



Peranan Hubungan Industrial Pancasila dalam Penyelesaian Konflik Ketenagakerjaan di Indonesia

Naufal Varis Rajaudin¹, Matsna Noor Mannan Achmad Zhidan², Rizal Aditya³, Adib Mustofa⁴
^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Salatiga

Histori Naskah

Diserahkan:
09-12-2025

Direvisi:
30-04-2026

Diterima:
04-05-2026

ABSTRACT

This study aims to: (1) analyze the implementation of Pancasila Industrial Relations (HIP) in resolving industrial relations disputes in Indonesia, (2) identify factors that hinder HIP implementation, and (3) formulate strategies to increase HIP's effectiveness in addressing the dynamics of industrial relations in the era of globalization. This study uses a normative legal research method with a statutory and conceptual approach. The data sources used are secondary data consisting of primary legal materials (laws and regulations in the field of employment and industrial relations), secondary legal materials (books, scientific journals, and previous research results), and tertiary legal materials (legal dictionaries and encyclopedias). Data collection techniques were conducted through literature review. The data analysis technique used qualitative analysis with a descriptive-analytical approach. The results of the study indicate that the implementation of the Industrial Relations Dispute Resolution System (HIP) in resolving industrial relations disputes prioritizes the principles of deliberation, consensus, and social justice, which contribute to creating harmonious working relationships. However, in practice, various obstacles remain, including the weak bargaining position of workers, suboptimal law enforcement, and the suboptimal internalization of Pancasila values within the corporate environment. Therefore, a strategy is needed to strengthen the HIP by increasing the government's role as regulator and supervisor, strengthening the capacity of labor unions, and increasing employer commitment to integrating Pancasila values into the work culture.

Keywords : Industrial Relations, Pancasila, Labor Conflict, Resolution

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis implementasi Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, (2) mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat implementasi HIP, serta (3) merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas HIP dalam menghadapi dinamika hubungan industrial di era globalisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial), bahan hukum sekunder (buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu), serta bahan hukum tersier (kamus hukum dan ensiklopedia). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HIP dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan prinsip musyawarah, mufakat, dan keadilan sosial yang berkontribusi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai hambatan, antara lain lemahnya posisi tawar pekerja, kurang optimalnya penegakan hukum, serta belum maksimalnya internalisasi nilai-nilai Pancasila dalam lingkungan perusahaan. Untuk itu, diperlukan strategi penguatan HIP melalui peningkatan peran pemerintah sebagai regulator dan pengawas, penguatan kapasitas serikat pekerja, serta komitmen pengusaha dalam mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila ke dalam budaya kerja.

Kata Kunci : Hubungan Industrial, Pancasila, Konflik Ketenagakerjaan, Penyelesaian

Corresponding Author : Adib Mustofa, Universitas Islam Negeri Salatiga, Jl. Salatiga-Kopeng Km. 02, Kec. Argomulyo, Kota Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia, e-mail: putranebapakmamak47@gmail.com

PENDAHULUAN

Perselisihan ketenagakerjaan dalam konteks hukum di Indonesia lebih tepat disebut sebagai perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Secara yuridis, perselisihan hubungan industrial mencakup beberapa jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan tersebut umumnya dipicu oleh berbagai faktor, seperti ketidaksesuaian pelaksanaan perjanjian kerja, perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, ketidakadilan dalam sistem pengupahan, hingga lemahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja (Khakim, 2014; Husni, 2016). Selain itu, perubahan dinamika ekonomi dan globalisasi turut memperbesar potensi terjadinya konflik dalam hubungan industrial (Sutedi, 2009). Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan penyelesaian yang tidak hanya berorientasi pada aspek hukum formal, tetapi juga mampu mengakomodasi nilai-nilai keadilan, keseimbangan, dan keharmonisan dalam hubungan kerja.

Dalam konteks tersebut, Hubungan Industrial Pancasila (HIP) hadir sebagai paradigma yang menekankan penyelesaian perselisihan melalui prinsip musyawarah, mufakat, serta penghormatan terhadap martabat manusia (Simanjuntak, 2011). HIP tidak hanya berfungsi sebagai kerangka normatif, tetapi juga sebagai pendekatan substantif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dengan demikian, penerapan HIP menjadi relevan untuk dikaji lebih lanjut sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Untuk mengantisipasi berbagai persoalan tersebut, Indonesia merumuskan konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Model ini menempatkan nilai-nilai Pancasila sebagai landasan etis sekaligus operasional dalam hubungan kerja. Prinsip gotong royong, musyawarah mufakat, keadilan sosial, serta penghormatan terhadap martabat manusia menjadi inti dari penerapannya (Mukhlis Yunus et al., 2017). HIP bukan sekadar norma, melainkan juga mekanisme praktis yang dapat menciptakan iklim kerja kondusif. Bahkan, keberadaan Undang-Undang Cipta Kerja mempertegas posisi HIP dengan menekankan keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam hubungan ketenagakerjaan.

Agus (2023) menegaskan bahwa setelah lahirnya Perppu Cipta Kerja, keberadaan HIP semakin signifikan untuk menjaga keadilan di tengah dinamika hubungan kerja yang penuh tantangan. Sementara itu, Amrullah (2023) menilai bahwa penerapan HIP terbukti lebih efektif dibandingkan jalur litigasi formal, karena menitikberatkan pada dialog sosial dan penyelesaian secara mufakat. Sejalan dengan itu, Universitas Negeri Semarang (2021) menunjukkan bahwa HIP dapat memperkuat asas sederhana, cepat, dan biaya murah dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Di samping itu, HIP juga berkontribusi dalam peningkatan kesejahteraan pekerja. Sari (2025) menjelaskan bahwa penerapan HIP mampu mengurangi potensi konflik dengan memperkuat komunikasi tripartit serta mendorong internalisasi nilai Pancasila di tempat kerja. Hasil kajian Universitas Nurul Jannah (2023) juga memperlihatkan bahwa HIP yang benar-benar dijalankan mampu meningkatkan kesejahteraan buruh, karyawan, dan pegawai karena hubungan kerja tidak hanya berorientasi pada produktivitas tetapi juga kemanusiaan.

Selain itu, ciri khas sistem ketenagakerjaan Indonesia yang mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila ke dalam hubungan kerja. Sumanto (2020) menyatakan bahwa HIP merupakan bentuk integrasi antara kepentingan ekonomi dan nilai kemanusiaan, sehingga mampu menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan. Sementara itu, kajian dari Universitas Primadaya (2021)

dan Universitas Mataram (2022) menekankan bahwa HIP harus dipahami sebagai sistem yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan global, seperti praktik outsourcing, kontrak kerja jangka pendek, serta pola kerja fleksibel. Yunus et al. (2024) menambahkan bahwa tantangan globalisasi berpotensi melemahkan posisi pekerja, sehingga penguatan implementasi HIP menjadi sangat penting agar tetap relevan dalam dunia kerja modern. Persamaan antara penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus pembahasan mengenai pentingnya HIP sebagai sistem hubungan industrial yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila serta perannya dalam menghadapi dinamika ketenagakerjaan. Semua penelitian sepakat bahwa HIP memiliki potensi strategis dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan. Namun, terdapat perbedaan yang jelas. Penelitian sebelumnya cenderung menitikberatkan pada aspek konseptual dan tantangan globalisasi terhadap HIP, tanpa secara spesifik mengkaji efektivitas HIP dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan. Selain itu, sebagian kajian lebih berfokus pada aspek normatif atau deskriptif mengenai konsep HIP, belum mengarah pada analisis mendalam mengenai bagaimana HIP berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian konflik secara praktis.

Adapun relevansi kajian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai landasan teoritis dan konseptual dalam memahami posisi HIP dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini melengkapi kekurangan dari studi sebelumnya dengan memberikan fokus yang lebih spesifik pada aspek efektivitas HIP dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguatkan temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi baru berupa analisis yang lebih terarah pada implementasi dan fungsi praktis HIP dalam mereduksi konflik di dunia kerja.

Meskipun demikian, penerapan HIP masih menemui berbagai hambatan. Lemahnya pengawasan pemerintah, dominasi kepentingan pengusaha, serta minimnya kesadaran pekerja mengenai hak dan kewajiban merupakan faktor utama yang membuat HIP belum berjalan optimal. Selain itu, peran serikat pekerja juga belum maksimal dalam memperjuangkan kepentingan anggotanya (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2021). Dengan mempertimbangkan berbagai persoalan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menelaah peranan HIP dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan, sekaligus mengidentifikasi kendala implementasi dan strategi penguatan yang dapat ditempuh.

Berdasarkan hal tersebut, perumusan masalah penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana peranan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat implementasi HIP di lapangan?
3. Strategi apa yang dapat dirumuskan agar HIP lebih efektif dalam menghadapi dinamika hubungan industrial di era globalisasi?

Adapun tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan peran HIP, mengidentifikasi hambatan implementasinya, serta menawarkan strategi penguatan HIP. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pekerja, pengusaha, serikat buruh, dan pemerintah dalam membangun hubungan industrial yang berlandaskan keadilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Menurut Zed (2014), studi kepustakaan merupakan metode penelitian yang memanfaatkan sumber-sumber tertulis sebagai data utama untuk dianalisis secara sistematis guna memperoleh pemahaman konseptual yang mendalam. Sejalan dengan itu, Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial melalui analisis deskriptif terhadap data yang bersifat tekstual. Dengan demikian, pendekatan ini dipilih

karena sesuai untuk mengkaji konsep dan implementasi Hubungan Industrial Pancasila (HIP) berdasarkan berbagai perspektif literatur.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dalam konteks studi kepustakaan ini adalah literatur inti yang secara langsung membahas konsep dan implementasi HIP, yaitu buku “Hubungan Industrial” karya Yunus et al. (2024), modul resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2021), serta regulasi utama seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sementara itu, data sekunder meliputi artikel jurnal ilmiah seperti dari *Journal of Industrial and Communication (USM)*, *JUPIIS (Unimed)*, serta karya ilmiah lain yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, frasa dari “berbagai kajian mengenai penerapan HIP dalam Undang-Undang Cipta Kerja” dalam penelitian ini adalah analisis dari para ahli terkait bagaimana nilai-nilai HIP diintegrasikan dan diimplementasikan dalam kebijakan ketenagakerjaan pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Kajian ini merujuk pada pendapat Agus (2023) yang menelaah posisi HIP dalam kerangka regulasi baru, Amrullah (2023) yang mengkaji HIP sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta Sari (2025) yang menyoroti efektivitas HIP dalam memperkuat komunikasi tripartit dan menekan konflik ketenagakerjaan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis) dan analisis komparatif yang diterapkan secara terpadu. Analisis isi digunakan untuk mengidentifikasi dan menginterpretasikan konsep-konsep utama dalam literatur, sedangkan analisis komparatif digunakan untuk membandingkan berbagai pandangan ahli guna menemukan pola umum serta perbedaan perspektif (Krippendorff, 2018). Langkah-langkah analisis meliputi: (1) mengidentifikasi istilah dan konsep kunci; (2) mengelompokkan data berdasarkan tema utama; dan (3) menyusun interpretasi secara deskriptif-analitis. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi dari buku, jurnal, dan regulasi resmi (Sugiyono, 2020). Selain itu, dilakukan peningkatan ketekunan dalam penelaahan literatur serta penggunaan sumber yang kredibel dan mutakhir. Dengan teknik ini, hasil penelitian diharapkan memiliki validitas dan reliabilitas yang kuat. Melalui metode studi kepustakaan ini, penelitian mampu memadukan perspektif normatif, teoritis, dan praktis sehingga menghasilkan kajian yang relevan dengan dinamika hubungan industrial di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam Penyelesaian Konflik Ketenagakerjaan di Indonesia

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan sistem khas Indonesia yang memadukan nilai-nilai dasar Pancasila dengan praktik hubungan kerja. Konsep ini menempatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah pada kedudukan yang setara sebagai mitra strategis yang memiliki tanggung jawab bersama untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, serta produktif. Tidak seperti model kapitalis yang cenderung hanya berorientasi pada keuntungan atau sistem sosialis yang menitikberatkan pada kolektivitas penuh, HIP berusaha menghadirkan keseimbangan melalui penerapan nilai gotong royong, musyawarah, keadilan sosial, dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Dalam hal penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, HIP berfungsi sebagai pedoman praktis yang menekankan upaya damai. Prinsip musyawarah mufakat memberi ruang bagi pekerja dan pengusaha untuk berdialog secara terbuka sehingga perbedaan kepentingan tidak langsung bermuara pada aksi mogok atau jalur hukum yang memakan waktu dan biaya besar. Amrullah (2023) menegaskan bahwa praktik HIP melalui forum mediasi tripartit terbukti mampu

menurunkan eskalasi konflik sekaligus mempertahankan keberlangsungan hubungan kerja. Hal ini menjadikan HIP lebih efektif dibandingkan pendekatan litigatif yang kerap menciptakan jarak antar pihak dan menimbulkan beban tambahan.

Selain sebagai mekanisme resolusi, HIP juga berfungsi melindungi pekerja. Dalam kerangka HIP, pekerja tidak dianggap semata-mata faktor produksi, tetapi manusia yang memiliki martabat dan hak-hak normatif. Perlindungan ini mencakup jaminan atas upah layak, lingkungan kerja yang aman, akses jaminan sosial, hingga kesempatan untuk meningkatkan keterampilan. Universitas Nurul Jannah (2023) menunjukkan bahwa penerapan HIP yang konsisten dapat meningkatkan kesejahteraan buruh, memperkuat loyalitas, serta mendorong motivasi kerja. Dengan kondisi demikian, hubungan kerja menjadi lebih stabil dan berkelanjutan, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Fungsi HIP berikutnya adalah menciptakan suasana kerja yang kondusif sekaligus partisipatif melalui forum tripartit. Forum ini menyediakan wadah komunikasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk merumuskan kebijakan dan menyepakati solusi konflik secara kolektif. Agus (2023) menyebutkan bahwa dalam era pasca-Perppu Cipta Kerja, HIP berperan penting sebagai penyeimbang di tengah dinamika regulasi yang menimbulkan pro dan kontra. Amrullah (2023) menambahkan bahwa partisipasi aktif pekerja dalam forum dialog meningkatkan rasa kepemilikan bersama terhadap keputusan yang dihasilkan. Dengan begitu, forum tripartit tidak hanya menciptakan keharmonisan, tetapi juga memperkuat demokrasi industrial di Indonesia.

Dari sisi hukum, HIP selaras dengan asas sederhana, cepat, dan biaya ringan dalam penyelesaian konflik. Universitas Negeri Semarang (2021) menegaskan bahwa prinsip tersebut sejalan dengan praktik di Pengadilan Hubungan Industrial, yang memungkinkan proses penyelesaian sengketa lebih efisien sekaligus memberikan akses keadilan yang lebih setara. Dengan mengedepankan pendekatan ini, HIP berkontribusi pada perbaikan sistem hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya normatif, tetapi juga aplikatif.

Peran HIP juga terlihat dalam kaitannya dengan keberlangsungan usaha dan stabilitas perekonomian nasional. Sari (2025) menegaskan bahwa negara dengan sistem penyelesaian konflik yang stabil akan lebih menarik bagi investor, karena risiko kerugian akibat perselisihan dapat diminimalisasi. Dengan demikian, HIP tidak hanya memberikan dampak positif pada hubungan buruh-pengusaha, tetapi juga memperkuat iklim investasi dan daya saing ekonomi.

Selain itu, HIP memperkokoh solidaritas sosial di lingkungan kerja. Nilai gotong royong yang terkandung dalam Pancasila diimplementasikan dalam hubungan kerja yang saling menghargai. Sumanto (2020) menekankan bahwa kesadaran kolektif yang terbentuk melalui HIP membuat pekerja merasa diakui kontribusinya, sementara pengusaha memahami pentingnya kesejahteraan buruh. Solidaritas ini menjadi modal sosial yang sangat penting, terutama dalam menghadapi tantangan eksternal seperti krisis ekonomi global.

HIP juga memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Universitas Nurul Jannah (2023) menegaskan bahwa pekerja yang dilindungi, sejahtera, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja. Sebaliknya, jika hak-hak pekerja diabaikan, konflik mudah muncul dan berpotensi menghambat produktivitas. Dengan demikian, penerapan HIP dapat menjadi strategi jangka panjang bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan berkontribusi pada pembangunan nasional.

Dalam konteks global, HIP berfungsi sebagai pelindung sekaligus sarana penyesuaian. Yunus et al. (2024) menyatakan bahwa HIP mampu melindungi pekerja dari praktik pasar kerja global yang eksploitatif, seperti outsourcing atau kontrak kerja fleksibel, namun tetap terbuka terhadap penerapan standar ketenagakerjaan internasional. Universitas Mataram (2022) menambahkan bahwa HIP pada era modern perlu mengintegrasikan perlindungan pekerja

kontrak, sistem jaminan sosial, serta penerapan standar kerja layak sesuai konvensi global. Dengan demikian, HIP tidak hanya menjaga identitas nasional, tetapi juga relevan di tengah dinamika globalisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa HIP memiliki peran yang luas dan multidimensional. Ia berfungsi menjaga keharmonisan hubungan kerja, memberikan perlindungan hak pekerja, menciptakan iklim usaha yang sehat, memperkuat solidaritas sosial, mendorong produktivitas, meneguhkan legitimasi hukum, sekaligus menyesuaikan diri dengan tantangan global. Hal ini menunjukkan bahwa HIP bukan sekadar konsep normatif, melainkan instrumen praktis yang penting dalam membangun hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan di Indonesia.

B. Faktor-Faktor yang menjadi Penghambat HIP di Lapangan

Meskipun Hubungan Industrial Pancasila (HIP) memiliki fondasi kuat dalam nilai-nilai Pancasila, praktik penerapannya di lapangan masih menghadapi berbagai rintangan yang cukup kompleks. Hambatan ini tidak hanya bersumber dari aspek hukum dan kelembagaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, dinamika ekonomi, hingga arus globalisasi.

Salah satu persoalan utama adalah lemahnya penegakan hukum. Walaupun ketentuan ketenagakerjaan telah banyak mengadopsi prinsip-prinsip HIP, realitas di lapangan menunjukkan implementasi yang jauh dari harapan. Universitas Negeri Semarang (2021) menegaskan bahwa proses penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial masih kerap memakan waktu lama dan biaya besar, sehingga belum memenuhi asas sederhana, cepat, dan murah. Akibatnya, banyak pekerja yang merasa keadilan tidak tercapai secara efektif.

Selain itu, dominasi kepentingan pengusaha juga menjadi kendala yang signifikan. Fokus yang berlebihan pada efisiensi biaya dan keuntungan jangka pendek sering kali menyingkirkan prinsip keadilan sosial yang menjadi ruh HIP. Sumanto (2020) menjelaskan bahwa dominasi ini menempatkan pekerja dalam posisi tawar yang lemah, terutama terkait upah, kontrak kerja, dan jaminan sosial. Praktik pelemahan serikat pekerja (*union busting*) oleh sebagian perusahaan memperparah ketidaksetaraan hubungan industrial, sehingga prinsip keseimbangan yang dijunjung HIP sulit terwujud.

Hambatan lain berkaitan dengan rendahnya kesadaran pekerja akan hak dan kewajiban mereka. Tidak sedikit buruh yang belum memahami hak-hak normatif, seperti cuti, upah minimum, kebebasan berserikat, hingga jaminan sosial. Kementerian Ketenagakerjaan RI (2021) menekankan perlunya pendidikan ketenagakerjaan berbasis nilai Pancasila untuk meningkatkan literasi hukum pekerja. Sari (2025) juga menambahkan bahwa pekerja yang kurang memahami haknya cenderung pasif, sehingga tidak mampu berpartisipasi aktif dalam dialog sosial maupun perundingan kerja.

Kelemahan kapasitas serikat pekerja juga turut menjadi hambatan serius. Universitas Primadaya (2021) mencatat bahwa sebagian besar serikat di Indonesia masih menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, finansial, dan kemampuan negosiasi. Fragmentasi serikat berdasarkan kepentingan politik semakin memperlemah posisi mereka dalam memperjuangkan hak pekerja. Amrullah (2023) menyoroti bahwa lemahnya serikat berdampak pada kurang optimalnya forum tripartit, karena suara buruh tidak terwakili dengan kuat.

Globalisasi dan liberalisasi ekonomi juga memberikan tantangan tersendiri. Pola kerja baru seperti kontrak fleksibel, sistem *outsourcing*, hingga tenaga kerja asing sering kali mengurangi perlindungan pekerja. Yunus et al. (2024) mengingatkan bahwa fleksibilitas pasar tenaga kerja global berpotensi menekan posisi pekerja lokal, sementara Universitas Mataram (2022) menegaskan bahwa tanpa regulasi yang kuat, HIP semakin sulit dipertahankan dalam arus persaingan global.

Tidak hanya itu, dinamika regulasi nasional juga menjadi sumber hambatan. Agus (2023) menunjukkan bahwa Perppu Cipta Kerja membawa perubahan besar dalam struktur hubungan industrial, namun tidak sepenuhnya sejalan dengan nilai HIP. Banyak aturan yang dianggap lebih mendukung kepentingan investor ketimbang perlindungan buruh, sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam implementasi prinsip keadilan sosial.

Hambatan lain datang dari budaya organisasi perusahaan. Universitas Nurul Jannah (2023) menemukan bahwa masih banyak perusahaan yang menganut budaya kerja individualistis, birokratis, dan berorientasi profit. Kondisi ini membuat nilai-nilai HIP seperti musyawarah, gotong royong, dan keadilan sosial sulit diinternalisasi. Pekerja pun kerap merasa tidak dihargai sebagai mitra sejajar, melainkan hanya dilihat sebagai alat produksi.

Keterbatasan kapasitas pemerintah dalam pengawasan juga menjadi faktor yang memperlemah pelaksanaan HIP. Kementerian Ketenagakerjaan RI (2021) mengakui bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan masih jauh dari memadai dibandingkan jumlah perusahaan di Indonesia. Minimnya pengawasan menyebabkan banyak pelanggaran tidak tertindaklanjuti, sehingga penerapan HIP sering kali berhenti pada tataran konsep tanpa realisasi nyata.

Secara lebih luas, hambatan implementasi HIP juga tidak lepas dari dinamika sosialpolitik nasional. Yunus et al. (2024) menyebut bahwa orientasi kebijakan pemerintah sering lebih berpihak pada stabilitas ekonomi jangka pendek dan kepentingan pasar ketimbang pembangunan hubungan industrial yang berkelanjutan. Akibatnya, prinsip keadilan sosial yang menjadi ciri khas HIP kerap tersisihkan oleh kebijakan pro-investasi.

Dengan demikian, hambatan implementasi HIP tidak hanya terletak pada lemahnya penegakan hukum, dominasi pengusaha, rendahnya literasi pekerja, serta lemahnya serikat buruh, tetapi juga mencakup masalah regulasi, budaya organisasi, keterbatasan pengawasan pemerintah, hingga tantangan globalisasi. Hal ini memperlihatkan bahwa keberhasilan HIP membutuhkan strategi menyeluruh: konsistensi regulasi, penguatan pengawasan, pemberdayaan serikat buruh, peningkatan literasi pekerja, serta keberanian pemerintah menegakkan nilai Pancasila dalam menghadapi arus pasar global.

C. Strategi dan Efektivitas HIP pada Dinamika Hubungan Industrial di Era Globalisasi

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan pola hubungan kerja yang bersumber dari nilai-nilai luhur Pancasila. Agar tidak berhenti hanya sebagai gagasan normatif, HIP perlu diperkuat melalui langkah-langkah strategis yang melibatkan seluruh pihak, mulai dari pemerintah, serikat pekerja, pengusaha, hingga masyarakat luas. Hal ini penting karena hubungan industrial bukan sekadar persoalan ekonomi, tetapi juga menyangkut aspek stabilitas sosial dan politik nasional. Universitas Mataram (2022) menegaskan bahwa HIP dapat berperan sebagai fondasi terciptanya iklim kerja yang harmonis apabila dijalankan dengan benar dan konsisten. Ada beberapa strategi penguatan HIP agar efektif

1. Memperkuat regulasi serta penegakan hukum ketenagakerjaan

Kepastian hukum menjadi syarat utama agar HIP dapat diterapkan dengan baik. Agus (2023) menekankan bahwa tanpa pengawasan yang konsisten, HIP hanya akan sebatas jargon. Kementerian Ketenagakerjaan RI (2021) juga menemukan masih adanya kesenjangan antara aturan dengan realitas di lapangan, terutama karena keterbatasan jumlah pengawas tenaga kerja. Oleh sebab itu, selain menambah tenaga pengawas, pemerintah juga perlu menerapkan sistem pengawasan berbasis teknologi untuk meningkatkan efektivitas monitoring dan mencegah pelanggaran.

2. Penguatan kapasitas serikat pekerja

Serikat pekerja memiliki posisi sentral dalam memperjuangkan hak buruh sekaligus menjadi jembatan komunikasi dengan pengusaha. Sari (2025) menegaskan bahwa serikat

yang kuat mampu meminimalkan konflik melalui perundingan yang konstruktif. Universitas Primadaya (2021) menambahkan, serikat buruh di Indonesia masih menghadapi keterbatasan sumber daya, sehingga perlu dukungan berupa pelatihan advokasi, peningkatan kemampuan negosiasi, serta bantuan finansial. Dengan penguatan ini, serikat pekerja dapat tampil sebagai mitra sejajar dalam forum dialog sosial.

3. Internalisasi nilai-nilai HIP melalui pendidikan dan pelatihan

Universitas Nurul Jannah (2023) menegaskan pentingnya memasukkan prinsip musyawarah, gotong royong, dan keadilan sosial dalam budaya kerja perusahaan maupun dalam kebijakan publik. Internalisasi ini dapat dilakukan melalui kurikulum pelatihan tenaga kerja, workshop, hingga program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang berorientasi pada nilai kemanusiaan dan keadilan. Dengan begitu, HIP benar-benar menjadi pedoman praktis, bukan sekadar teori.

4. Penguatan forum tripartit

Forum ini menjadi sarana penting untuk menyelesaikan perbedaan kepentingan secara damai dan setara. Amrullah (2023) menekankan bahwa forum tripartit efektif dalam mencegah konflik berlanjut ke ranah hukum, karena setiap pihak diberi ruang untuk menyampaikan pandangannya. Universitas Negeri Semarang (2021) juga menegaskan pentingnya menjadikan forum ini lebih profesional, dengan mediator yang kompeten, mekanisme yang transparan, serta dokumentasi keputusan yang jelas agar hasilnya memiliki legitimasi yang kuat.

5. Adaptasi HIP terhadap arus globalisasi

Yunus et al. (2024) menyoroti tantangan dari praktik kontrak fleksibel, outsourcing, hingga persaingan dengan tenaga kerja asing yang dapat melemahkan perlindungan bagi buruh. Untuk itu, HIP harus mengakomodasi standar ketenagakerjaan internasional, perlindungan bagi pekerja kontrak, serta sistem jaminan sosial universal. Universitas Mataram (2022) menambahkan, penyesuaian terhadap standar global tidak boleh menghilangkan identitas HIP sebagai sistem khas Indonesia. Dengan kata lain, HIP perlu menjaga nilai-nilai lokal sembari tetap kompatibel dengan perkembangan global.

6. Mendorong terbentuknya budaya organisasi yang humanis

Perusahaan harus menanamkan nilai partisipatif dan penghargaan terhadap pekerja sebagai bagian dari sistem kerja sehari-hari. Universitas Nurul Jannah (2023) menjelaskan bahwa pekerja yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan memiliki motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini bukan hanya mengurangi potensi konflik, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas perusahaan.

7. Memperkuat koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah

Yunus et al. (2024) menekankan bahwa kebijakan hubungan industrial tidak dapat sepenuhnya diseragamkan karena kondisi tiap daerah berbeda. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu diberi kewenangan lebih besar dalam mengawasi penerapan HIP yang sesuai dengan kondisi lokal, sehingga sistem ini benar-benar responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

8. Pembangunan kesadaran kolektif antar pihak

Sumanto (2020) menekankan bahwa HIP hanya bisa berjalan jika ada komitmen moral untuk menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan individu atau kelompok. Kesadaran ini menjadi dasar dari semangat gotong royong dan musyawarah yang menjadi inti HIP. Strategi penguatan HIP juga harus mempertimbangkan dampak makroekonomi Sari (2025) menyebut bahwa sistem penyelesaian konflik yang damai akan meningkatkan kepercayaan investor dan menciptakan stabilitas ekonomi. Dengan demikian, penguatan HIP tidak hanya berdampak pada hubungan pekerja-pengusaha, tetapi juga pada pertumbuhan

ekonomi nasional secara keseluruhan.

Melalui berbagai strategi ini, HIP dapat benar-benar dioptimalkan sebagai sistem khas Indonesia yang tidak hanya menjaga stabilitas hubungan kerja, tetapi juga melindungi hak-hak pekerja, memperkuat serikat, meningkatkan produktivitas, serta menjawab tantangan globalisasi. Universitas Mataram (2022) bahkan menegaskan bahwa jika HIP mampu mengintegrasikan nilai-nilai lokal dengan standar internasional, sistem ini berpotensi menjadi model alternatif hubungan industrial yang dapat diadopsi di tingkat global.

PENUTUP

Implementasi Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa HIP memiliki kedudukan strategis sebagai kerangka normatif sekaligus praktis dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan berkelanjutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Pancasila seperti musyawarah mufakat, gotong royong, keadilan sosial, dan penghormatan terhadap martabat manusia tidak hanya menjadi landasan filosofis, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme operasional dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan melalui dialog sosial dan forum tripartit. Mekanisme ini terbukti lebih adaptif dan humanis dibandingkan pendekatan litigasi formal. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa HIP berkontribusi terhadap perlindungan hak pekerja, peningkatan kesejahteraan, serta stabilitas sosial dan iklim investasi. Namun, implementasinya di lapangan belum optimal karena adanya kesenjangan antara konsep normatif dan praktik, yang ditandai dengan lemahnya penegakan hukum, ketimpangan relasi antara pekerja dan pengusaha, rendahnya pemahaman pekerja, serta keterbatasan kapasitas serikat buruh. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan HIP sangat bergantung pada komitmen seluruh aktor hubungan industrial serta dukungan sistem kelembagaan yang kuat.

Dengan demikian, HIP memiliki makna penting tidak hanya sebagai identitas sistem hubungan industrial Indonesia, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menjawab tantangan globalisasi ketenagakerjaan. Kontribusi penelitian ini terletak pada penegasan bahwa penguatan implementasi HIP melalui regulasi, kelembagaan, dan internalisasi nilai menjadi kunci dalam mewujudkan keadilan sosial dan meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional. Sebagai implikasi dari temuan tersebut, diperlukan upaya penguatan dari berbagai pihak. Secara teoretis, konsep HIP perlu terus dikaji dan dikembangkan agar tetap relevan dengan dinamika ketenagakerjaan modern. Secara praktis, pemerintah, serikat pekerja, dan pelaku usaha perlu meningkatkan kapasitas, komitmen, serta kualitas dialog sosial guna menciptakan hubungan industrial yang lebih seimbang. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya, diperlukan kajian yang lebih mendalam dan komparatif di berbagai sektor dan wilayah agar dapat memperkaya pemahaman serta memperkuat implementasi HIP secara kontekstual dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D. (2023). Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila pasca disahkannya Perppu Cipta Kerja. *Jurnal Ius Constituendum*, 8(1), 87–100.
- Amrullah, R. (2023). Penerapan Sistem Hubungan Industrial Pancasila dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Ilmu Kebijakan dan Sosial Publik (JIKSP)*, 5(1), 44–59.
- Husni, L. (2016). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Modul hubungan industrial. Jakarta: Kemenaker RI.
- Krippendorff, K. (2018). Content analysis: An introduction to its methodology (4th ed.). Sage Publications.
- Khakim, A. (2014). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- International Labour Organization. (2015). *Panduan praktis: Mengelola hubungan industrial di tempat kerja*. ILO.
- Mashudi, M. (2019). Penyelesaian sengketa hubungan industrial. Universitas Gresik.
- Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- Sari, I. (2025). Peran hubungan industrial dalam mengurangi konflik ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(1), 77–88.
- Sari, D. (2025). Efektivitas hubungan industrial Pancasila dalam menekan konflik ketenagakerjaan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(1), 88–100.
- Sumanto, S. (2020). *Hubungan industrial*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen hubungan industrial. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutedi, A. (2009). Hukum perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Universitas Mataram. (2022). *Hubungan industrial*. Universitas Mataram.
- Universitas Negeri Semarang. (2021). Paradigmatic problems of industrial relation dispute: Pembaharuan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan asas sederhana, cepat dan biaya murah. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 211–229.
- Universitas Nurul Jannah. (2023). Implementasi Hubungan Industrial Pancasila dalam mewujudkan kesejahteraan buruh, pegawai atau karyawan. *Lentera Swadaya Jurnal*, 1(2), 55–70.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Yunus, M., Husen, A., Alexandri, M. B., Tabrani, M., Muslim, & Syathi, P. B. (2024). *Hubungan industrial*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Yunus, M., et al. (2024). Hubungan industrial. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zed, M. (2014). Metode penelitian kepustakaan. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.