

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA : TINJAUAN TERHADAP DINAMIKA, TANTANGAN, DAN STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS

Irsad Munawir^{1*}, Pandu Pamungkas²
^{1,2} Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia

*Korespondensi : irsad_munawir@fisip.unsri.ac.id

ABSTRAK

Masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi tantangan struktural, seperti dominasi besar sektor informal dan lemahnya posisi tawar serikat pekerja. Kondisi ini menunjukkan ketidakseimbangan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah sebagai aktor utama dalam sistem ketenagakerjaan. Penelitian ini menganalisis dinamika ketenagakerjaan dan pola hubungan industrial di Indonesia melalui studi literatur, dengan mengkaji berbagai sumber akademik, regulasi, dan laporan institusional terkait. Hasilnya menunjukkan meski regulasi sudah berkembang, pelaksanaan dan efektivitasnya masih terkendala. Hubungan industrial di Indonesia cenderung tidak seimbang, terutama di sektor informal. Penguatan kerja sama tripartit, penegakan hukum ketenagakerjaan, dan promosi pekerjaan layak menjadi strategi kunci untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan harmonis. Kajian ini memberikan wawasan penting serta rekomendasi kebijakan untuk memperbaiki pengelolaan ketenagakerjaan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Hukum Ketenagakerjaan, Tripartit, Konflik Industrial

ABSTRACT

Issues in labor and industrial relations in Indonesia still face structural obstacles, including the strong presence of the informal sector and the weak bargaining power of labor unions. This reflects an imbalance among employers, workers, and the government, who are the main players in the labor system. This study reviews labor dynamics and industrial relations in Indonesia by analyzing various academic sources, regulations, and institutional reports. The findings reveal that although regulations have developed, their enforcement and effectiveness are still limited. Industrial relations remain uneven, especially in the informal sector. Key strategies to achieve fairer and more balanced labor relations include strengthening tripartite cooperation, enforcing labor laws, and promoting decent work. This research offers valuable insights and policy suggestions to enhance sustainable labor management.

Keywords : *Employment, Industrial Relations, Labor Law, Tripartite, Industrial Conflict.*

A. PENDAHULUAN

Perubahan zaman yang berlangsung dengan sangat cepat memacu individu

untuk berpikir lebih kreatif dan keras.

Manusia melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang begitu pesat. Teknologi

dan informasi mendorong individu untuk mengembangkan pemikiran yang kemudian dikenal sebagai ideologi. Ideologi Pancasila mengandung prinsip-prinsip kehidupan dan falsafah bangsa di dalamnya. Namun, hal ini terancam oleh masuknya budaya dan ideologi dari luar akibat globalisasi. Oleh karena itu,

generasi milenial perlu diarahkan untuk mengembangkan rasa cinta tanah air dan tidak tergerus oleh perkembangan modernisasi budaya. Dalam menanamkan semangat nasionalisme, hal ini tertuang dalam kegiatan pembelajaran yang harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari (Azis Saputra, I. A. & Najicha, 2021).

Grafik Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2014–2022

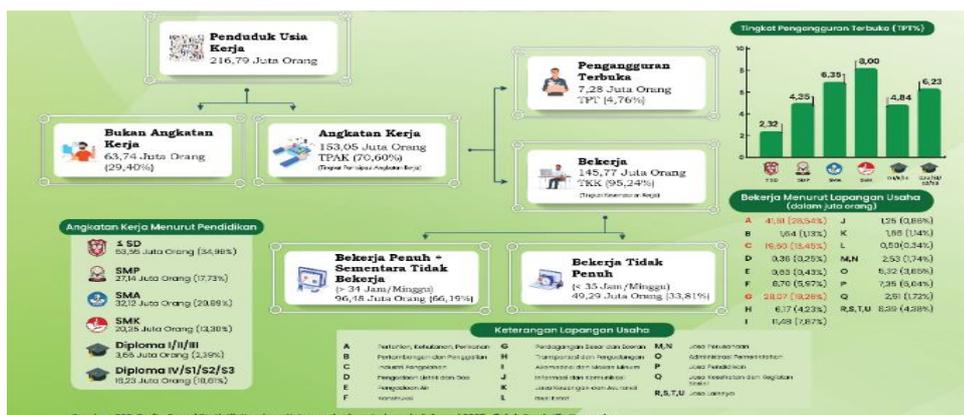


Sumber: Badan Pusat Statistik, 2022

Tahun 2020 menandai titik terendah bagi perekonomian Indonesia sejak tahun 2014. Krisis ini dipicu oleh pandemi Covid-19 di Tiongkok yang dengan cepat menyebar ke seluruh dunia, menciptakan masalah kemanusiaan dan kesehatan. Sinergi kebijakan antara otoritas telah diterapkan untuk mengurangi dampak luar biasa dari pandemi dan terus membangun

harapan untuk pemulihan ekonomi. Beberapa langkah yang diambil antara lain adalah kebijakan fiskal yang ekspansif melalui pemberian stimulus, pengembangan digitalisasi dalam sistem pembayaran, serta restrukturisasi untuk UMKM dan perusahaan besar (Bank Indonesia, 2020).

Profil Ketenagakerjaan Umum Indonesia (Februari 2025)



Sumber : Kemnaker, 2025

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia terus mengalami perubahan signifikan. Salah satunya adalah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), yang menjadi bagian dari reformasi kebijakan dan menuai banyak pro dan kontra di masyarakat. Meski aturan ini ditujukan untuk mendorong investasi dan meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja, sebagian kalangan menilai bahwa beberapa pasalnya justru berisiko melemahkan perlindungan bagi pekerja. Dalam konteks ini, terdapat Kapitalisasi dalam sistem ekonomi. Dalam model ekonomi ini, setiap orang memiliki hak penuh untuk memanfaatkan aset atau kekayaannya sebagai sarana produksi dan berupaya.

Beberapa penyebabnya adalah ketidakseimbangan antara posisi pekerja dan pengusaha yang terlihat sebagai kondisi yang tidak setara. Hal ini bertentangan dengan prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang menganggap bahwa pengusaha dan pekerja adalah dua elemen yang seharusnya bekerja sama secara setara dalam rangka mencapai pembangunan yang berkelanjutan. Dikarenakan aktivitas pengadaan barang dan jasa merupakan rutinitas yang dilakukan oleh pemerintah dan menjadi salah satu kegiatan krusial dalam proses pembangunan dan pelayanan masyarakat. (Zulfa, A. & Najicha, 2022).

Dengan demikian, persoalan ketenagakerjaan di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial-ekonomi yang lebih luas. Diperlukan pendekatan holistik yang melibatkan reformasi kebijakan, penguatan kelembagaan, dan peningkatan kapasitas tenaga kerja itu sendiri (Mukaromah et al., 2025). Penelitian ini akan mengkaji dinamika

ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia melalui pendekatan studi literatur, dengan tujuan untuk memahami lebih dalam tantangan yang dihadapi serta merumuskan strategi ke depan dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, produktif, dan berkelanjutan. Melalui studi literatur ini, penulis akan menelaah secara komprehensif kondisi ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia, termasuk meninjau dinamika kebijakan ketenagakerjaan, konflik industrial, serta peran kelembagaan dalam menciptakan dialog sosial yang konstruktif.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diaplikasikan didalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif melalui metode studi literatur. Data dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis yang terpercaya dan relevan. Tujuan utamanya adalah memperkaya pemahaman peneliti terhadap topik yang dibahas serta memperkuat argumen dalam analisis (Suryabrata, 2003). Metode studi literatur sangat cocok digunakan dalam penelitian awal atau eksploratif, karena memberikan pengetahuan dasar dan landasan teori untuk membangun kerangka berpikir (Hasibuan, 2011). Sumber data diperoleh dari jurnal ilmiah, buku akademik, dokumen perundang-undangan, laporan lembaga internasional seperti International Labour Organization (ILO), dan data dari instansi pemerintah seperti Kementerian Ketenagakerjaan. Studi ini difokuskan pada literatur yang membahas hubungan industrial, peran serikat pekerja, dinamika peraturan ketenagakerjaan, serta tantangan dalam implementasi kebijakan tenaga kerja.

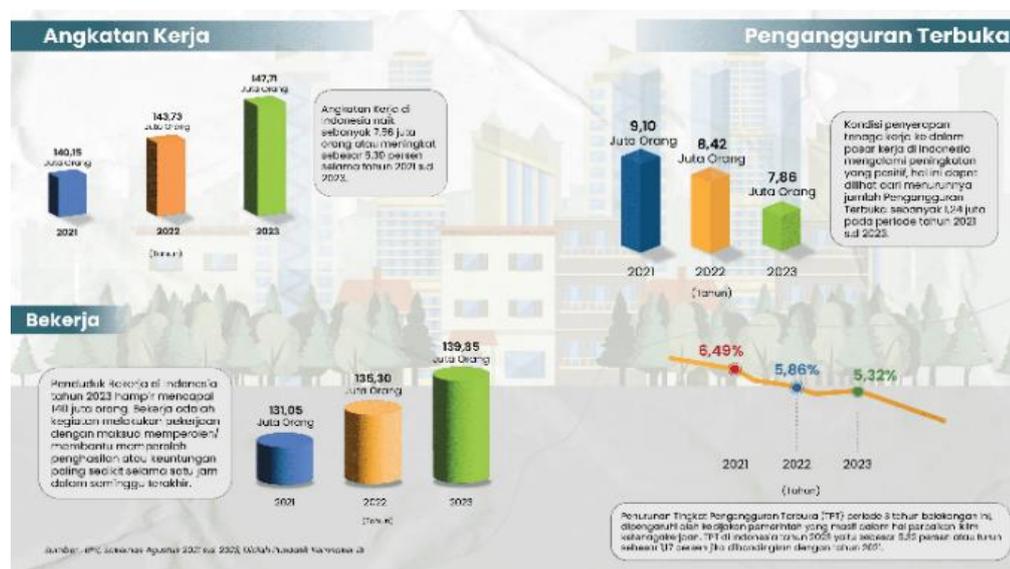
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tren Ketenagakerjaan di Indonesia

Indonesia memiliki tantangan struktural dalam dunia kerja, termasuk tingginya proporsi tenaga kerja informal yang mencapai 59,1% dari total pekerja. Hal ini menunjukkan masih minimnya perlindungan kerja, jaminan sosial, dan kepastian hukum bagi sebagian besar pekerja. Tren ketenagakerjaan di Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan dinamika yang kompleks. Perubahan struktural ekonomi, perkembangan teknologi digital, serta transformasi

kebijakan publik telah membawa dampak signifikan terhadap pola dan karakteristik tenaga kerja. Salah satu ciri utama dari ketenagakerjaan di Indonesia adalah tingginya dominasi sektor informal. Lebih dari 59% tenaga kerja masih bekerja di sektor informal, mencerminkan masih lemahnya perlindungan sosial dan keterbatasan akses terhadap jaminan kerja yang layak. Fenomena ini memperlihatkan ketidakseimbangan dalam sistem ketenagakerjaan nasional yang belum mampu menjangkau semua golongan pekerja secara merata (Badan Pusat Statistik, 2023).

Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021 – 2023



Sumber : Kemnaker, 2023

Angkatan kerja terdiri dari penduduk usia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi, baik yang sudah bekerja, belum bekerja sementara, maupun yang sedang mencari kerja. Dalam periode 2021–2023, jumlahnya bertambah 7,56 juta orang atau sekitar 5,39 persen, yang menandakan peningkatan suplai tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan

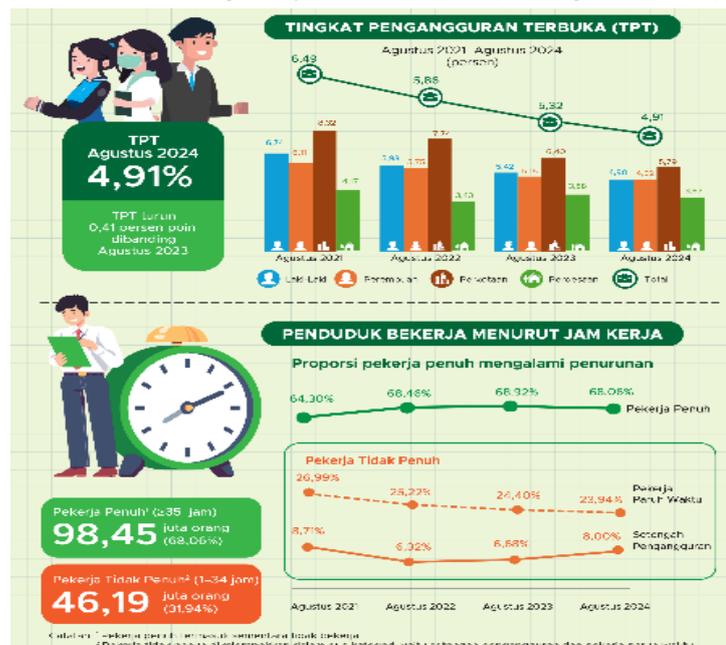
aktivitasnya, angkatan kerja terbagi menjadi dua kelompok yaitu mereka yang bekerja dan yang termasuk dalam kategori pengangguran terbuka. Pada tahun 2023, jumlah penduduk yang bekerja mencapai 140 juta orang, naik sebesar 6,71 persen atau sebanyak 8,8 juta orang.

Pengangguran terbuka mencakup individu yang tidak bekerja dan sedang

mencari pekerjaan, sedang menyiapkan usaha, sudah diterima bekerja tapi belum mulai, atau yang merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan (putus asa). Sesuai dengan definisi tersebut, jumlah pengangguran terbuka di Indonesia terus menurun dalam sebanyak 1,24 juta orang pada tahun 2021 sampai dengan 2023. Begitupun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), turun sekitar 1,17 persen pada periode yang sama (Kementerian Ketenagakerjaan, 2023). Pada Februari 2025, jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Indonesia mencapai 216,79 juta orang, dengan 70,60 persen termasuk dalam Angkatan Kerja (AK) dan 29,40 persen merupakan Bukan Angkatan Kerja (BAK). Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar angkatan kerja memiliki pendidikan

maksimal SD, yaitu sebesar 34,99 persen. Sebanyak 96,48 juta orang atau sekitar 66,19 persen merupakan pekerja penuh waktu (bekerja minimal 35 jam/minggu) dan mereka yang sedang tidak bekerja sama sekali. Tiga sektor utama yang menyerap tenaga kerja terbanyak adalah pertanian, kehutanan, dan perikanan dengan 41,61 juta orang (28,54 persen), perdagangan besar dan eceran sebanyak 28,07 juta orang (19,26 persen), serta industri pengolahan dengan 19,60 juta orang (13,45 persen). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional tercatat sebesar 4,76 persen, dan berdasarkan pendidikan terakhir, lulusan SMK memiliki angka pengangguran tertinggi yaitu 8,00 persen. (Kementerian Ketenagakerjaan, 2023).

Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia (Per Agustus 2024)



Sumber : Berita Resmi Statistik, BPS 2024

Mengacu Survei Angkatan Kerja Nasional, pada Agustus 2024 jumlah angkatan kerja mencapai 152,11 juta

orang, meningkat 4,40 juta dari Agustus 2023. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik 1,15 persen poin dibanding

tahun sebelumnya. Penduduk yang bekerja bertambah 4,79 juta orang, sehingga total menjadi 144,64 juta. Kenaikan terbesar terjadi di sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan dengan tambahan 1,31 juta orang. Pada periode yang sama, pekerja formal mencapai 60,81 juta orang atau 42,05 persen, naik 1,16 persen poin dari tahun sebelumnya. Proporsi setengah pengangguran naik 1,32 persen poin, sementara pekerja paruh waktu turun 0,46 persen poin. Jumlah pekerja komuter juga meningkat menjadi 7,59 juta orang, bertambah 0,21 juta. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) turun menjadi 4,91 persen, atau turun 0,41 persen poin dibanding Agustus 2023 (Badan Pusat Statistik, 2024).

Pada Agustus 2024, rata-rata upah buruh mencapai 3,27 juta rupiah, naik 2,81 persen dibanding Agustus 2023 yang tercatat 3,18 juta rupiah. Buruh laki-laki menerima rata-rata 3,54 juta, sementara perempuan memperoleh 2,77 juta rupiah. Sektor Pertambangan dan Penggalian menjadi yang tertinggi dengan upah 5,23 juta rupiah, sedangkan sektor Aktivitas Jasa Lainnya mencatat upah terendah sebesar 1,99 juta rupiah. Dari 17 kategori usaha, 10 sektor di antaranya memiliki upah di atas rata-rata nasional. Berdasarkan pendidikan, buruh lulusan DIV hingga S3 menerima rata-rata 4,96 juta rupiah, sementara yang berpendidikan maksimal SD hanya memperoleh 2,08 juta rupiah. Jika dilihat dari usia, buruh berumur 55–59 tahun mendapatkan upah tertinggi sebesar 3,93 juta rupiah, sedangkan yang termuda, usia 15–19 tahun, menerima upah terendah yakni 1,90 juta rupiah. (Badan Pusat Statistik, 2024).

Sektor informal yang besar umumnya ditemukan di negara

berkembang karena pertumbuhan penduduk usia kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan sektor formal dalam menyerap tenaga kerja. Di Indonesia, hal ini diperparah oleh ketimpangan wilayah, rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja, serta terbatasnya investasi di sektor padat karya yang berorientasi pada serapan tenaga kerja (Todaro, M. P., & Smith, 2012). Selain sektor informal, tren pengangguran juga menjadi indikator penting dalam menilai kondisi ketenagakerjaan nasional. Meskipun angka pengangguran terbuka cenderung menurun dalam beberapa tahun terakhir, yaitu mencapai 5,32% pada Februari 2023 (Badan Pusat Statistik, 2023), hal ini tidak sepenuhnya mencerminkan kualitas pasar tenaga kerja. Banyak pekerja yang tergolong sebagai pekerja setengah menganggur atau bekerja tidak penuh waktu karena keterbatasan lapangan kerja yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Pengangguran terselubung merupakan bentuk ketidakefisienan dalam alokasi tenaga kerja yang dapat menghambat produktivitas nasional (Simanjuntak, 2011).

Sementara itu, globalisasi dan perkembangan teknologi digital turut memengaruhi arah dan kebutuhan dunia kerja di Indonesia. Kemunculan ekonomi digital, seperti sektor e-commerce dan platform daring berbasis aplikasi, telah menciptakan jenis-jenis pekerjaan baru yang bersifat fleksibel namun minim perlindungan. Fenomena gig economy atau pekerjaan berbasis proyek jangka pendek telah berkembang pesat, namun belum sepenuhnya diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Perubahan ini mencerminkan peralihan signifikan dari pola kerja konvensional ke sistem kerja

fleksibel berbasis teknologi. Namun, di balik kemajuan tersebut, muncul tantangan besar terkait perlindungan hak-hak pekerja. (Rifkin, 2000).

Tidak hanya itu, adanya reformasi kebijakan ketenagakerjaan melalui pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja juga berdampak pada tren relasi kerja. Di satu sisi, UU ini berupaya mendorong fleksibilitas pasar kerja agar mampu menyesuaikan dengan kebutuhan industri modern, namun di sisi lain banyak dikritik karena berpotensi melemahkan posisi pekerja dalam perundingan upah dan jaminan kerja. Fleksibilitas yang terlalu longgar justru dapat memperburuk kondisi kerja yang tidak layak jika tidak diimbangi dengan pengawasan dan perlindungan yang memadai dari negara (Sulaiman, 2021).

Secara keseluruhan, tren ketenagakerjaan di Indonesia menggambarkan suatu dualitas antara harapan akan pertumbuhan ekonomi dan realitas ketimpangan dalam pasar tenaga kerja. Untuk itu, diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi pasar, tetapi juga menjamin keadilan sosial, pekerjaan layak, serta keberlanjutan produktivitas nasional melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia (Junaheni Afifah & Mirna Nur Alia Abdullah, 2024).

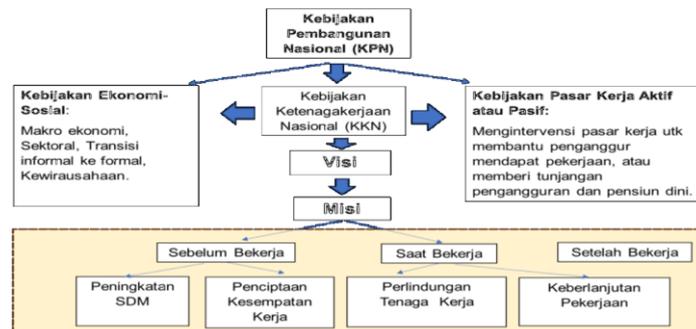
2. Regulasi dan Kebijakan Ketenagakerjaan

Kebijakan adalah keputusan yang dibuat oleh pemerintah dan berisi serangkaian pilihan terkait isu-isu publik.

Isi kebijakan ini menjadi pedoman bagi tindakan pemerintah dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang sedang terjadi maupun yang berpotensi terjadi di masa yang akan datang. Contohnya, kebijakan di sektor tenaga kerja mencerminkan asas atau pendekatan yang diambil oleh pemerintah sebagai reaksi terhadap kepentingan masyarakat di berbagai aspek kehidupan yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini dapat dilakukan melalui tindakan secara langsung atau tidak langsung, di mana keberhasilan pencapaian tujuan akan dievaluasi baik dari segi angka maupun dari sudut pandang kualitatif.

Regulasi utama seperti UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja menjadi fondasi dalam hubungan industrial. Namun, ketidaksesuaian antara substansi hukum dan praktik di lapangan memicu banyak kritik dari serikat pekerja, terutama terkait fleksibilitas kerja dan pesangon. Aturan dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia berperan krusial dalam membangun sistem hubungan kerja yang adil, efisien, dan berkelanjutan. Dengan angkatan kerja yang besar, Indonesia menghadapi tantangan merumuskan kebijakan yang seimbang antara mendorong pertumbuhan ekonomi dan menjaga hak-hak pekerja. Dalam praktiknya, kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia sering kali berjalan dalam tarik-menarik antara kepentingan modal dan prinsip keadilan sosial, yang mencerminkan dilema klasik negara berkembang.

Peran Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Pembangunan Nasional



Sumber : Kemnaker, 2023

Dasar hukum utama yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Regulasi ini mencakup berbagai aspek hubungan kerja seperti perjanjian kerja, jam kerja, upah, cuti, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan industrial. Namun, seiring berjalannya waktu, aturan tersebut dianggap kurang mampu mengikuti perubahan dunia bisnis yang semakin fleksibel dan cepat. Pemerintah kemudian mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) sebagai bentuk reformasi regulasi. Aturan baru ini menjadi titik balik penting dalam kebijakan ketenagakerjaan nasional karena mengubah sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya terkait fleksibilitas kerja, sistem kontrak, outsourcing, dan perhitungan pesangon. Pemerintah menyatakan bahwa perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan daya tarik investasi dan mempercepat penciptaan lapangan kerja. Namun, di sisi lain, banyak pihak terutama serikat pekerja dan kalangan akademisi mengkritik beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja karena dianggap mengurangi perlindungan bagi pekerja dan dapat menimbulkan ketidakpastian dalam

hubungan kerja.

Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja mencerminkan pergeseran paradigma dari pendekatan regulatif yang berbasis perlindungan menuju pendekatan yang lebih liberal dengan logika pasar tenaga kerja. Ia menyoroti bahwa meskipun fleksibilitas dibutuhkan dalam menghadapi perubahan ekonomi global, namun jika tidak diimbangi dengan sistem pengawasan dan perlindungan yang kuat, maka ketimpangan dan konflik industrial akan meningkat (Sulaiman, 2021). Regulasi ketenagakerjaan haruslah selaras dengan semangat pemberdayaan pekerja. Ia menekankan bahwa kebijakan yang baik bukan hanya mengatur hak dan kewajiban, tetapi juga mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan membangun kepercayaan antara pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini, pemerintah berperan penting bukan hanya sebagai pengatur, tetapi juga sebagai penghubung dialog sosial antara para pelaku industri. (Muchlas, 2005).

Kritik terhadap kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia juga datang dari aspek penegakan hukum (Sania, 2025). Sering kali terjadi perbedaan yang tajam antara norma hukum dalam regulasi dan

praktik di lapangan. Kelemahan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, terutama pada sektor informal dan tenaga kerja outsourcing, membuat ketentuan perlindungan pekerja sulit terealisasi (Djumhana, M., & Djunaedi, 2004). Mereka menekankan pentingnya keberadaan lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang efektif dan independen dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial. Secara keseluruhan, regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia mencerminkan kompleksitas dalam merespons kebutuhan pembangunan ekonomi sekaligus perlindungan sosial. Reformasi kebijakan yang dilakukan pemerintah harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, partisipasi, dan keseimbangan, agar tidak hanya mendorong pertumbuhan, tetapi juga menjamin hak-hak dasar pekerja sebagai warga negara (Solehah et al., 2025). Dengan demikian, arah kebijakan ketenagakerjaan ke depan harus berbasis pada pembangunan hubungan industrial yang inklusif, adaptif, dan berbasis hak asasi manusia.

3. Konflik dan Perselisihan Industrial

Konflik dan perselisihan industrial merupakan realitas yang tidak dapat dihindari dalam sistem ketenagakerjaan di

negara manapun, termasuk Indonesia. Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pada dasarnya memiliki potensi konflik akibat perbedaan kepentingan yang melekat. Di satu sisi, pengusaha berupaya menjaga efisiensi dan produktivitas perusahaan, sementara di sisi lain, pekerja memperjuangkan hak atas kondisi kerja yang adil, upah layak, serta jaminan keamanan kerja. Ketika tidak terdapat keseimbangan yang sehat dalam relasi tersebut, maka konflik cenderung muncul dalam berbagai bentuk, seperti pemogokan, unjuk rasa, hingga pengajuan perkara ke lembaga penyelesaian hubungan industrial. Konflik industrial dapat didefinisikan sebagai benturan kepentingan antara buruh dan pengusaha yang berkaitan dengan hak, kepentingan, dan pelaksanaan hubungan kerja (Nelson et al., 2023). Mereka menjelaskan bahwa konflik tersebut biasanya muncul karena pelanggaran norma kerja, perbedaan penafsiran terhadap perjanjian kerja, atau perubahan kebijakan manajemen yang merugikan pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan nasional, konflik ini diselesaikan lewat sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. (Djumhana, M., & Djunaedi, 2004).

Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Jenis Penyelesaiannya Bulan Januari s.d. Maret Tahun 2024

Jenis Kasus	Jumlah Kasus	Jenis Penyelesaian Perselisihan						Sisa Kasus
		Bipartit	Mediasi	Konsiliasi	Arbitrasi	Hakim HI	Jumlah	
Perselisihan Hak	250	49	133	-	-	-	182	68
Perselisihan Kepentingan	32	3	15	-	-	-	18	14
Perselisihan PHK	722	147	448	-	-	-	595	127
Perselisihan Antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh	5	-	2	-	-	-	2	3
Total	1.009	199	598	-	-	-	797	212

Sumber : Kemnaker, 2024

Pada periode Januari hingga Maret 2024, tercatat sebanyak 1.009 kasus perselisihan hubungan industrial. Dari total tersebut, 598 kasus atau sekitar 59,27 persen berhasil diselesaikan melalui mediasi oleh mediator (Kemnaker, 2024). Fakta di lapangan menunjukkan bahwa jumlah konflik industrial di Indonesia masih tergolong tinggi. Banyak kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, pembayaran upah di bawah ketentuan, dan pemberlakuan sistem kerja kontrak yang tidak sesuai aturan menjadi sumber utama perselisihan. Masalah semacam ini sangat rentan terjadi di sektor padat karya dan informal yang pengawasan ketenagakerjaannya lemah. Lemahnya sistem komunikasi antara manajemen dan pekerja serta minimnya partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan menjadi akar utama dari meningkatnya konflik di tempat kerja (Rivai, V., & Sagala, 2011).

Konflik juga seringkali berakar pada lemahnya peran serikat pekerja dan kurang efektifnya lembaga mediasi dan arbitrase. Dalam banyak kasus, serikat pekerja tidak memiliki kapasitas negosiasi yang kuat karena keterbatasan sumber daya, tekanan dari perusahaan, atau kurangnya dukungan hukum. Di lain pihak, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang seharusnya bersikap netral dan mandiri, terkadang belum mampu berfungsi secara maksimal dalam menyeimbangkan kepentingan kedua pihak. Sulaiman (2021) mengkritisi bahwa mekanisme penyelesaian konflik di Indonesia masih cenderung lambat, birokratis, dan tidak memberi efek jera terhadap pelanggaran hak-hak pekerja.

Konflik industrial yang tidak terselesaikan secara adil dapat berdampak luas tidak hanya bagi hubungan kerja,

tetapi juga terhadap stabilitas sosial dan iklim investasi (Tini Haryani et al., 2023). Oleh karena itu, sistem penyelesaian konflik harus diarahkan untuk memperkuat dialog sosial, mempercepat proses mediasi, serta memberikan kepastian hukum yang adil bagi semua pihak. Dalam konteks manajemen SDM modern, pencegahan konflik lebih penting daripada penyelesaian. Perusahaan harus membangun iklim komunikasi terbuka, menciptakan sistem pengaduan internal yang efektif, serta menghargai aspirasi pekerja sebagai bagian dari tata kelola organisasi yang sehat (Muchlas, 2005).

Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan tersebut, perlu adanya reformulasi kebijakan dan penguatan institusi ketenagakerjaan yang lebih responsif dan partisipatif. Pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja harus bekerja sama dalam kerangka tripartitisme yang sejati, agar potensi konflik dapat ditekan dan hubungan industrial dapat dikembangkan secara konstruktif dan berkelanjutan.

Konflik industrial seringkali dipicu oleh PHK sepihak, upah di bawah standar, serta lemahnya komunikasi antara manajemen dan pekerja. Data dari Kemenaker menunjukkan bahwa ribuan kasus perselisihan industrial terjadi setiap tahunnya, menandakan masih lemahnya sistem penyelesaian konflik.

4. Peran Lembaga Tripartit

Lembaga tripartit seperti Dewan Pengupahan dan Lembaga Kerja Sama Bipartit memiliki peran strategis dalam menciptakan ruang dialog sosial. Namun, efektivitas lembaga ini masih terbatas oleh ketimpangan kekuasaan antar aktor dan minimnya kapasitas organisasi buruh. Lembaga tripartit merupakan pilar penting

dalam sistem hubungan industrial yang sehat dan demokratis. Dalam konteks ketenagakerjaan, lembaga ini berfungsi sebagai wadah konsultatif dan koordinatif antara tiga elemen utama dalam dunia kerja, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Keterlibatan ketiga pihak ini mencerminkan prinsip tripartitisme yang menjadi landasan utama dalam menciptakan keharmonisan dan keadilan dalam hubungan industrial. Di Indonesia, peran lembaga tripartit semakin diperkuat dalam berbagai kebijakan ketenagakerjaan, termasuk dalam pengambilan keputusan strategis seperti penetapan upah minimum, penyusunan regulasi ketenagakerjaan, dan penyelesaian konflik industrial.

Lembaga tripartit merupakan manifestasi dari demokrasi industrial yang bertujuan menciptakan dialog sosial sebagai sarana untuk membangun hubungan kerja yang harmonis. Mereka menjelaskan bahwa melalui lembaga ini, pekerja dan pengusaha dapat menyampaikan aspirasi dan kepentingannya secara seimbang dalam forum yang difasilitasi oleh negara. Di Indonesia, contoh nyata penerapan prinsip tersebut dapat ditemukan pada lembaga seperti Dewan Pengupahan, serta Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit, baik di tingkat nasional maupun daerah. (Djumhana, M., & Djunaedi, 2004). Namun, dalam praktiknya, efektivitas lembaga tripartit di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan. Sering kali ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha menjadi hambatan dalam proses pengambilan keputusan yang adil. Hal ini diperburuk oleh keterbatasan kapasitas serikat pekerja dalam menyampaikan argumen berbasis data serta lemahnya dukungan dari negara

dalam memperkuat posisi mereka. Supaya tripartitisme dapat berfungsi optimal, diperlukan sinergi yang sejajar antara ketiga unsur tersebut, bukan dominasi satu pihak atas pihak lain. Keberhasilan lembaga tripartit bukan hanya terletak pada keberadaannya secara formal, tetapi pada kualitas dialog dan kemampuan setiap aktor dalam bernegosiasi serta membangun consensus (Rivai, V., & Sagala, 2011).

Salah satu fungsi utama lembaga tripartit adalah menetapkan upah minimum. Proses ini berlangsung di Dewan Pengupahan yang beranggotakan wakil pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Forum ini menetapkan upah dengan mempertimbangkan data kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Namun, hasil keputusan sering kali belum mencerminkan keseimbangan posisi tawar. Dalam banyak kasus, suara pekerja kurang diperhitungkan karena lemahnya data pendukung serta terbatasnya pengaruh politik serikat buruh dalam proses pengambilan keputusan (Sulaiman, 2021). Lebih jauh, lembaga tripartit juga berfungsi sebagai forum konsultatif dalam penyusunan peraturan ketenagakerjaan dan evaluasi kebijakan pasar kerja. Partisipasi aktif dari ketiga pihak dalam perumusan kebijakan akan menciptakan rasa kepemilikan (*sense of ownership*) terhadap kebijakan tersebut, sehingga implementasinya akan lebih efektif dan minim resistensi. Namun untuk mencapai hal ini, diperlukan peningkatan kapasitas kelembagaan serta transparansi dalam proses-proses konsultasi kebijakan (Muchlas, 2005).

Dengan demikian, peran lembaga tripartit dalam ketenagakerjaan di Indonesia sangat strategis, namun keberhasilannya sangat bergantung pada

komitmen politik pemerintah untuk mendorong dialog sosial yang inklusif, serta penguatan kapasitas organisasi pekerja dan pengusaha sebagai aktor sosial yang setara. Jika ketiga pihak mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara proporsional, maka lembaga tripartit dapat menjadi fondasi kuat dalam menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan, produktif, dan berkelanjutan.

5. Strategi Penguatan Hubungan Industrial

Penguatan hubungan industrial merupakan suatu keharusan dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perubahan sosial ekonomi. Di tengah dinamika globalisasi, transformasi digital, dan tantangan struktural ketenagakerjaan di Indonesia, strategi penguatan hubungan industrial menjadi agenda penting guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Relasi kerja yang dibangun secara dialogis, partisipatif, dan berdasarkan prinsip keadilan sosial merupakan prasyarat utama bagi stabilitas ketenagakerjaan nasional. Hubungan industrial yang sehat adalah hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, komunikasi yang efektif, serta keberadaan lembaga perundingan yang fungsional. Mereka menekankan bahwa penguatan hubungan industrial tidak cukup hanya dengan regulasi, tetapi juga harus diiringi oleh pengembangan kelembagaan dan kapasitas aktor-aktor hubungan kerja. Di Indonesia, tantangan penguatan hubungan industrial tidak hanya terletak pada aspek hukum, melainkan juga pada ketimpangan posisi tawar, lemahnya kapasitas serikat pekerja, serta masih

terbatasnya ruang dialog sosial yang terbuka dan setara (Djumhana, M., & Djunaedi, 2004).

Salah satu strategi yang penting dalam memperkuat hubungan industrial adalah pembangunan budaya dialog sosial di lingkungan kerja. Dialog sosial yang terus berlangsung antara pekerja dan pengusaha bisa mencegah konflik, membangun pemahaman bersama, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, Lembaga Kerja Sama Bipartit di tingkat perusahaan perlu diaktifkan secara efektif sebagai media komunikasi internal. Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang membentuk lembaga ini hanya sebatas administratif tanpa diikuti dengan peran substantif dalam pengambilan Keputusan (Rivai, V., & Sagala, 2011). Strategi lain yang tak kalah penting adalah peningkatan kapasitas serikat pekerja agar mampu menjalankan fungsi advokasi, negosiasi, dan perlindungan anggotanya secara efektif. Tanpa penguatan posisi serikat pekerja, hubungan industrial akan cenderung timpang, karena pekerja tidak memiliki saluran representasi yang kuat dalam proses perundingan maupun dalam menghadapi ketidakadilan di tempat kerja. Untuk itu, pelatihan berkala, pendidikan politik ketenagakerjaan, serta dukungan hukum menjadi krusial dalam memperkuat posisi serikat pekerja sebagai aktor kunci dalam sistem hubungan kerja (Sulaiman, 2021). Di sisi lain, peran pemerintah sebagai penyeimbang hubungan industrial juga perlu ditingkatkan melalui reformasi sistem pengawasan ketenagakerjaan dan mediasi konflik. Negara harus bertindak tidak hanya sebagai regulator, tetapi juga fasilitator dan arbitrator yang netral dalam mengawal kepentingan kedua belah pihak

(Muchlas, 2005). Hal ini termasuk mempercepat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, memperluas layanan konseling ketenagakerjaan, serta memberikan insentif bagi perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Strategi penguatan hubungan industrial juga harus sejalan dengan penerapan prinsip-prinsip pekerjaan layak (*decent work*) yang dikampanyekan oleh ILO. Prinsip ini menekankan pentingnya integrasi antara kesempatan kerja, perlindungan sosial, hak-hak pekerja, dan dialog sosial sebagai satu kesatuan kebijakan. Dalam konteks Indonesia, penerapan prinsip ini menuntut komitmen semua pihak untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang tidak hanya responsif terhadap pasar, tetapi juga menjamin martabat dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, penguatan hubungan industrial bukanlah sebuah proses yang bersifat teknis administratif semata, melainkan mencakup transformasi nilai, perilaku kelembagaan, serta praktik hubungan kerja di tingkat mikro dan makro. Jika strategi ini dijalankan secara konsisten dan inklusif, maka Indonesia akan mampu membangun fondasi ketenagakerjaan yang kuat, berdaya saing, dan berpihak pada keadilan sosial.

D. KESIMPULAN

Studi ini menegaskan bahwa hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan serius, baik secara struktural maupun institusional. Meskipun terdapat regulasi yang mendukung, pelaksanaannya belum optimal dalam menciptakan keadilan dan keseimbangan hubungan kerja. Upaya perbaikan harus diarahkan pada penguatan

tripartitisme, perlindungan tenaga kerja sektor informal, serta peningkatan kapasitas kelembagaan dan serikat pekerja. Dengan pendekatan holistik dan partisipatif, ketenagakerjaan Indonesia dapat berkembang menuju sistem yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Azis Saputra, I. A. & Najicha, F. U. (2021). Pengaruh Lingkungan Terhadap Tumbuhnya Jiwa Nasionalisme. *Konstruksi Sosial. Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 2(1), 1–5.
- Badan Pusat Statistik. (2023a). *Proyeksi Penduduk Indonesia 2020–2050 Hasil Sensus Penduduk 2020*.
- Badan Pusat Statistik. (2023b). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*. BPS.
- Djumhana, M., & Djunaedi, R. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Mandar Maju.
- Indonesia, B. (2020). Bersinergi Membangun Optimisme Pemulihan Ekonomi. Laporan Perekonomian Indonesia 2020. *Bank Indonesia*.
- Junaheni Afifah, & Mirna Nur Alia Abdullah. (2024). Kebijakan Pemerintah Dalam Membangun Ketenagakerjaan Yang Berkelanjutan Untuk Mensejahterakan Kehidupan Masyarakat. *SABANA: Jurnal Sosiologi, Antropologi, Dan Budaya Nusantara*, 3(2), 84–92. <https://doi.org/10.55123/sabana.v3i2.3306>

- Kementerian Ketenagakerjaan. (2023). *Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang : Menuju Indonesia Emas 2045*.
- Muchlas, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Press.
- Mukaromah, N., Hasanah, S., Yansyah, F. F., & Noviarita, D. H. (2025). *Ekonomi Di Indonesia Population and Employment on Economic Growth in Indonesia*. 1(6), 9593–9604.
- Nelson, A., Agriffina, J., & Natasha, N. (2023). Jurnal Mirai Management Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Industri Pertambangan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 237–245.
- Rifkin, J. (2000). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. Putnam Publishing Group.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sania, I. K. (2025). Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan terhadap Dinamika Regulasi dan Hak-Hak Pekerja. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i3.3656>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Solehah, R., Utami Hasna, M., & Ayunita Mala, D. (2025). *PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi Vol. 1, No. 1, Tahun 2025 Online Journal System* : <https://jurnalp4i.com/index.php/psikis>. 1(1), 19–27. <https://jurnalp4i.com/index.php/psikis/article/view/5182/3797>
- Sulaiman, A. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Antara Perlindungan dan Fleksibilitas*. Deepublish.
- Suryabrata, S. (2003). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.
- Tini Haryani, Muhammad Ikhsan Syafiq, Oktavia Christina, & Mellyana Can. (2023). Kolaborasi Antara Pemerintah, Pengusaha, Dan Serikat Pekerja Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis Di Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 01(02), 223–231. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jksp/article/view/399/373>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2012). *Economic Development (11th Edition)*. Pearson Education.
- Zulfa, A. & Najicha, F. U. (2022). Urgensi Penguatan Identitas Nasional Dalam Menghadapi Society 5.0 Di Era Globalisasi. *Jurnal Kalacakra*, 02.