



Isu-isu Kontemporer Dalam Dunia Kerja

Ridwan Nugraha¹, Nia Pratiwi², Machdum Bachtiar³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

 mikhaila.ramadani2000@gmail.com

Submitted : 11-03-2026

Revised : 26-03-2026

Accepted : 28-03-2026

How to cite:

Nugraha, R., Pratiwi, N., Bachtiar, M. (2026). Isu-isu Kontemporer Dalam Dunia Kerja. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 7(1), 47-58.

<https://doi.org/10.52682/mk.v7i1.13383>

Copyright 2026 by the authors

Licensed by:
Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Perubahan dunia kerja modern ditandai oleh perkembangan teknologi digital, globalisasi ekonomi, serta dinamika hubungan industrial yang semakin kompleks. Berbagai isu kontemporer seperti outsourcing, kecerdasan buatan, otomatisasi, model kerja fleksibel dan hybrid, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta sistem kompensasi menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai isu kontemporer dalam dunia kerja serta dampaknya terhadap organisasi dan tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai jurnal ilmiah, regulasi ketenagakerjaan, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa outsourcing memberikan efisiensi operasional bagi perusahaan, namun berpotensi menimbulkan ketidakpastian kerja bagi pekerja. Perkembangan kecerdasan buatan dan otomatisasi meningkatkan produktivitas sekaligus memunculkan tantangan baru berupa perubahan struktur pekerjaan. Model kerja fleksibel dan hybrid memberikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi membutuhkan adaptasi kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Selain itu, meningkatnya kasus pemutusan hubungan kerja berdampak pada kesejahteraan ekonomi dan mental pekerja, sementara sistem kompensasi yang adil menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan organisasi dan regulasi pemerintah yang adaptif untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi bisnis dan perlindungan tenaga kerja.

Kata kunci: alih daya, kecerdasan buatan, fleksibilitas, pemutusan hubungan kerja, sistem kompensasi

ABSTRACT

Changes in the modern workplace are characterized by the development of digital technology, economic globalization, and increasingly complex industrial relations dynamics. Contemporary issues such as outsourcing, artificial intelligence, automation, flexible and hybrid work models, layoffs, and compensation systems are becoming crucial factors in human resource management. This study aims to analyze contemporary issues in the workplace and their impact on organizations and the workforce. The research method used is a literature review, reviewing various scientific journals, labor regulations, and relevant previous research. The study's findings indicate that outsourcing provides operational efficiency for companies but has the potential to create job insecurity for workers. Developments in artificial intelligence and automation increase productivity while simultaneously presenting new challenges in the form of changes in job structures. Flexible and hybrid work

models provide work-life balance but require adaptations in leadership and organizational communication. Furthermore, the increasing number of layoffs impacts workers' economic and mental well-being, while a fair compensation system is a crucial factor in increasing motivation and productivity. Therefore, adaptive organizational policies and government regulations are needed to strike a balance between business efficiency and employee protection.

Keywords: Outsourcing, Artificial Intelligence, Hybrid Work, Layoffs, Compensation

1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, kemajuan teknologi digital, serta dinamika ekonomi modern telah membawa perubahan yang signifikan terhadap dunia kerja. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja, serta transformasi teknologi yang berlangsung secara berkelanjutan. Kondisi tersebut memunculkan berbagai isu kontemporer dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memengaruhi hubungan industrial, produktivitas organisasi, serta kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu isu yang berkembang adalah praktik outsourcing atau alih daya yang digunakan perusahaan sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan fokus pada kegiatan inti organisasi. Menurut Darmawan (2017), outsourcing memungkinkan perusahaan mengurangi biaya tetap serta meningkatkan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Namun demikian, praktik ini juga menimbulkan persoalan dalam hubungan industrial, terutama berkaitan dengan perlindungan hukum, kepastian kerja, serta pemenuhan hak pekerja.

Selain itu, perkembangan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) dan otomatisasi turut mengubah struktur pekerjaan di berbagai sektor. Teknologi ini memungkinkan organisasi melakukan proses kerja secara lebih cepat dan akurat melalui analisis data serta sistem otomatis. Triono et al., (2025) menjelaskan bahwa penerapan kecerdasan buatan dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan, tetapi juga berpotensi menggantikan pekerjaan rutin yang bersifat mekanis. Di sisi lain, otomatisasi juga menciptakan jenis pekerjaan baru yang menuntut keterampilan digital dan kemampuan adaptasi tenaga kerja. Transformasi ini menunjukkan bahwa dunia kerja tidak hanya mengalami perubahan pada aspek teknologi, tetapi juga pada kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja, sehingga organisasi perlu menyiapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang relevan.

Perubahan dunia kerja juga ditandai dengan munculnya model kerja fleksibel dan hybrid sebagai respons terhadap perkembangan teknologi serta pengalaman organisasi selama pandemi COVID-19. Model kerja ini memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja guna meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Laelawati (2025) menyatakan bahwa sistem kerja fleksibel menjadi strategi organisasi dalam menjaga produktivitas sekaligus memperhatikan kesejahteraan pekerja. Namun, penerapannya memerlukan dukungan teknologi yang memadai, sistem pengawasan yang adaptif, serta komunikasi organisasi yang efektif. Di sisi lain, meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) juga menjadi tantangan serius dalam hubungan industrial modern. PHK tidak hanya berdampak pada kondisi ekonomi

pekerja, tetapi juga berpengaruh terhadap stabilitas keluarga serta kesehatan mental individu. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan proporsional menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi tenaga kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas isu-isu seperti outsourcing, kecerdasan buatan, kerja fleksibel, pemutusan hubungan kerja, dan sistem kompensasi secara terpisah, kajian yang mengintegrasikan seluruh isu tersebut dalam satu kerangka analisis yang komprehensif masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada satu aspek tertentu tanpa melihat keterkaitan antar isu dalam konteks perubahan dunia kerja secara menyeluruh. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti dampak dari perspektif organisasi atau tenaga kerja secara parsial, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai keseimbangan antara kepentingan efisiensi bisnis dan perlindungan tenaga kerja. Perkembangan dunia kerja yang sangat dinamis, khususnya pasca pandemi dan percepatan digitalisasi, juga menuntut adanya kajian yang lebih mutakhir dan kontekstual terhadap kondisi terkini.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengkaji berbagai isu kontemporer dunia kerja secara terintegrasi dalam satu kerangka analisis yang komprehensif, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai dinamika hubungan industrial, produktivitas organisasi, dan kesejahteraan tenaga kerja. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan berbagai isu kontemporer dalam satu perspektif yang utuh. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif serta bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang seimbang antara efisiensi bisnis dan perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis berbagai isu kontemporer dalam dunia kerja serta implikasinya terhadap organisasi dan tenaga kerja di era modern.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Dunia Kerja Kontemporer

Dunia kerja kontemporer merupakan kondisi kerja yang dipengaruhi oleh globalisasi, digitalisasi, serta perubahan struktur ekonomi yang semakin dinamis. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi jenis pekerjaan yang tersedia, tetapi juga mengubah pola hubungan kerja, sistem organisasi, serta kompetensi yang dibutuhkan tenaga kerja. Touseef et al., (2023) menjelaskan bahwa transformasi digital telah menciptakan disrupsi dalam pasar tenaga kerja, di mana pekerjaan yang bersifat rutin semakin tergantikan oleh teknologi, sementara pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan analisis semakin berkembang.

Selain itu, globalisasi juga meningkatkan mobilitas tenaga kerja dan kompetisi antarorganisasi secara global. Hal ini menuntut organisasi untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif. Dunia kerja modern juga ditandai dengan meningkatnya ketidakpastian (uncertainty) yang mengharuskan organisasi dan tenaga kerja untuk terus beradaptasi terhadap perubahan yang cepat dan kompleks.

2.2. *Outsourcing* (Alih Daya)

Outsourcing merupakan praktik penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Darmawan (2017), outsourcing memungkinkan perusahaan fokus pada kompetensi inti serta mengurangi beban biaya operasional. Strategi ini banyak digunakan dalam pekerjaan non-inti seperti administrasi, keamanan, dan layanan pendukung lainnya.

Namun, dari perspektif hubungan industrial, outsourcing menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidakpastian status kerja, rendahnya perlindungan tenaga kerja, serta ketimpangan hak antara pekerja tetap dan pekerja alih daya. Nawawi (2013) menyatakan bahwa sistem outsourcing sering kali menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Suyoko dan Ghufron (2021) juga menekankan pentingnya regulasi yang jelas untuk melindungi hak pekerja outsourcing agar tercipta hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Dengan demikian, outsourcing tidak hanya menjadi strategi bisnis, tetapi juga isu sosial dan hukum yang memerlukan pengelolaan yang seimbang antara efisiensi organisasi dan perlindungan tenaga kerja.

2.3. Kecerdasan Buatan dan Otomatisasi

Kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) dan otomatisasi merupakan bagian dari revolusi industri 4.0 yang membawa perubahan besar dalam dunia kerja. Teknologi ini memungkinkan proses kerja dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan efisien melalui penggunaan algoritma dan analisis data. Triono et al., (2025) menyatakan bahwa AI dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas dalam rekrutmen, evaluasi kinerja, serta pengambilan keputusan.

Otomatisasi memungkinkan pekerjaan yang bersifat repetitif digantikan oleh mesin atau sistem digital, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi. Namun, dampak negatifnya adalah berkurangnya kebutuhan tenaga kerja pada pekerjaan tertentu. Menurut Sari dan Subroto (2025), otomatisasi berbasis AI juga memengaruhi kesejahteraan karyawan karena menimbulkan kekhawatiran terhadap keamanan pekerjaan.

Di sisi lain, perkembangan teknologi ini juga menciptakan peluang baru, seperti munculnya pekerjaan di bidang teknologi informasi, analisis data, dan pengembangan sistem digital. Saddiah dan Muhammad (2025) menegaskan bahwa tenaga kerja perlu memiliki keterampilan digital dan kemampuan adaptasi untuk menghadapi perubahan tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi agar transformasi digital dapat berjalan secara inklusif.

2.4. Model Kerja Fleksibel dan *Hybrid*

Model kerja fleksibel (*Flexible Working Arrangement*) dan *hybrid* merupakan bentuk adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja, terutama setelah pandemi COVID-19. Sistem ini memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja, sehingga dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Laelawati (2025) menyatakan bahwa kerja fleksibel dapat meningkatkan produktivitas sekaligus kesejahteraan karyawan. Selain itu, Darpin dan Fikran (2023)

menjelaskan bahwa model kerja *hybrid* mampu meningkatkan kepuasan kerja serta efisiensi waktu karena mengurangi mobilitas kerja.

Namun, penerapan sistem ini juga menghadapi berbagai tantangan, seperti kesulitan dalam koordinasi tim, pengawasan kinerja, serta menjaga keterlibatan karyawan. Keberhasilan kerja fleksibel sangat bergantung pada budaya organisasi, kesiapan teknologi, serta kemampuan kepemimpinan dalam mengelola tim secara virtual. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem komunikasi yang efektif dan strategi manajemen yang adaptif.

2.5. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti efisiensi perusahaan, perubahan kondisi ekonomi, atau restrukturisasi organisasi.

Menurut Wijaya et al., (2022), PHK memiliki dampak yang luas, tidak hanya pada aspek ekonomi, tetapi juga pada aspek sosial dan psikologis pekerja. Pekerja yang mengalami PHK cenderung menghadapi ketidakpastian ekonomi, stres, serta penurunan kesejahteraan. Selain itu, meningkatnya angka PHK juga mencerminkan ketidakstabilan dalam sektor ketenagakerjaan.

Meskipun regulasi telah mengatur hak-hak pekerja seperti pesangon dan jaminan sosial, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih ketat serta kebijakan yang berpihak pada perlindungan tenaga kerja agar hubungan industrial tetap harmonis.

3. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Data penelitian diperoleh melalui pengkajian berbagai sumber ilmiah berupa jurnal nasional dan internasional, buku akademik, serta regulasi ketenagakerjaan yang relevan dengan isu *outsourcing*, kecerdasan buatan dan otomatisasi, model kerja fleksibel dan *hybrid*, pemutusan hubungan kerja, serta sistem kompensasi dalam dunia kerja modern.

Proses pemilihan pustaka dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan. Pertama, peneliti melakukan penelusuran literatur menggunakan database ilmiah seperti Google Scholar, Sinta, dan jurnal internasional bereputasi dengan menggunakan kata kunci yang relevan, antara lain "*outsourcing*", "*kecerdasan buatan*", "*otomatisasi*", "*kerja fleksibel*", "*kerja hybrid*", "*pemutusan hubungan kerja*", dan "*kompensasi*". Kedua, dilakukan proses penyaringan (*screening*) berdasarkan kriteria inklusi, yaitu literatur yang memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian, dipublikasikan dalam rentang waktu terbaru (terutama 5-10 tahun terakhir), serta berasal dari sumber yang kredibel dan terindeks. Ketiga, peneliti melakukan evaluasi kualitas sumber dengan menilai relevansi isi, metodologi penelitian, serta kontribusi terhadap kajian dunia kerja kontemporer. Literatur yang tidak relevan atau memiliki kualitas rendah dieliminasi dari analisis.

Teknik analisis data dilakukan dengan cara mengidentifikasi konsep utama dari setiap literatur yang terpilih, kemudian mengelompokkan tema pembahasan berdasarkan isu yang dikaji. Selanjutnya, peneliti melakukan sintesis dan interpretasi data secara deskriptif analitis untuk menemukan pola, hubungan, serta implikasi dari berbagai isu yang dibahas. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika perubahan dunia kerja serta implikasinya terhadap organisasi dan tenaga kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. *Outsourcing*

Outsourcing atau alih daya adalah strategi organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dengan menyerahkan sebagian fungsi pekerjaan kepada pihak ketiga yang secara hukum dan operasional terpisah dari perusahaan utama. Biasanya, praktik ini diterapkan pada pekerjaan non-inti seperti administrasi, keamanan, kebersihan, maupun layanan teknologi informasi. Menurut Darmawan (2017), *outsourcing* memungkinkan perusahaan fokus pada kegiatan inti sehingga meningkatkan daya saing di pasar global.

Dari sisi organisasi, *outsourcing* memberikan keuntungan seperti pengurangan biaya tetap, fleksibilitas tenaga kerja, dan kemampuan beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan pasar. Perusahaan tidak menanggung beban jangka panjang terkait pengelolaan tenaga kerja pendukung, sehingga sumber daya dapat dialokasikan untuk inovasi dan pengembangan usaha.

Namun, *outsourcing* juga menimbulkan isu hubungan industrial. Triono et al., (2025) menyatakan bahwa pekerja *outsourcing* sering menghadapi ketidakpastian status kerja dan keterbatasan akses terhadap perlindungan sosial seperti jaminan kerja dan pesangon. Ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa berpotensi memicu konflik ketenagakerjaan.

Dengan demikian, *outsourcing* bukan hanya strategi efisiensi bisnis, tetapi juga isu sosial yang membutuhkan regulasi dan pengawasan yang efektif. Keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan pekerja menjadi kunci agar sistem alih daya berjalan adil dan berkelanjutan.

4.2. Kecerdasan Buatan

Perkembangan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) membawa perubahan signifikan pada struktur pekerjaan modern. AI memungkinkan komputer meniru kemampuan kognitif manusia, seperti belajar, menganalisis data, dan mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Dalam manajemen sumber daya manusia, AI digunakan untuk proses rekrutmen, analisis kinerja, hingga pengambilan keputusan berbasis data. Triono et al., (2025) menjelaskan bahwa pemanfaatan AI meningkatkan efisiensi kerja sekaligus mempercepat pengolahan informasi.

Otomatisasi memungkinkan tugas repetitif dijalankan oleh mesin atau perangkat lunak, sehingga mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan produktivitas. Otomatisasi berbasis AI tidak hanya menggantikan pekerjaan repetitif, tetapi juga dapat mengambil keputusan sederhana berdasarkan pola data serta belajar dari pengalaman sebelumnya. Hal ini membuat proses kerja menjadi lebih efisien secara berkelanjutan.

Penerapan AI dapat mengurangi beban kerja monoton, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memungkinkan tenaga manusia fokus pada tugas strategis dan kompleks. Namun, otomatisasi juga berpotensi mengurangi pekerjaan manual atau berbasis aturan, meski membuka peluang baru yang membutuhkan kompetensi digital, analisis data, dan kolaborasi manusia-teknologi.

Selain itu, penggunaan AI berdampak pada kesejahteraan pekerja. Tugas monoton berkurang sehingga pekerja dapat fokus pada pekerjaan kreatif, tetapi muncul tantangan adaptasi teknologi dan kekhawatiran atas keamanan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu strategi pelatihan dan komunikasi perubahan agar transformasi digital berjalan inklusif.

4.3. Model Kerja Fleksibel dan Hybrid

Perkembangan teknologi digital dan pengalaman selama pandemi COVID-19 mendorong munculnya model kerja fleksibel atau *Flexible Working Arrangement* (FWA). Sistem ini memberikan kebebasan kepada pekerja dalam menentukan waktu dan lokasi kerja selama target organisasi tercapai. Menurut Laelawati (2025), kerja fleksibel menjadi strategi untuk menjaga produktivitas sekaligus meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Model kerja *hybrid* menggabungkan kerja jarak jauh dengan kerja tatap muka. Organisasi berbasis digital lebih mudah menerapkan sistem ini karena dukungan teknologi komunikasi dan manajemen kerja daring. *Hybrid working* memberikan keuntungan seperti kepuasan kerja yang meningkat, efisiensi waktu perjalanan, dan pengurangan stres karyawan (Darpin & Fikran, 2023). Sistem ini memberi fleksibilitas lokasi dan waktu kerja tanpa mengorbankan produktivitas, menekankan pentingnya dukungan teknologi dan komunikasi efektif.

Namun, model hybrid menghadirkan tantangan baru, seperti koordinasi tim, pengawasan kinerja, dan keterlibatan karyawan yang lebih kompleks. Pemimpin harus mampu membangun komunikasi digital yang efektif dan menumbuhkan kepercayaan tim. Keberhasilan model fleksibel dan *hybrid* sangat bergantung pada kesiapan teknologi, budaya organisasi, dan kemampuan kepemimpinan dalam mengelola perubahan pola kerja.

4.4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti efisiensi perusahaan, restrukturisasi organisasi, berakhirnya masa kontrak kerja, maupun kondisi ekonomi makro yang tidak stabil.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, PHK sering kali dipandang sebagai langkah strategis organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan bisnis. Namun demikian, menurut Nawawi (2013), PHK merupakan fenomena yang kompleks karena tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi

perusahaan, tetapi juga menyangkut aspek sosial dan kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wijaya et al. (2022) yang menyatakan bahwa PHK memiliki dampak multidimensional, baik secara finansial, psikologis, maupun sosial bagi pekerja yang terdampak.

Peningkatan angka PHK juga mencerminkan kerentanan sektor ketenagakerjaan terhadap dinamika ekonomi global dan perkembangan teknologi. Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah PHK di Indonesia meningkat secara signifikan pada awal tahun 2025, dari 3.325 pekerja pada Januari menjadi 18.160 pekerja pada Februari. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakstabilan ekonomi serta transformasi digital, termasuk otomatisasi dan efisiensi berbasis teknologi, turut berkontribusi terhadap meningkatnya risiko kehilangan pekerjaan. Menurut Touseef et al. (2023), otomatisasi dan digitalisasi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong terjadinya pengurangan tenaga kerja pada pekerjaan yang bersifat rutin.

Dari sisi dampak, PHK tidak hanya memengaruhi kondisi ekonomi pekerja, tetapi juga berdampak pada kesehatan mental dan stabilitas sosial. Gunawan et al. (2020) menyatakan bahwa kehilangan pekerjaan dapat menurunkan kesejahteraan individu, meningkatkan tingkat stres, serta memengaruhi hubungan keluarga. Selain itu, PHK juga dapat menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan apabila dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tidak sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Hal ini menunjukkan pentingnya perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja agar hak-hak mereka tetap terpenuhi.

Meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur mengenai hak pekerja yang terkena PHK, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan jaminan sosial, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Suyoko dan Ghufro (2021) menegaskan bahwa lemahnya pengawasan dan ketidaksesuaian praktik di lapangan sering kali menyebabkan pekerja tidak memperoleh haknya secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja dalam memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum.

Dengan demikian, PHK bukan hanya persoalan ekonomi organisasi, tetapi juga merupakan isu strategis dalam hubungan industrial yang memerlukan pendekatan yang komprehensif. Organisasi perlu mempertimbangkan aspek keberlanjutan tenaga kerja, sementara pemerintah harus memperkuat regulasi dan pengawasan. Upaya tersebut penting untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan efisiensi bisnis dan perlindungan tenaga kerja serta menciptakan stabilitas dalam dunia kerja modern.

4.5. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan organisasi kepada tenaga kerja atas kontribusi waktu, tenaga, dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sudaryo (2019), kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan karyawan. Besarnya kompensasi bergantung pada kinerja karyawan, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga.

Total kompensasi merupakan pengganti jasa yang telah diberikan karyawan, berupa penghargaan atau gaji atas waktu, tenaga, dan pikiran yang dicurahkan (Gunawan et al., 2020). Kompensasi yang efektif membuat karyawan merasa dihargai, sedangkan kompensasi rendah menurunkan produktivitas dan disiplin.

Kompensasi terbagi menjadi:

1. Kompensasi langsung: gaji, upah, dan insentif berdasarkan kinerja individu atau kelompok.
2. Kompensasi tidak langsung: fasilitas kesejahteraan seperti cuti, layanan kesehatan, rekreasi, dan dukungan pendidikan.

Sistem kompensasi yang adil menciptakan hubungan kerja harmonis dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, kompensasi yang tidak proporsional dapat menurunkan disiplin dan memengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kompensasi yang transparan dan sesuai kontribusi untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Perkembangan dunia kerja modern menunjukkan adanya perubahan signifikan yang dipengaruhi oleh globalisasi, kemajuan teknologi digital, serta dinamika hubungan industrial. Praktik outsourcing menjadi strategi organisasi dalam meningkatkan efisiensi operasional dan fokus pada kegiatan inti perusahaan, namun pelaksanaannya masih menghadapi tantangan terkait perlindungan hukum serta kepastian kerja bagi tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kepentingan efisiensi bisnis dan perlindungan hak pekerja agar hubungan industrial tetap harmonis.

Perkembangan kecerdasan buatan dan otomatisasi memberikan dampak transformasional terhadap struktur pekerjaan. Teknologi tersebut mampu meningkatkan produktivitas serta efisiensi organisasi, tetapi juga menuntut tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Di sisi lain, model kerja fleksibel dan hybrid menjadi bentuk adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan kerja modern dengan memberikan keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan, meskipun tetap memerlukan dukungan teknologi serta strategi komunikasi yang efektif.

Selain itu, meningkatnya pemutusan hubungan kerja menunjukkan bahwa sektor ketenagakerjaan masih rentan terhadap tekanan ekonomi dan perubahan bisnis. Dampaknya tidak hanya dirasakan secara ekonomi, tetapi juga pada kondisi psikologis pekerja dan stabilitas keluarga. Sistem kompensasi yang adil dan proporsional menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, kolaborasi antara organisasi, tenaga kerja, dan pemerintah diperlukan untuk menciptakan sistem kerja yang adaptif, adil, dan berkelanjutan di era dunia kerja kontemporer.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan. Pertama, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan dinamika dunia kerja, seperti melalui pelatihan keterampilan digital, peningkatan kompetensi karyawan, serta penguatan sistem kerja berbasis teknologi. Kedua, perusahaan diharapkan dapat

menerapkan praktik outsourcing secara lebih adil dengan tetap memperhatikan aspek perlindungan hukum, kepastian kerja, serta kesejahteraan tenaga kerja.

Ketiga, dalam menghadapi perkembangan kecerdasan buatan dan otomatisasi, organisasi perlu mengoptimalkan peran teknologi sebagai alat pendukung, bukan semata-mata sebagai pengganti tenaga kerja, sehingga tercipta keseimbangan antara efisiensi dan keberlanjutan tenaga kerja. Keempat, penerapan model kerja fleksibel dan hybrid perlu didukung dengan sistem komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang adaptif, serta infrastruktur teknologi yang memadai agar dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara optimal.

Kelima, pemerintah diharapkan dapat memperkuat regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), serta memastikan implementasi kebijakan berjalan secara efektif di lapangan. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan transparan perlu terus didorong untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini menggunakan metode studi literatur sehingga data yang digunakan bersumber dari penelitian terdahulu dan tidak melibatkan data empiris secara langsung di lapangan. Hal ini memungkinkan adanya keterbatasan dalam menggambarkan kondisi aktual secara spesifik di suatu organisasi atau sektor tertentu.

Kedua, penelitian ini mengkaji berbagai isu kontemporer dalam dunia kerja secara umum, sehingga belum mendalami secara spesifik pada satu sektor industri atau kelompok tenaga kerja tertentu. Ketiga, keterbatasan pada pemilihan sumber literatur yang digunakan juga dapat memengaruhi keluasan analisis, mengingat tidak semua penelitian terbaru atau relevan dapat diakomodasi secara menyeluruh.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris, seperti survei atau wawancara, serta memfokuskan kajian pada sektor atau konteks tertentu agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan kontekstual. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengkaji hubungan antarvariabel secara kuantitatif untuk memperkuat temuan yang diperoleh dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Darmawan, A. (2010). Outsourcing: Mengalihdayakan SDM untuk fokus pada bisnis utama dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 8(2), 160-170. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol8.iss2.art5>
- Darpin, Fikran, M. (2023). Analisis Penerapan Hybrid Working dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Publicuho*, 5(4), 1415-1426. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.75>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Bangsa, U. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. *Ikraith-Ekonomika*, 3(1), 1-12.
-

- Laelawati, K. (2025). Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 566–576. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1169>
- Muhammad Touseef, Saira Siddiqui, & Nabeela Farah. (2023). Understanding the Role of Automation in Society and Its Impact on Labour Market. *International Journal of Asian Business and Management*, 2(4), 543–558. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i4.3042>
- Saverius, M., & Wartini, S. (2025). Flexibility work: Kontrol dalam dunia kerja di era modern. *Manajemen SDM*, 1(1). <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.292>
- Nawawi, H. (2013). Polemik Hubungan Kerja Sistem Outsourcing. *Masyarakat Indonesia*, 39(1), 1–26. <https://doi.org/10.14203/jmi.v39i1.306>
- Saddiah Kholimatun, Irwan Muhammad, N. P. (2025). Dampak Otomasi terhadap Pekerja di Dunia Kerja Modern. *Jurnal Pesona Indonesia*, 2(4), 116–120. <https://doi.org/10.71436/jpi.v2i4.93>
- Sudaryo, Y., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Suyoko, S., & Ghufron AZ, M. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>
- Sari, M., & Subroto, V. K. (2025). Keterkaitan Otomatisasi Berbasis AI, Komunikasi Digital, dan Manajemen Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan DPMPTSP Kabupaten Demak. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(6), 666–682. <https://doi.org/10.31539/s95cse44>
- Triono, T. A., Fajar, E., & Wijaya, A. (2025). Kecerdasan Buatan dalam Manajemen SDM: Peluang, Etika, dan Masa Depan. *Journal of Society Bridge*, 3, 84–94. <https://doi.org/10.59012/jsb.v3i2.82>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Citra Umbara, Bandung, 2003.
- Wijaya, A., Solechan, S., & Suhartoyo, S. (2022). *Analisis yuridis pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang Ketenagakerjaan setelah pengesahan undang-undang Cipta Kerja* (Undergraduate thesis). Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro.

