikasi hukum yang muncul. Dengan fokus pada strategi manajemen risiko dan kolaborasi dengan pakar hukum, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk pengelolaan SDM yang lebih baik. Kepatuhan terhadap regulasi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan reputasi perusahaan. Tantangan seperti ketidakpastian hukum dan perubahan regulasi yang cepat memerlukan perusahaan untuk terus memperbarui pemahaman dan kebijakan mereka. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM serta audit internal berkala sangat penting untuk memastikan kepatuhan hukum yang berkelanjutan.

Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek manajemen sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Kebijakan tersebut mencakup : Kebijakan mengenai standar kerja, seperti aturan tentang jam kerja, cuti, dan kondisi kerja, memainkan peran penting dalam manajemen SDM. Perusahaan harus menyesuaikan kebijakan internal mereka untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ini. Sebagai contoh, penerapan jam kerja maksimum 40 jam per minggu memaksa perusahaan untuk merencanakan jadwal kerja yang efisien dan memastikan pekerja mendapatkan istirahat yang cukup. Hal ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas pekerja tetapi juga kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kebijakan perlindungan hak pekerja mencakup berbagai aspek seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hak untuk memperoleh upah yang adil, dan perlindungan terhadap diskriminasi. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan dan praktik

yang memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ini termasuk menyediakan peralatan pelindung diri, pelatihan K3, dan pemantauan kesehatan pekerja secara berkala. Implementasi kebijakan ini tidak hanya mencegah insiden kecelakaan kerja tetapi juga meningkatkan moral pekerja, yang dapat meningkatkan retensi tenaga kerja dan mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan Peraturan mengenai upah minimum bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja menerima penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Penerapan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah mempengaruhi strategi rekrutmen perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan upah minimum saat merencanakan anggaran dan menentukan paket kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan standar minimum untuk menghindari masalah hukum dan menjaga reputasi perusahaan. Kebijakan ketenagakerjaan tersebut mempengaruhi strategi perusahaan dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan oleh pemerintah memiliki implikasi luas terhadap manajemen SDM di perusahaan. Kepatuhan terhadap standar kerja, perlindungan hak pekerja, dan upah minimum adalah aspek krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan reputasi perusahaan di pasar tenaga kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajer SDM dan praktisi dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan SDM yang efektif dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu, studi ini menekankan pentingnya adaptasi cepat terhadap perubahan regulasi dan kolaborasi dengan pakar hukum untuk mengurangi risiko hukum dan memastikan keberlanjutan operasi perusahaan.

Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia dirancang untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, serta untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kondisi kerja yang adil dan layak. Berikut adalah beberapa aspek penting dari kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia

1.1 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Ini adalah dasar hukum utama yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. UU ini mencakup berbagai aspek seperti hubungan kerja, upah, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law): UU ini memberikan perubahan signifikan terhadap peraturan ketenagakerjaan, termasuk fleksibilitas kontrak kerja, pesangon, dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

1.2 Perjanjian Kerja:

Kebijakan ketenagakerjaan mengatur jenis-jenis perjanjian kerja, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian ini harus disusun secara tertulis dan memuat syarat-syarat kerja yang jelas.

1.3 Upah dan Tunjangan:

Pemerintah telah menetapkan kebijakan mengenai upah minimum yang harus dipatuhi oleh semua pemberi kerja. Penetapan upah minimum ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan para pekerja dengan menyediakan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Dalam menentukan besaran upah minimum, pemerintah mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh pekerja dan keluarganya, produktivitas kerja, serta pertumbuhan ekonomi secara umum. Upah minimum ini diharapkan dapat

memberikan perlindungan ekonomi bagi pekerja dan mendorong keadilan dalam hubungan kerja.

Selain upah pokok, pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan berbagai tunjangan tambahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu tunjangan yang wajib diberikan oleh pemberi kerja adalah tunjangan hari raya (THR), yang biasanya diberikan menjelang hari raya keagamaan. Tunjangan ini dimaksudkan untuk membantu pekerja dalam merayakan hari raya dengan lebih tenang dan sejahtera.

Selain THR, pekerja juga berhak mendapatkan tunjangan kesehatan yang mencakup biaya perawatan medis, asuransi kesehatan, dan fasilitas kesehatan lainnya. Tunjangan kesehatan ini penting untuk memastikan bahwa pekerja memiliki akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, sehingga mereka dapat bekerja dengan kondisi fisik yang optimal.

Tunjangan lainnya yang mungkin diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku meliputi tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan pendidikan, dan tunjangan keluarga. Semua tunjangan ini bertujuan untuk mendukung kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta memberikan insentif tambahan yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Dengan adanya kebijakan mengenai upah minimum dan berbagai tunjangan ini, pemerintah berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan sejahtera, serta meningkatkan kualitas hidup para pekerja di seluruh negeri. Kebijakan ini juga diharapkan dapat mendorong pemberi kerja untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

1.4 Waktu Kerja dan Istirahat:

Peraturan ketenagakerjaan mengatur waktu kerja maksimum yaitu 40 jam per minggu, dengan ketentuan waktu kerja harian dan mingguan yang harus dipatuhi

oleh pemberi kerja. Pekerja juga berhak atas waktu istirahat mingguan dan cuti tahunan, serta cuti khusus seperti cuti melahirkan.

1.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):

Perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja. Ini termasuk penyediaan peralatan pelindung diri, pelatihan K3, dan pemantauan kesehatan pekerja secara berkala.

Ada juga regulasi khusus untuk industri dengan risiko tinggi yang mewajibkan standar keselamatan yang lebih ketat.

1.6 Penyelesaian Perselisihan:

Kebijakan ketenagakerjaan menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja melalui jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan ini bertujuan untuk menyelesaikan konflik secara damai dan adil.

1.7 Program Jaminan Sosial:

Pekerja di Indonesia berhak atas program jaminan sosial yang meliputi jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan), jaminan ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Tantangan dan Implikasi

Perubahan dalam peraturan hukum merupakan suatu realitas yang sering kali dihadapi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Di dalam ranah hukum ketenagakerjaan, perubahan-perubahan ini bisa menjadi sangat signifikan dan memiliki dampak yang luas pada berbagai aspek pengelolaan SDM di suatu organisasi.

Salah satu penyebab utama perubahan peraturan hukum adalah adanya pergeseran dalam kebijakan pemerintah. Pemerintah memiliki peran sentral dalam menetapkan aturan main dalam hal ketenagakerjaan, dan ketika terjadi perubahan

dalam kebijakan pemerintah, baik itu sebagai respons terhadap dinamika ekonomi, perubahan politik, atau kebutuhan untuk menyesuaikan dengan standar internasional, maka peraturan ketenagakerjaan dapat berubah secara substansial. Misalnya, kebijakan baru tentang upah minimum, perlindungan tenaga kerja, atau kebijakan pengangguran dapat mengubah lanskap kerja secara signifikan.

Selain itu, keputusan pengadilan juga dapat menjadi pemicu perubahan dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Putusan pengadilan sering kali memberikan interpretasi baru terhadap undang-undang yang ada atau bahkan membentuk preseden baru yang mempengaruhi bagaimana hukum diterapkan dalam konteks tertentu. Contohnya, putusan pengadilan terkait dengan kasus diskriminasi atau pemutusan hubungan kerja bisa menghasilkan perubahan dalam praktik manajemen SDM dan mempengaruhi strategi perusahaan dalam menghadapi masalah-masalah serupa di masa depan.

Perkembangan sosial dan ekonomi juga dapat menjadi faktor yang mendorong perubahan dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Misalnya, perubahan dalam struktur pekerjaan, tren teknologi, atau tuntutan masyarakat terhadap isu-isu seperti kesetaraan gender dan keberlanjutan lingkungan dapat mendorong pemerintah untuk mengubah atau memperbarui peraturan yang ada.

Implikasi dari perubahan-perubahan ini terhadap pengelolaan SDM dapat sangat signifikan. Organisasi perlu memahami secara mendalam implikasi hukum dari setiap perubahan dalam peraturan ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik mereka selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini memerlukan pemantauan yang cermat terhadap perkembangan hukum, serta kemampuan untuk menyesuaikan kebijakan dan prosedur internal sesuai dengan perubahan yang terjadi. Kesadaran yang kuat akan peraturan hukum dan kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan merupakan kunci dalam mengelola SDM secara efektif dalam lingkungan yang selalu berubah.

Meskipun kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia telah ditetapkan dengan tujuan untuk melindungi pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang adil, pelaksanaannya sering kali menghadapi tantangan seperti:

- **Ketidakpastian Hukum:** Perubahan regulasi yang cepat dan ketidakjelasan dalam penegakan hukum dapat menciptakan ketidakpastian bagi perusahaan dan pekerja.
- **Sosialisasi Regulasi:** Kurangnya sosialisasi mengenai regulasi baru menyebabkan banyak pemberi kerja dan pekerja yang tidak memahami hak dan kewajibannya.
- **Kepatuhan:** Tingkat kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan bervariasi di berbagai sektor, terutama di sektor informal dan usaha kecil. Temuan dari penelitian Santoso (2019) menunjukkan bahwa banyak perusahaan di sektor informal belum sepenuhnya mematuhi regulasi ketenagakerjaan karena kurangnya sosialisasi dan pemahaman tentang regulasi baru serta penegakan hukum yang lemah.

Secara keseluruhan, kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia berupaya untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif, namun memerlukan kerjasama yang baik antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk dapat diimplementasikan secara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan memberikan dampak positif bagi pengelolaan SDM. Implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan hukum tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan. Namun, tantangan seperti ketidakpastian hukum, perubahan regulasi yang cepat, dan kurangnya sosialisasi regulasi menjadi kendala yang harus diatasi oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperbarui pemahaman mereka mengenai regulasi ketenagakerjaan dan

berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM untuk memastikan kepatuhan hukum yang berkelanjutan.

Simpulan

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kebijakan ketenagakerjaan berperan sebagai pilar utama yang membentuk praktik dan strategi perusahaan. Kebijakan ini bukan sekadar aturan tertulis, tetapi merupakan landasan yang memastikan kesejahteraan karyawan dan kelancaran operasional perusahaan. Implementasi regulasi hukum yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memperkuat perlindungan mereka dari eksploitasi serta pelanggaran hak. Selain itu, kebijakan ketenagakerjaan yang baik juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan mendorong produktivitas dan inovasi.

Namun, di balik manfaat tersebut, terdapat tantangan besar yang harus dihadapi manajemen. Salah satu tantangan utama adalah menjaga keseimbangan antara kepatuhan terhadap peraturan hukum dan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepatuhan yang ketat terhadap hukum ketenagakerjaan sangat penting untuk menghindari sanksi dan menciptakan kepercayaan di antara karyawan. Di sisi lain, perusahaan juga perlu fleksibilitas dalam merespons perubahan pasar dan kebutuhan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, manajemen harus cermat dalam merumuskan dan menerapkan kebijakan yang tidak hanya memenuhi ketentuan hukum, tetapi juga mendukung adaptabilitas dan inovasi dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Arifin, N. (2013). *Manajemen sumberdaya manusia: Teori dan kasus*. unisnu press.
- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267-298.

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEBM)*, 5.
- Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221-235.
- Bintoro, D. W. (2022). IMPLIKASI UNDANG UNDANG CIPTA KERJA TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Disiplin: Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda*, 28(1), 1-8.
- Gani, I. A., & Nurmiati, N. (2023). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI, KEBIJAKAN DAN PRAKTIK BERBASIS KOMPETENSI DI ERA DIGITALISASI).
- Kharis, K., Santosa, P. I., & Winarno, W. W. (2019). Evaluasi usability pada sistem informasi pasar kerja menggunakan System Usablity Scale (SUS). *Prosiding Sains Nasional dan Teknologi*, 1(1).
- Komariah, N., Pd, M., Sentryo, I., Holid, A., S Pd I, S. M., Sam, R. N. F. A. R., ... & MKM, C. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Murphy, K. R. (2018). The legal context of the management of human resources. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 157-182.
- Nugroho, A. L. W. (2024). REALISASI HAK PEKERJA WANITA DI INDONESIA: TELAAH UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ATAS KONVENSI ILO. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 3(2), 31-40
- Putra, I. G. A., Paraniti, A. S. P., & Pidada, I. A. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Kepariwisata Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(1), 548-567.
- Rahmania, A., Hardayani, Y., & Santoso, D. (2021). PARTISIPASI CORPORATE DALAM MENGIKUTSERTAKAN PEKERJANYA SEBAGAI PESERTA BPJAMSOSTEK DI KOTA BENGKULU. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 10(2), 147-158.
- Setiadi, W., & Afrizal, R. A. (2019). Implikasi Kebijakan Bebas Visa Berdasarkan Peraturan Presiden Tentang Bebas Visa Kunjungan: Perspektif Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(3), 311-322.

- Suhandi, S., Wiguna, W., & Quraysin, I. (2021). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 268-283.
- Saputra, T. A., & Wijaya, C. (2022). Peran Pimpinan Sumber Daya Manusia Menjadi Leader Dalam Penegakan Etika Anti Diskriminatif. *PERSPEKTIF*, 11(2), 735-744.
- Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (2023). Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 889-898.
- William, S. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI YANG TIDAK MENDAPATKAN UANG PESANGON BERDASARKAN PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS: PUTUSAN PENGADILAN NEGERI NOMOR 122/PDT. SUS-PHI/2020/PN. BDG). *Jurnal Cinta Nusantara*, 2(1).