

Implikasi Hukum Ketenagakerjaan terhadap Hubungan Industrial di Era Globalisasi

Anthon Fathanudien

Fakultas Hukum, Universitas Kuningan, Kuningan

Correspondence: anthonfathanudien79@gmail.com

| Article Info | Abstract |
|---|--|
| <p>Submitted: 04-06-2025 Revised: 11-09-2025 Accepted: 26-10-2025 Published: 26-10-2025</p> <p>Keywords: Labor Law, Industrial Relations, Globalization, Worker Protection</p> | <p><i>The era of globalization has brought significant changes in the structure and dynamics of industrial relations in various countries, including Indonesia. These changes include the liberalization of the labor market, the entry of foreign investment, and the adoption of new technologies and work systems that demand high flexibility in employment relations. This condition gives rise to various complex employment law implications, both in terms of labor protection, contractual flexibility, and the role of trade unions. This study aims to analyze how the Indonesian labor law system responds to the challenges of globalization in maintaining a balance between the interests of workers and employers and ensuring the stability of industrial relations. A normative legal approach is used by examining national laws and regulations, international conventions, and contemporary industrial relations practices. The results of the study show that there is still a gap between labor law norms and the reality in the field, especially regarding the issues of flexible employment, outsourcing, digitalization of the workforce, and protection of basic workers' rights. Therefore, it is necessary to reformulate employment policies that are adaptive, equitable, and oriented towards the development of harmonious and sustainable industrial relations in the global era.</i></p> |

| | Abstrak |
|---|---|
| <p>Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Globalisasi, Perlindungan Pekerja</p> | <p>Era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam struktur dan dinamika hubungan industrial di berbagai negara, termasuk Indonesia. Perubahan tersebut meliputi liberalisasi pasar tenaga kerja, masuknya investasi asing, serta adopsi teknologi dan sistem kerja baru yang menuntut fleksibilitas tinggi dalam hubungan kerja. Kondisi ini memunculkan berbagai implikasi hukum ketenagakerjaan yang kompleks, baik dari aspek perlindungan tenaga kerja, fleksibilitas kontraktual, hingga peran serikat pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia merespons tantangan globalisasi dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha serta menjamin stabilitas hubungan industrial. Pendekatan yuridis normatif digunakan dengan menelaah peraturan perundang-undangan nasional, konvensi internasional, dan praktik hubungan industrial kontemporer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara norma hukum ketenagakerjaan dengan realitas lapangan, terutama terkait isu ketenagakerjaan fleksibel, outsourcing, digitalisasi tenaga kerja, serta perlindungan hak-hak dasar pekerja. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, berkeadilan, dan berorientasi pada pembangunan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan di era global.</p> |

PENDAHULUAN

Globalisasi kini menjadi kekuatan utama yang membentuk arah perkembangan ekonomi, sosial, maupun politik dunia. Dalam bidang hubungan industrial, fenomena globalisasi melahirkan perubahan signifikan pada struktur ketenagakerjaan serta pola produksi, yang berimplikasi langsung maupun tidak langsung terhadap keseimbangan relasi pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Gelombang globalisasi ekonomi ditandai oleh semakin terbukanya perdagangan, arus investasi lintas negara, dan kemajuan teknologi informasi serta komunikasi yang mendorong lahirnya model bisnis digital. Perubahan tersebut

menuntut adanya sistem ketenagakerjaan yang lebih adaptif, efisien, dan berdaya saing agar dapat bertahan dalam dinamika ekonomi global yang kompetitif¹.

Namun, globalisasi juga menghadirkan tantangan besar bagi perlindungan pekerja serta keberlangsungan hubungan industrial. Munculnya praktik seperti alih daya, kontrak kerja jangka pendek, pekerjaan paruh waktu, hingga model kerja berbasis platform digital (*gig economy*), melahirkan bentuk hubungan kerja non-standar. Situasi tersebut menimbulkan ketidakjelasan status hukum bagi pekerja, melemahkan jaminan perlindungan sosial, serta mengurangi kekuatan serikat buruh dalam memperjuangkan hak normatif tenaga kerja². Sebaliknya, para pengusaha dituntut untuk menekan biaya produksi sekaligus mendorong peningkatan produktivitas guna bertahan dalam persaingan global, yang kerap menimbulkan gesekan dalam hubungan industrial.

Di Indonesia, dampak globalisasi terhadap dunia ketenagakerjaan semakin nyata setelah diberlakukannya sejumlah kebijakan reformasi ekonomi serta deregulasi hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang sebelumnya menjadi acuan utama hubungan kerja, kemudian mengalami perubahan besar melalui lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Revisi tersebut menunjukkan upaya pemerintah menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif bagi pelaku usaha, namun pada saat yang sama memunculkan kritik luas dari serikat buruh dan kelompok masyarakat sipil yang menilai sebagian ketentuan baru justru berpotensi melemahkan perlindungan hak pekerja.

Hubungan industrial yang ideal dan berkesinambungan menuntut adanya sinergi antara jaminan hak pekerja, kepastian hukum bagi pengusaha, serta keterlibatan negara dalam menjaga keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Dalam situasi globalisasi yang semakin kompleks, hukum ketenagakerjaan dituntut adaptif terhadap dinamika dunia kerja tanpa mengabaikan prinsip keadilan, kepastian, dan perlindungan. Dengan demikian, diperlukan analisis yang komprehensif untuk memahami bagaimana perkembangan hukum ketenagakerjaan memengaruhi pola hubungan industrial di tengah perubahan ekonomi global saat ini.

Hubungan industrial di Indonesia berada pada fase krusial ketika negara dituntut menyeimbangkan kepentingan antara pertumbuhan ekonomi dan prinsip keadilan sosial. Dalam kondisi tekanan globalisasi, peran negara dalam mengatur serta mengawasi mekanisme hubungan kerja semakin vital. Kesenjangan posisi antara pengusaha dan pekerja, kurang optimalnya kinerja lembaga hubungan industrial, serta rendahnya kesadaran hukum ketenagakerjaan menjadi tantangan penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan³.

Dengan demikian, perlu dilakukan kajian lebih mendalam mengenai peran hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam menghadapi tantangan globalisasi terhadap hubungan industrial. Analisis ini penting untuk menilai sejauh mana kerangka hukum yang berlaku mampu menjamin perlindungan hak pekerja, mendukung efisiensi dan produktivitas perusahaan, serta membangun iklim hubungan industrial yang harmonis di tengah perubahan global. Melalui pemahaman yang utuh terhadap dinamika tersebut, diharapkan lahir kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, progresif, dan berlandaskan keadilan sosial.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa masih terdapat sejumlah aspek yang belum sepenuhnya mewujudkan cita-cita keadilan sebagaimana diamanatkan UUD 1945 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam konteks globalisasi. Berdasarkan hal itu, peneliti terdorong untuk menelaah lebih jauh mengenai bagaimana sistem ketenagakerjaan Indonesia berpengaruh terhadap hubungan industrial di era globalisasi demi tercapainya keadilan bagi pekerja/buruh. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji implikasi penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya terkait peran, konsekuensi, hak, dan kewajiban para pemangku kepentingan yakni pekerja, pengusaha, dan pemerintah agar pelaksanaan aturan tersebut benar-benar dapat menghadirkan keadilan bagi pekerja/buruh.

¹ Thomas L. Friedman, *The Lexus and The Olive Tree: Understanding Globalization* (New York : Farrar, Straus and Giroux, 2000), hlm.9-14.

² International Labour Organization (ILO), *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Geneva : ILO, 2016), hlm.3-5.

³ Abdul Hakim G. Nusantara, *Hukum Ketenagakerjaan dan Industrialisasi di Indonesia* (Jakarta : Kencana, 2018), hlm.123-128.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka fokus rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Sejauh mana dampak globalisasi memengaruhi bentuk serta struktur hubungan kerja di Indonesia?
2. Bagaimana peran negara bersama lembaga hubungan industrial dalam memastikan terciptanya keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha di tengah arus globalisasi?

METODE

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu suatu pendekatan yang menelaah hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku di tengah masyarakat serta dijadikan pedoman dalam perilaku setiap individu.⁴ Penelitian ini, yang juga dikenal sebagai penelitian doktrinal, merupakan studi hukum yang berlandaskan pada norma-norma yang berlaku dengan cakupan pada disiplin analitis serta perspektif hukum.⁵ Penelitian ini menelaah peraturan perundang-undangan yang dikaitkan dengan doktrin hukum, teori-teori hukum, serta menggunakan penalaran deduktif. Oleh karena itu, peneliti menerapkan tiga pendekatan, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Menurut Peter Mahmud Marzuki, metode perundang-undangan berarti mengkaji secara cermat seluruh regulasi yang relevan, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk memahami permasalahan dari berbagai perspektif. Dengan dasar teori-teori hukum serta sudut pandang ilmiah, peneliti merumuskan argumentasi hukum guna menjawab isu yang diteliti.⁶

2. Pendekatan

Dalam pelaksanaannya, peneliti melakukan sejumlah kegiatan untuk mengidentifikasi peraturan perundang-undangan yang relevan serta berbagai sumber pustaka dengan menggunakan metode deskriptif-analitis. Pendekatan ini mencakup penelaahan keterkaitan antara doktrin hukum, teori-teori hukum, dan substansi peraturan yang berlaku. Peneliti kemudian mengkaji serta menganalisis isi maupun makna ketentuan tersebut guna menjawab berbagai permasalahan hukum yang menjadi objek penelitian.⁷ Untuk menunjang penelitian, peneliti juga melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sampel yang berkaitan dengan persepsi dan pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dengan objek kajian.

3. Ruang Lingkup Atau Objek

Ruang lingkup atau objek dari penelitian ini mencakup perangkat peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan bidang Hubungan Industrial.

4. Bahan Dan Alat Utama

Bahan-bahan yang tertulis dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Indonesia 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- 4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*).
- 6) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- 7) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- 10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

⁴ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (NTB : Mataram University Press, 2020), hlm.29.

⁵ I Ketut Oka Setiawan, dkk, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Bandung : Reka Cipta, 2023), hlm.22.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2014), hlm.133.

⁷ *Ibid*, hlm.107.

- 11) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif dalam Penegakan Norma Ketenagakerjaan.
 - 12) Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.
 - 13) Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.
 - 14) Konvensi ILO No. 144 Tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit.
 - 15) Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87.
 - 16) Keppres Nomor 34 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 98.
- b. Bahan hukum sekunder
Hukum sekunder merupakan bahan pustaka yang memberikan penjelasan mengenai peraturan perundang-undangan serta memuat pandangan para ahli hukum tentang konsep jaminan sosial, yang bersumber dari buku, literatur, jurnal, maupun karya ilmiah yang tersedia di internet.
- c. Bahan hukum tersier
Bahan hukum yang dimaksud adalah sumber-sumber yang memberikan penjelasan atas bahan hukum primer maupun sekunder, yang dapat berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, majalah hukum, serta artikel hukum, baik dalam bentuk cetakan, *e-book* maupun file digital dari internet.
5. Tempat
Penelitian ini dilaksanakan dalam lingkup hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pengambilan data lapangan sebagai data pendukung dilakukan melalui kuesioner yang tidak dibatasi pada lokasi tertentu, melainkan memanfaatkan aplikasi atau platform digital.
6. Teknik Pengumpulan Data
Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dan informasi melalui kegiatan pencarian, pencatatan, serta penafsiran terhadap hal-hal yang terkait dengan objek kajian, meliputi sumber pustaka, karya ilmiah berupa jurnal akademik, peraturan perundang-undangan, serta berbagai bahan tertulis lainnya yang relevan.
7. Teknik Analisis
Penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis kualitatif, yakni dengan melakukan penafsiran secara mendalam terhadap bahan-bahan hukum. Hasil analisis tersebut kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang diteliti agar diperoleh kajian yang objektif dalam menjawab isu penelitian. Pendekatan kualitatif terhadap data sekunder dipilih karena penelitian ini bersifat deskriptif-analitis. Sejalan dengan sifat tersebut, peneliti menelaah peraturan perundang-undangan serta data statistik yang berlaku mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan akibat PHK.
Proses menyusun serta mengelompokkan data ke dalam pola, kategori, dan uraian pokok guna menemukan tema sekaligus merumuskan hipotesis kerja dari data tersebut disebut teknik analisis data. Dalam menelaah hubungan industrial bagi pekerja/buruh, peneliti terlebih dahulu merumuskan kesimpulan awal yang dijadikan hipotesis atau jawaban sementara atas rumusan masalah. Setelah hipotesis ini terbentuk, penelitian dilanjutkan dengan pengkajian yang lebih mendalam dan menghubungkannya dengan landasan teori maupun fakta yang ada.⁸ Hasil penelitian ini pada akhirnya diharapkan mampu memberikan kontribusi baru bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan jaminan sosial ketenagakerjaan.

HASIL

Dampak globalisasi memengaruhi bentuk serta struktur hubungan kerja di Indonesia

Globalisasi sebagai proses integrasi ekonomi dunia telah membawa perubahan besar dalam dinamika ketenagakerjaan dan pola hubungan kerja di berbagai negara, termasuk Indonesia. Fenomena ini ditandai oleh semakin bebasnya pergerakan modal, barang, tenaga kerja, dan teknologi lintas batas negara. Dalam bidang ketenagakerjaan, globalisasi mendorong restrukturisasi ekonomi dan sistem produksi yang melahirkan pola kerja lebih fleksibel, efisien, serta berorientasi pada mekanisme pasar bebas.⁹

Salah satu dampak nyata globalisasi terhadap hubungan kerja di Indonesia ialah perubahan dari sistem kerja permanen (PKWTT) menuju pola kerja yang lebih fleksibel, seperti PKWT, outsourcing,

⁸ Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Rosda Karya, 1989), hlm.112.

⁹ Thomas L. Friedman, *Op.Cit*, hlm.63-65.

pekerjaan paruh waktu, hingga kerja digital berbasis platform (gig economy). Pergeseran ini didorong oleh tuntutan perusahaan untuk menekan biaya produksi serta meningkatkan efisiensi agar mampu bersaing dalam pasar global yang semakin terbuka.¹⁰

Penerapan model kerja fleksibel memberikan keuntungan bagi perusahaan, seperti menekan biaya jangka panjang, mengurangi kewajiban terkait jaminan sosial dan hak normatif pekerja, serta mempermudah manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi, di sisi lain, sistem ini menimbulkan ketidakpastian kerja (*job insecurity*), lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja, serta menurunnya posisi tawar tenaga kerja dalam hubungan industrial.¹¹

Seiring dengan revolusi teknologi digital, muncul bentuk hubungan kerja baru yang dikenal sebagai gig economy atau pekerjaan lepas berbasis aplikasi, seperti pengemudi ojek daring, kurir instan, desainer lepas, hingga penyedia jasa mikro digital lainnya. Para pekerja di sektor ini tidak terikat dalam hubungan kerja konvensional dengan perusahaan, melainkan berstatus sebagai mitra, sehingga berada di luar cakupan perlindungan hukum ketenagakerjaan formal.¹²

Dampaknya, berbagai hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, ketentuan jam kerja, serta perlindungan keselamatan kerja kerap tidak terpenuhi. Hingga kini, pemerintah Indonesia belum memberikan pengaturan yang tegas mengenai status hukum pekerja digital dalam regulasi ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan kekosongan hukum (*legal vacuum*) yang dapat membahayakan kesejahteraan pekerja di sektor tersebut.¹³

Penggunaan sistem outsourcing dan PKWT kian meluas sebagai dampak globalisasi yang menuntut fleksibilitas pasar tenaga kerja. Kecenderungan ini semakin diperkuat dengan hadirnya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menghapus batasan jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan serta memberikan kelonggaran durasi PKWT melalui PP No. 35 Tahun 2021.

Kondisi tersebut menimbulkan persoalan struktural dalam hubungan kerja, sebab banyak pekerja kontrak maupun outsourcing yang bekerja dalam jangka panjang tetapi tidak berstatus karyawan tetap serta tidak memperoleh hak seperti pesangon, kepastian kerja, maupun kenaikan jabatan. Pola ini secara tidak langsung melemahkan daya tawar pekerja dalam hubungan industrial karena sifat hubungan kerja yang sementara dan minim ruang untuk negosiasi jangka Panjang.¹⁴

Perubahan pola hubungan kerja berdampak pada efektivitas lembaga hubungan industrial di Indonesia. Serikat buruh menghadapi kendala dalam menghimpun anggota dari pekerja nonformal maupun fleksibel karena sifat hubungan kerja yang tidak permanen serta mobilitas tinggi. Akibatnya, representasi kolektif melemah dan posisi pekerja dalam proses perundingan bersama (*collective bargaining*) menjadi semakin lemah.¹⁵

Dengan kondisi tersebut, mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui mediasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial menjadi kurang optimal bagi pekerja kontrak dan pekerja digital, karena status hukum mereka tidak diakui sebagai pekerja dalam arti konvensional menurut UU No. 13 Tahun 2003.

Pemerintah menghadapi tantangan besar dalam membangun hubungan industrial yang mampu menyeimbangkan fleksibilitas ekonomi dengan prinsip keadilan sosial. Absennya regulasi yang responsif terhadap bentuk hubungan kerja baru berisiko menciptakan ketimpangan struktural jangka panjang. Oleh karena itu, negara perlu berfungsi sebagai mediator sekaligus pembentuk norma hukum yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja di tengah liberalisasi pasar tenaga kerja akibat globalisasi.¹⁶

¹⁰ International Labour Organization (ILO), *Op.Cit*, hlm.22.

¹¹ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, (London : Bloomsbury Academic, 2011), hlm. 42-49.

¹² Valerio De Stefano, *The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdswork and Labour Protection in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 71 (Geneva : ILO, 2016), hlm.5-6.

¹³ Dedi Haryadi, "Kerja Digital dan Tantangan Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 14, No. 1, (2021) : 67-78.

¹⁴ Abdul Hakim G. Nusantara, *Op.Cit*, hlm.157.

¹⁵ Nur Wahidah, "Masa Depan Serikat Buruh di Era Kerja Fleksibel", *Jurnal Sosial dan Humaniora*, Vol. 5, No. 2, (2020) : 112-118.

¹⁶ Edi Suharto, *Kebijakan Sosial: Sebuah Pengantar* (Bandung, Alfabeta, 2015), hlm.131-135.

Dalam jangka panjang, keberlangsungan sistem kerja yang eksploitatif dan kurang perlindungan akan menurunkan produktivitas nasional, memperlebar ketimpangan sosial, serta memicu meningkatnya konflik industrial yang sulit dikendalikan. Karena itu, pembaruan regulasi ketenagakerjaan serta reformasi lembaga hubungan industrial menjadi tuntutan mendesak di era globalisasi.

Peran negara bersama lembaga hubungan industrial dalam memastikan terciptanya keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha di tengah arus globalisasi

Negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk menjamin perlindungan hak-hak warga negara, termasuk pekerja maupun pengusaha, guna mewujudkan keadilan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Dalam ranah hubungan industrial, negara berperan sebagai regulator, fasilitator, sekaligus arbitrator. Sebagai regulator, negara menetapkan regulasi yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, di antaranya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Di tengah era globalisasi, persaingan ekonomi dan liberalisasi pasar mendorong negara untuk merumuskan regulasi yang mampu melindungi pekerja sekaligus menjaga iklim usaha yang kondusif bagi pengusaha. Negara juga dituntut untuk tidak memihak secara berlebihan pada salah satu pihak, agar hubungan industrial dapat terwujud secara adil dan berkesinambungan.¹⁷ Temuan di sejumlah kawasan industri, seperti Karawang dan Bekasi, memperlihatkan bahwa kebijakan pemerintah berupa upah minimum regional, program jaminan sosial tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan, serta pelatihan dan sertifikasi kerja, telah berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan buruh. Akan tetapi, di sisi lain, kalangan pengusaha menilai tingginya beban regulasi justru menurunkan daya saing, khususnya pada sektor padat karya yang bergantung pada pasar ekspor.¹⁸ Lembaga hubungan industrial, baik dalam bentuk tripartit yang melibatkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja maupun bipartit antara pekerja dan pengusaha, memiliki peran strategis sebagai wadah dialog sosial untuk menyelesaikan sengketa serta membangun hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan UU PPHI, mekanisme seperti Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menjadi jalur resmi penyelesaian perselisihan kerja. Dari hasil pengamatan atas 10 perkara yang ditangani PHI Jakarta pada 2023, lebih dari 70% diselesaikan melalui mediasi atau perdamaian, yang menunjukkan bahwa mekanisme ini dapat berjalan efektif apabila dilakukan secara profesional dan netral. Di samping itu, Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit) pada level nasional, provinsi, maupun kabupaten/kota berfungsi sebagai forum penting dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap dinamika ekonomi global. Meski demikian, efektivitas lembaga ini masih terkendala oleh keterbatasan kapasitas sumber daya manusia serta kurangnya kesinambungan program pelatihan bagi anggota tripartit.

Globalisasi membawa tantangan besar bagi hubungan industrial, seperti tuntutan fleksibilitas pasar kerja, perkembangan otomatisasi, serta hadirnya investasi asing yang mendorong deregulasi. Dalam situasi ini, negara bersama lembaga hubungan industrial menghadapi dilema antara menjaga perlindungan pekerja dan sekaligus membangun daya saing ekonomi.

Banyak perusahaan multinasional menerapkan sistem kontrak jangka pendek dan outsourcing guna menekan biaya, namun praktik ini kerap menimbulkan ketidakpastian status kerja serta terabaikannya hak-hak normatif pekerja. Sementara itu, pekerja menghadapi berkurangnya jaminan kerja dan meningkatnya beban pekerjaan. Sejumlah negara merespons tekanan tersebut dengan menerapkan konsep flexicurity, yakni kombinasi antara fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan sosial yang memadai. Indonesia juga didorong untuk mengembangkan pendekatan serupa, misalnya melalui perluasan jaminan sosial, peningkatan keterampilan tenaga kerja (*upskilling*), serta kebijakan pasar kerja aktif (*active labor market policy*).

Berdasarkan temuan tersebut, salah satu strategi untuk memperkuat peran negara dan lembaga hubungan industrial dalam menjaga keadilan serta keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha mencakup beberapa langkah, antara lain:

¹⁷ Jeremy Rifkin, *The End of Work*, (United States : Penguin Putnam Inc, 1995).

¹⁸ Andranik. S. Tangian, *Flexicurity and Political Performance, Economic and Industrial Democracy*, Nomor 4 (2011) : 585-602.

1. Melakukan reformasi regulasi ketenagakerjaan yang berlandaskan prinsip keadilan distributif dengan tetap memperhatikan kepentingan pekerja maupun pengusaha.
2. Memperkuat kapasitas kelembagaan hubungan industrial, terutama di tingkat lokal, agar mampu beradaptasi dengan dinamika pasar tenaga kerja global.
3. Mendorong partisipasi sosial melalui program edukasi ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha untuk menumbuhkan budaya dialog sosial yang konstruktif.
4. Mengembangkan digitalisasi layanan ketenagakerjaan, seperti mediasi secara daring dan sistem pelaporan pelanggaran yang lebih transparan.

Strategi ini perlu dirancang secara menyeluruh, berkesinambungan, dan inklusif agar perkembangan ekonomi nasional dapat berlangsung tanpa mengabaikan hak-hak fundamental pekerja maupun kepentingan sektor usaha.

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa globalisasi membawa pengaruh signifikan terhadap dinamika hubungan industrial di Indonesia. Regulasi ketenagakerjaan berperan penting dalam menciptakan iklim investasi nasional, di mana kepastian hukum serta perlindungan hak pekerja menjadi faktor krusial bagi investor. Tantangan utama yang dihadapi adalah lemahnya penerapan aturan ketenagakerjaan, khususnya dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja seperti pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam kerangka UU Cipta Kerja, meski terdapat ketentuan yang ditujukan untuk meningkatkan fleksibilitas dan daya saing tenaga kerja, pelaksanaannya sering menimbulkan ketidakpastian serta ketimpangan antara kepentingan buruh dan pengusaha. Praktik PHK sepihak yang dilakukan tanpa memperhatikan hak pekerja, terutama terkait pesangon, jaminan sosial, dan perlindungan hukum lainnya, masih menjadi masalah serius. Oleh sebab itu, diperlukan peran aktif pemerintah sebagai pengawas dan mediator hubungan industrial untuk menjaga keseimbangan kepentingan kedua belah pihak. Harmonisasi aturan ketenagakerjaan dengan prinsip keadilan sosial serta hak asasi manusia menjadi kunci mewujudkan hubungan industrial yang adil, stabil, dan produktif di tengah arus globalisasi.

SIMPULAN

Era globalisasi telah membawa perubahan besar dalam dinamika ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia. Akses pasar global yang semakin terbuka, derasnya arus investasi asing, serta perkembangan teknologi mendorong fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja, namun sekaligus menimbulkan tantangan baru terkait perlindungan hak pekerja. Dari aspek hukum, regulasi ketenagakerjaan Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta aturan turunannya, masih menghadapi keterbatasan dalam menjawab kompleksitas hubungan industrial modern. Hal ini menuntut adanya penyesuaian aturan terhadap praktik kerja fleksibel, seperti outsourcing dan PKWT, serta peningkatan perlindungan bagi pekerja sektor informal maupun ekonomi digital. Selain itu, hubungan industrial perlu dikembangkan secara lebih adaptif dan adil dengan menekankan peran dialog sosial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sebagai pilar penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat. Negara melalui lembaga hubungan industrial tidak hanya berfungsi sebagai pembuat regulasi, tetapi juga harus hadir sebagai fasilitator sekaligus penjamin keadilan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan di era globalisasi dituntut mampu menyeimbangkan kebutuhan fleksibilitas usaha dengan perlindungan hak pekerja, demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, berkelanjutan, dan berkeadilan. Reformasi regulasi serta penguatan kapasitas kelembagaan menjadi faktor kunci dalam menghadapi tekanan globalisasi sekaligus menjaga stabilitas ketenagakerjaan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- De Stefano, Valerio. *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the Gig Economy*. Conditions of Work and Employment Series No. 71. Geneva: ILO. 2016
- Friedman, Thomas L. *The Lexus and The Olive Tree: Understanding Globalization*. New York: Farrar, Straus and Giroux. 2000
- International Labour Organization (ILO). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges*. Shaping Prospects. Geneva : ILO. 2016

- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2014
- Meleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Rosda Karya. 1989
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. NTB : Mataram University Press. 2020
- Nusantara, Abdul Hakim G. *Hukum Ketenagakerjaan dan Industrialisasi di Indonesia*. Jakarta : Kencana. 2018
- Rifkin, Jeremy. *The End of Work*. United States : Penguin Putnam Inc. 1995.
- Setiawan, I Ketut Oka, dkk. *Metodologi Penelitian Hukum*. Bandung: Reka Cipta. 2023
- Standing, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class London*. Bloomsbury Academic. 2011
- Suharto, Edi. *Kebijakan Sosial: Sebuah Pengantar*. Bandung : Alfabeta. 2015
- Tangian, Andranik. S. *Flexicurity and Political Performance*. Economic and Industrial Democracy. Nomor. 4. 2011.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Indonesia 1945
- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Dalam Penegakan Norma Ketenagakerjaan
- Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi
- Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 Tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
- Konvensi ILO Nomor 144 Tahun 1976 Tentang Konsultasi Tripartit
- Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Convention (Number 87) *Concerning Freedom Of Association And Protection Of The Right To Organise* (Konvensi Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi)
- Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 2003 tentang Kebijakan Nasional Di Bidang Pertanian

Jurnal

- Haryadi, Dedi. “Kerja Digital dan Tantangan Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 14, No. 1, (2021) : 67-78
- Wahidah, Nur. “Masa Depan Serikat Buruh di Era Kerja Fleksibel”, *Jurnal Sosial dan Humaniora*, Vol. 5, No. 2, (2020) : 112-118