



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

MISTER

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

Pages: 713-718

Dinamika Faktor Politik dalam Kebijakan PHK di Era Perubahan Regulasi Tenaga Kerja

Depin, Habib Nurwahid, Amirul Fachrul Rozi & Yusawinur Barella

Program Studi Pendidikan IPS, Pendidikan Ilmu Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu
Pendidikan, Universitas Tanjungpura, Kota Pontianak, Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1724>

How to Cite this Article

APA : Depin, Nurwahid, H., Fachrul Rozi, A., & Barella, Y. (2024). Dinamika Faktor Politik dalam Kebijakan PHK di Era Perubahan Regulasi Tenaga Kerja. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 713 - 718. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1724>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9 773032 710001 9 773032 601002

Dinamika Faktor Politik dalam Kebijakan PHK di Era Perubahan Regulasi Tenaga Kerja

Depin^{1*}, Habib Nurwahid², Amirul Fachrul Rozi³, Yusawinur Barella⁴
Program Studi Pendidikan IPS, Pendidikan Ilmu Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas Tanjungpura, Kota Pontianak, Indonesia^{1,2,3,4}

Email corresponding author: f1261231022@student.untan.ac.id

Diterima: 03-06-2024

| Disetujui: 04-06-2024

| Diterbitkan: 05-06-2024

ABSTRACT

In an era of changing labor regulations, layoffs (PHK) have become a complex and sensitive issue for companies. Dynamic political factors play a crucial role in the formation and implementation of layoff policies. Changes in a country's political map can influence the direction and scope of employment regulations, which in turn influence organizational strategies and decisions regarding layoffs. Political factors can also influence the balance of power between employers and workers, as well as influence public perceptions of layoff policies. Therefore, an in-depth understanding of the dynamics of political factors in layoff policies is crucial for company management in making appropriate and responsive decisions to changes in the political and legal environment. This research discusses the importance of analyzing political factors in the context of layoffs in an era of changing labor regulations and presents a holistic view to guide best practices in labor management.

Keywords: Termination of Employment Relations; Changes in Labor Regulations; Political Factors; Employment Policies

ABSTRAK

Dalam era perubahan regulasi tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi isu yang kompleks dan sensitif bagi perusahaan. Dinamika faktor politik memainkan peran krusial dalam pembentukan dan implementasi kebijakan PHK. Perubahan dalam peta politik suatu negara dapat mempengaruhi arah dan ruang lingkup regulasi ketenagakerjaan, yang pada gilirannya memengaruhi strategi dan keputusan organisasi terkait PHK. Faktor politik juga dapat memengaruhi keseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja, serta memengaruhi persepsi publik terhadap kebijakan PHK. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang dinamika faktor politik dalam kebijakan PHK menjadi krusial bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat dan responsif terhadap perubahan lingkungan politik dan hukum. Penelitian ini membahas pentingnya analisis faktor politik dalam konteks PHK di era perubahan regulasi tenaga kerja dan menyajikan pandangan yang holistik untuk memandu praktik terbaik dalam manajemen tenaga kerja.

Katakunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Perubahan Regulasi Tenaga Kerja; Faktor Politik; Kebijakan Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Dalam landscape bisnis yang terus berubah, kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu yang kompleks dan sensitif, terutama dalam konteks perubahan regulasi tenaga kerja. Dinamika faktor politik menjadi elemen krusial yang memengaruhi implementasi kebijakan PHK di era perubahan ini. Seiring dengan bergulirnya perubahan dalam peta politik suatu negara, terutama terkait kebijakan ketenagakerjaan, organisasi harus menavigasi lingkungan yang penuh ketidakpastian untuk memastikan kepatuhan mereka terhadap regulasi sambil mempertahankan keberlanjutan operasional dan strategis mereka. Perubahan dalam regulasi tenaga kerja seringkali menciptakan tantangan bagi perusahaan, karena mereka harus menyesuaikan kebijakan internal mereka dengan kerangka hukum yang baru. Faktor politik, seperti perubahan pemerintahan, kebijakan legislatif, dan tekanan dari kelompok kepentingan, dapat mempengaruhi arah dan ruang lingkup regulasi ketenagakerjaan (Khair, 2006). Misalnya, pengenalan atau pembatalan undang-undang yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dapat memiliki dampak langsung pada kebijakan PHK di perusahaan.

Dalam beberapa kasus, faktor politik dapat memengaruhi keseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja. Pergeseran kebijakan yang dipengaruhi oleh politik dapat menciptakan lingkungan di mana kepentingan pengusaha lebih didorong, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kecenderungan untuk melakukan PHK sebagai respons terhadap perubahan kondisi pasar atau kebijakan. Di sisi lain, tekanan politik dari serikat pekerja atau kelompok advokasi sering kali dapat memperkuat perlindungan pekerja dan membatasi kecenderungan perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan. Tidak hanya itu, faktor politik juga dapat memengaruhi persepsi publik terhadap kebijakan PHK yang diadopsi oleh perusahaan. Dalam situasi di mana kebijakan PHK perusahaan dianggap tidak adil atau merugikan bagi pekerja, tekanan politik dan opini publik yang berkembang dapat berdampak negatif pada citra perusahaan, bahkan berpotensi merusak hubungan dengan konsumen dan pemegang saham.

Dalam konteks ini, memahami dinamika faktor politik dalam kebijakan PHK menjadi krusial bagi manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan yang tepat. Perusahaan perlu memantau dengan cermat perkembangan politik dan mengintegrasikan pemahaman mereka tentang faktor politik dalam perumusan kebijakan PHK yang responsif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian mendalam tentang hubungan antara faktor politik dan kebijakan PHK menjadi penting untuk menginformasikan praktik terbaik dalam manajemen tenaga kerja di era perubahan regulasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka (literature review) untuk menganalisis dinamika faktor politik dalam kebijakan PHK di era perubahan regulasi tenaga kerja. Literatur yang dianalisis berasal dari berbagai sumber, seperti jurnal akademik, laporan penelitian, dan artikel berita.

Langkah-langkah penelitian:

1. Pencarian Literatur: Melakukan pencarian literatur yang relevan dengan topik penelitian menggunakan berbagai sumber, seperti Google Scholar.
2. Seleksi Literatur: Memilih literatur yang memenuhi kriteria penelitian, seperti relevansi, kredibilitas, dan kualitas.
3. Analisis Literatur: Menganalisis literatur yang dipilih untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan pola-pola yang muncul terkait dinamika faktor politik dalam kebijakan PHK.

4. Sintesis Literatur: Mensintesis temuan dari literatur yang dianalisis untuk mengembangkan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika faktor politik dalam kebijakan PHK.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa dinamika faktor politik memainkan peran krusial dalam pembentukan dan implementasi kebijakan PHK di era perubahan regulasi tenaga kerja. Adapun hasil yang diperoleh ialah Perubahan Regulasi Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Kebijakan PHK, Faktor Politik dan Hubungannya dengan Dinamika Keseimbangan Kekuasaan dalam Konteks PHK, Dampak Perubahan Regulasi Tenaga Kerja terhadap Stakeholder dan Strategi Menghadapi Dinamika Politik dalam Kebijakan PHK.

Perubahan Regulasi Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Kebijakan PHK

Perubahan dalam regulasi tenaga kerja sering kali menjadi titik fokus bagi organisasi dalam merancang dan mengadaptasi kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Analisis perubahan regulasi tenaga kerja di era politik yang berubah memungkinkan organisasi untuk memahami konteks hukum yang baru dan mengantisipasi dampaknya terhadap strategi kebijakan PHK mereka.

Dalam menghadapi perubahan regulasi, organisasi perlu melakukan tinjauan menyeluruh terhadap amendemen atau pengenalan undang-undang baru yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Misalnya, peningkatan atau penurunan dalam persyaratan terkait pemutusan hubungan kerja, seperti prosedur yang lebih ketat atau kompensasi yang lebih besar untuk karyawan yang di-PHK, akan memiliki dampak langsung pada strategi PHK organisasi.

Dampak perubahan regulasi terhadap strategi kebijakan PHK organisasi dapat bervariasi tergantung pada konteks hukum yang baru tersebut. Sebagai contoh, dalam situasi di mana regulasi baru menghasilkan kelonggaran dalam proses PHK, organisasi mungkin cenderung untuk lebih sering menggunakan opsi tersebut sebagai respons terhadap perubahan kebutuhan bisnis atau ekonomi. Di sisi lain, ketika regulasi baru memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja, organisasi mungkin perlu mengevaluasi ulang strategi PHK mereka untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang baru. Selain itu, dampak perubahan regulasi terhadap strategi kebijakan PHK organisasi juga dapat memengaruhi hubungan antara perusahaan dan karyawan. Perubahan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat mengakibatkan ketegangan dan ketidakpuasan di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan secara cermat bagaimana mengomunikasikan perubahan tersebut kepada karyawan dan memastikan bahwa kebijakan PHK mereka mencerminkan nilai-nilai perusahaan dan kebutuhan pekerja. Secara keseluruhan, analisis perubahan regulasi tenaga kerja dan dampaknya terhadap strategi kebijakan PHK organisasi adalah langkah penting dalam memastikan kepatuhan hukum, menjaga hubungan yang sehat dengan karyawan, dan memenuhi kebutuhan bisnis dalam lingkungan hukum yang berubah-ubah.

Faktor Politik dan Hubungannya dengan Dinamika Keseimbangan Kekuasaan dalam Konteks PHK

Faktor politik memiliki peran yang signifikan dalam menentukan dinamika keseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK). Perubahan dalam peta politik suatu negara dapat mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan yang memengaruhi keseimbangan

kekuasaan antara kedua pihak (Hadi, 2020). Misalnya, tekanan politik dari serikat pekerja atau partai politik yang pro-pekerja dapat mendorong regulasi yang lebih menguntungkan pekerja, sehingga memperkuat posisi mereka dalam hubungan industrial. Di sisi lain, kebijakan yang didorong oleh pengusaha atau partai politik yang pro-bisnis dapat membawa dampak yang berlawanan, menguntungkan pengusaha dan mungkin melemahkan posisi pekerja dalam negosiasi terkait PHK. Perubahan dalam keseimbangan kekuasaan ini dapat tercermin dalam implementasi kebijakan PHK oleh organisasi.

Keseimbangan kekuasaan yang berubah antara pengusaha dan pekerja dapat memiliki dampak langsung terhadap implementasi kebijakan PHK. Misalnya, dalam situasi di mana pengusaha memiliki kekuatan lebih besar, mereka mungkin cenderung untuk mengadopsi kebijakan PHK yang lebih menguntungkan bagi perusahaan, bahkan jika hal tersebut merugikan pekerja. Sebaliknya, ketika pekerja memiliki kekuatan lebih besar, mereka dapat memperjuangkan kebijakan PHK yang lebih pro-pekerja. Dengan demikian, pemahaman tentang peran faktor politik dalam menentukan keseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja adalah penting dalam menganalisis dinamika kebijakan PHK. Hal ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan PHK yang adil dan seimbang, yang memperhitungkan berbagai kepentingan yang terlibat dalam hubungan industrial.

Dampak Perubahan Regulasi Tenaga Kerja terhadap Stakeholder

Dampak perubahan regulasi tenaga kerja terhadap stakeholder, termasuk pekerja, perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, sangatlah signifikan. Berikut adalah penjelasan mengenai dampaknya diantaranya Pekerja seringkali menjadi salah satu pihak yang paling langsung terkena dampak dari perubahan regulasi tenaga kerja. Misalnya, pengurangan jumlah pekerjaan, penurunan tingkat upah, atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai respons terhadap perubahan regulasi. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian finansial dan psikologis bagi pekerja, meningkatkan tingkat stres dan kecemasan, serta mengurangi kepercayaan diri mereka dalam menghadapi masa depan (Nusantara & Pratiwi, 2022).

Selain itu, perubahan regulasi tenaga kerja juga dapat mempengaruhi kondisi kerja dan hak-hak pekerja. Misalnya, pengurangan jam kerja, perubahan dalam sistem kontrak kerja, atau pengurangan manfaat kesejahteraan seperti asuransi kesehatan dan jaminan pensiun. Ini dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan pekerja dan meningkatkan risiko ketidakstabilan ekonomi dan sosial. Kemudian Perusahaan juga akan menghadapi dampak signifikan dari perubahan regulasi tenaga kerja. Misalnya, perubahan dalam biaya tenaga kerja, termasuk peningkatan biaya upah minimum atau pembayaran tunjangan tambahan sesuai dengan regulasi baru. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan biaya operasional dan mengurangi profitabilitas perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mungkin harus menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka, termasuk restrukturisasi organisasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK), yang dapat menyebabkan ketidakstabilan internal dan menurunkan motivasi karyawan yang tersisa. Selain itu, perusahaan juga dapat menghadapi tantangan dalam memenuhi persyaratan regulasi baru dan memastikan kepatuhan mereka terhadap aturan hukum yang berlaku.

Perubahan regulasi tenaga kerja juga dapat memiliki dampak yang signifikan bagi pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan. Pemerintah mungkin dihadapkan pada tekanan politik dan sosial dari berbagai pihak terkait dengan kebijakan tenaga kerja yang diambilnya. Selain itu, pemerintah juga dapat menghadapi tantangan dalam mengawasi dan menegakkan kepatuhan terhadap regulasi baru. Di sisi lain, masyarakat juga dapat merasakan dampaknya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Strategi Menghadapi Dinamika Politik dalam Kebijakan PHK

Strategi menghadapi dinamika politik dalam kebijakan PHK merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk meminimalkan dampak negatifnya. Dalam konteks ini, terdapat dua pendekatan yang dapat diambil: langkah-langkah pencegahan dan strategi penyesuaian. Langkah-langkah pencegahan merupakan upaya proaktif yang dilakukan perusahaan untuk mencegah terjadinya masalah terkait PHK akibat perubahan regulasi tenaga kerja yang dipengaruhi faktor politik. Salah satu langkah pencegahan yang efektif adalah membangun hubungan yang baik dengan pemerintah dan para pemangku kepentingan politik lainnya. Dengan menjalin komunikasi yang terbuka dan membangun kemitraan yang kokoh, perusahaan dapat mempengaruhi pembuatan kebijakan yang berpihak kepada kepentingan mereka serta menghindari kebijakan yang merugikan. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan diversifikasi sumber daya manusia dan investasi. Dengan memiliki karyawan yang memiliki keterampilan yang beragam dan memiliki fleksibilitas dalam melakukan perubahan, perusahaan dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi akibat dinamika politik. Investasi dalam teknologi juga dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sehingga dapat mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja yang rentan terhadap PHK.

Strategi penyesuaian merupakan langkah yang diambil setelah terjadi perubahan dalam kebijakan PHK akibat dinamika politik. Salah satu strategi penyesuaian yang umum dilakukan adalah restrukturisasi organisasi dan peningkatan efisiensi operasional. Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap struktur organisasi mereka untuk menyesuaikannya dengan kebijakan baru, termasuk mengurangi jumlah karyawan yang tidak lagi diperlukan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, perusahaan dapat lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Strategi ini juga dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, sehingga mengurangi risiko PHK.

KESIMPULAN

Secara singkat, faktor politik dalam kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) di era perubahan regulasi tenaga kerja. Faktor politik memengaruhi pembentukan kebijakan PHK, arah regulasi ketenagakerjaan, dan keseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja. Kesimpulannya, pemahaman mendalam terhadap dinamika politik penting bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan yang responsif dan berkelanjutan terkait PHK di tengah perubahan regulasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, N. (2020). REKONSTRUKSI POLITIK HUKUM PERLINDUNGAN BURUH DALAM SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG BERBASIS NILAI KEADILAN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <https://repository.unissula.ac.id/18627/>
- Hidayanto, N. J., Listiana, S. N. P., Aulia, N. N., Amoro, K. H. P. D., Zahratu, N. S., & Wati, D. S. (2024). Tantangan Dan Perubahan Terkini Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Terhadap Dinamika Peraturan dan Perlindungan Pekerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 971-980.
- Khair, A. (2006). Politik hukum perburuhan Indonesia. *Himmah*, 7(18).

- https://scholar.google.co.id/citations?user=Gptq_O8AAAAJ&hl=id
- Marzuki, & Dedi Sufriadi. (2024). Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur). *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06–13. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i1.1007>
- Nusantara, T. G., & Pratiwi, N. W. W. (2022). MENELISIK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF POLITIK HUKUM NASIONAL PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Legislatif*. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jhl/article/view/23754/9243>