


Tantangan Ketidakseimbangan Kerja dan Lemahnya Serikat Buruh di Tengah Target Ekonomi Nasional

Putri Elviana Indah Sari^{1*}, Muhammad Ichsan Chabibi², Salsabila Helena Diah³, Bagus Tri Prasetyo⁴, Tegar Harbriyana Putra⁵

^{1,2,3,4,5}Ilmu Hukum, Universitas Boyolali, Jl. Pandanaran No. 405, Winong, Boyolali, Jawa Tengah

E-mail: putrielvianaindahsari7@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4875>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 15 Dec 2025

Revised: 26 Dec 2025

Accepted: 08 Jan 2026

Kata Kunci:

Ketidakseimbangan Kerja, Serikat Pekerja, Target Ekonomi Nasional

Keywords:

Work Imbalance, Labor Unions, National Economic Targets



ABSTRACT

Pembangunan ekonomi Indonesia yang berorientasi pada pertumbuhan tinggi kerap mengabaikan kesejahteraan pekerja, sehingga memicu ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, diperparah oleh melemahnya peran serikat buruh yang menurunkan daya tawar pekerja. Penulisan ini menganalisis tantangan ketidakseimbangan kerja–kehidupan dan lemahnya serikat buruh serta dampaknya terhadap produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Metode yang digunakan adalah penulisan hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan studi literatur. Analisis mencakup regulasi ketenagakerjaan, data produktivitas, kesenjangan upah gender, dan dinamika hubungan industrial di Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kerja dipicu budaya jam kerja panjang, sistem penilaian berbasis waktu, dan ketidakstabilan kerja akibat outsourcing, sementara lemahnya serikat buruh disebabkan fragmentasi organisasi, pengaruh politik, dan minimnya kepemimpinan. Penulisan ini merekomendasikan penguatan serikat buruh, penegakan hukum ketenagakerjaan, reformasi pengukuran produktivitas, kebijakan kesetaraan gender, serta dialog sosial tripartit guna mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Indonesia's high-growth-oriented economic development often neglects workers' welfare, triggering an imbalance between work and personal life, exacerbated by the weakening role of labor unions, which reduces workers' bargaining power. This paper analyzes the challenges of work-life imbalance and the weakness of labor unions, and their impact on labor productivity and sustainable economic growth. The method used is normative legal writing with a legislative, conceptual, and literature study approach. The analysis includes labor regulations, productivity data, the gender wage gap, and the dynamics of industrial relations in Indonesia. The results show that work imbalance is triggered by a culture of long working hours, a time-based appraisal system, and job instability due to outsourcing, while the weakness of labor unions is caused by organizational fragmentation, political influence, and a lack of leadership. This paper recommends strengthening labor unions, enforcing labor laws, reforming productivity measurements, gender equality policies, and tripartite social dialogue to achieve inclusive and sustainable economic growth.



This is an open access article under the CC–BY–SA license.

How to Cite: Putri Elviana Indah Sari, et al (2026). Tantangan Ketidakseimbangan Kerja dan Lemahnya Serikat Buruh di Tengah Target Ekonomi Nasional, 4(3) 17014-17023. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4875>

PENDAHULUAN

Hubungan industri di Indonesia adalah suatu sistem yang mengatur interaksi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah terkait produksi barang dan jasa. Tujuan utamanya adalah mencapai keseimbangan antara minat pengusaha dan kesejahteraan pekerja (Sari, 2025). Namun, dalam implementasinya, sering muncul konflik antara pekerja dan pengusaha yang berpotensi mengurangi produktivitas serta merusak suasana kerja. Masalah yang ada sering disebabkan oleh penerapan prinsip-

prinsip hubungan industri yang belum maksimal, lebih-lebih dalam aspek komunikasi, peraturan ketenagakerjaan, dan cara penyelesaian perselisihan secara kekeluargaan. Penerapan Sistem Hubungan Industrial Pancasila yang menekankan kemitraan dalam semangat keluarga masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam soal upah yang menjadi isu penting terkait kecukupan, keadilan, dan kepastian bagi semua pihak dalam hubungan kerja.

Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan aspek pribadi sering menjadi tantangan serius dalam hubungan industri modern di Indonesia. Penulisan menunjukkan bahwa keseimbangan ini penting untuk komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Namun, dalam era yang serba cepat dan fokus pada pekerjaan ini, banyak orang kesulitan mencapainya (Kurnia & Khairunnisa, 2024). Situasi ini semakin sulit dengan adanya outsourcing dan pekerjaan kontrak yang memberikan tekanan tinggi pada buruh, ditambah dengan kurangnya perlindungan hukum. Buruh terjebak dalam kemiskinan struktural, berupaya hanya untuk bertahan hidup bukan untuk maju, dengan banyak perusahaan yang memberikan gaji di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) karena pengawasan yang lemah dan status pekerjaan informal.

Serikat pekerja di Indonesia menghadapi tantangan mendasar terkait kekuatan dan fungsi organisasi dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja. Meski kebebasan untuk berserikat diakui dalam Konvensi PBB/ILO, UUD NRI Tahun 1945, dan UU No. 21 Tahun 2000, kebebasan tersebut masih perlu diperjuangkan, sebab yang terlihat hanyalah kebebasan formal, tanpa substansi yang bermanfaat bagi pekerja (Ibrahim, 2017). Dalam hal organisasi, serikat pekerja yang lemah tidak dapat menjadi kuat jika anggotanya tidak bersatu dan tidak ada kepemimpinan yang baik. Gerakan buruh di Indonesia, yang telah mengalami naik turun sejak era kolonial Belanda, sebagai kekuatan politik utama di masa Orde Lama, kemudian menurun saat Orde Baru, kini kembali berkembang pada era reformasi, tetapi juga menghadapi persoalan baru berupa fragmentasi dan lemahnya daya tawar kolektif di tengah perubahan industri yang cepat.

Perselisihan dalam hubungan industrial di Indonesia terbagi menjadi empat jenis, yaitu konflik hak, konflik kepentingan, konflik pemutusan hubungan kerja (PHK), dan konflik antar serikat pekerja di sebuah perusahaan. Di antara semua jenis perselisihan ini, masalah PHK menjadi yang paling sering muncul (Herawati dkk., 2021). Ketegangan antara pengusaha dan pekerja sering terjadi, terutama terkait kepentingan. Di satu sisi, pengusaha berusaha untuk memaksimalkan keuntungan, sedangkan di sisi lain, pekerja ingin mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Perbedaan kepentingan ini sering menimbulkan masalah dan konflik yang sulit dielakkan, yang dapat berujung pada demonstrasi, mogok kerja, dan PHK, yang dapat mengganggu stabilitas ekonomi nasional. Fenomena pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir telah membuat banyak pekerja, terutama buruh, kehilangan pekerjaan, dan tidak semua dari mereka menerima hak yang seharusnya (Adhawiyah & Santoso, 2022). Perselisihan dalam hubungan kerja umumnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI). Namun, sebelum mencapai tahap ini, ada beberapa langkah alternatif yang bisa diambil, seperti melalui lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase (Maswandi, 2017).

Pemerintah Indonesia menetapkan pertumbuhan ekonomi yang ditargetkan sebesar 5,2% untuk tahun 2025 dalam dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 2025, sebagai dasar untuk mencapai visi Indonesia Maju pada tahun 2045. Kemudian, di tengah tahun 2025, target ini mengalami revisi menjadi kisaran 4,7 hingga 5,0% akibat kompleksitas dinamika ekonomi global yang terjadi. Namun, berdasarkan data pada triwulan pertama tahun 2025, Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia tercatat pada angka 4,87 persen, yang kemudian menunjukkan penurunan dibandingkan dengan periode yang sama di tahun sebelumnya yang tercatat sebesar 5,11%.

Penurunan ini utamanya dipicu oleh konsumsi rumah tangga yang tumbuh sebesar 4,89% dan memberikan kontribusi 54,5% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, serta mengalami tekanan dibandingkan dengan periode sebelumnya. Lembaga internasional, termasuk Bank Dunia, IMF, dan OECD, memperkirakan pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2025 akan berada di kisaran 4,7-5,0%, sambil mencatat adanya risiko penurunan lebih lanjut akibat ketidakpastian di ekonomi global (Kemenko Perekonomian, 2025a). Beberapa faktor utama yang menyebabkan perlambatan termasuk berkurangnya daya beli masyarakat akibat penutupan pabrik yang menambah jumlah pemutusan hubungan kerja, serta meningkatnya pengangguran, dari 7,20 juta menjadi 7,28 juta orang pada Februari 2025. Ada juga hambatan dalam investasi yang disebabkan oleh tingginya

suku bunga dan ketidakpastian global, serta jatuhnya harga komoditas ekspor utama yang berdampak pada penerimaan negara.

Di tengah tantangan ekonomi ini, industri di Indonesia menghadapi masalah struktural yang mendalam. Ketidakseimbangan dalam hubungan kerja, perlindungan hukum bagi pekerja yang masih lemah, dan peran serikat buruh yang tidak optimal menjadi hambatan besar dalam membangun struktur sosial ekonomi yang solid. Situasi ini diperburuk dengan diterapkannya kebijakan deregulasi seperti Undang-Undang Cipta Kerja yang memberi kebebasan lebih bagi pengusaha tanpa memperkuat jaring pengaman sosial bagi pekerja, sehingga mengganggu stabilitas sosial dan ekonomi jangka panjang (Ekonomiunikama, 2025). Ketidakselarasan ini menciptakan kondisi di mana pertumbuhan ekonomi yang diharapkan menjadi terancam oleh hubungan industrial yang tidak harmonis, yang berpotensi memicu konflik dan mengurangi produktivitas nasional.

Mengingat situasi yang ada, penting untuk melakukan analisis mendalam mengenai perkembangan hubungan industri pada tahun 2025. Hal ini ditandai oleh adanya permasalahan antara pencapaian target ekonomi negara di satu sisi dan kenyataan ketimpangan dalam kehidupan kerja serta posisi tawar serikat pekerja yang lemah di sisi lainnya. Penulisan mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan (Gibran dkk., 2024). Penulisan lainnya juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin dalam bekerja memberikan efek positif yang signifikan terhadap produktivitas, di mana 70,5% responden merasa mendapatkan manfaatnya. Selain itu, 42,86% karyawan melaporkan peningkatan produktivitas saat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tercapai (Wibowo & Siregar, 2022). Namun, dalam konteks Indonesia yang menghadapi banyak kasus pemutusan hubungan kerja, perlindungan terhadap pekerja kontrak yang lemah, serta terpecahnya gerakan serikat buruh, terlihat dari masih kurang optimalnya fungsi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja. Untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, diperlukan pendekatan yang menyeluruh. Pendekatan ini harus tidak hanya diperhatikan dari sisi makro ekonomi tetapi juga memperkuat hubungan industrial yang adil, dengan menerapkan prinsip keseimbangan dalam menangani sengketa. Ini bisa dilakukan melalui berbagai jalur, seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja sebagai fondasi ekonomi nasional juga sangat dibutuhkan.

METODE

Penulisan ini menerapkan penulisan hukum normatif yang berfokus pada studi pustaka dan menitikberatkan pada analisis regulasi, teori hukum, serta pandangan para ahli dari BPS Statistics Indonesia (Sari, 2025). Pemilihan metode hukum normatif bertujuan untuk mengevaluasi ketidakseimbangan dalam hubungan kerja serta lemahnya serikat buruh di Indonesia, dengan perhatian khusus pada regulasi ketenagakerjaan yang berlaku dan pencapaian sasaran ekonomi nasional pada tahun 2025. Proses penulisan hukum normatif dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur, yang kemudian dicatat dan dijelaskan untuk digunakan sebagai data bagi (Pradana dkk., 2025). Metode ini bertujuan untuk menyusun argumen hukum terkait tantangan struktural dalam hubungan industrial yang berpotensi menghambat kemajuan ekonomi nasional.

Dalam penulisan ini, pendekatan yang digunakan terdiri dari pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan melibatkan analisis terhadap undang-undang serta regulasi yang relevan dengan isu hukum yang diteliti (Sunandar dkk., 2025). Undang-undang yang dikaji mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Untuk pendekatan konseptual, analisis dilakukan pada konsep-konsep hukum yang berhubungan dengan keseimbangan dalam hubungan industrial, hak untuk berserikat, perlindungan hukum bagi tenaga kerja, serta hubungan antara stabilitas industri dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Sumber data yang digunakan dalam penulisan hukum normatif mencakup bahan hukum primer seperti undang-undang dan keputusan pengadilan, serta bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku,

jurnal hukum, teori-teori hukum, dan hasil-hasil penulisan. Bahan hukum primer meliputi regulasi di sektor ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Sementara itu, bahan hukum sekunder mencakup jurnal ilmiah tentang ketenagakerjaan, hasil-hasil penulisan di bidang hubungan industrial, laporan resmi dari Badan Pusat Statistik, Kementerian Ketenagakerjaan, dan publikasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka yang melibatkan pembacaan, penelaahan, dan analisis literatur hukum yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti (Mahalini & Antari, 2024).

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah kualitatif, yang mencakup deskripsi, penelaahan, penjelasan, dan analisis terhadap ketentuan normatif yang berkaitan dengan isi penulisan (Hulopi dkk., 2025). Analisis dilaksanakan melalui langkah-langkah deskripsi, interpretasi, sistematisasi, evaluasi, dan pembuatan argumen untuk menjawab permasalahan dalam penulisan terkait tantangan ketidakseimbangan kerja serta lemahnya serikat buruh dalam konteks pencapaian target ekonomi nasional. Penarikan kesimpulan menggunakan metode deduktif, yang berarti kesimpulan ditarik dari hal-hal yang bersifat umum menuju hal-hal yang lebih khusus, bertujuan untuk menyusun rekomendasi kebijakan yang bisa memperkuat hubungan industrial dan membantu pencapaian sasaran ekonomi nasional secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketidakseimbangan Kerja sebagai Tantangan Struktural Tenaga Kerja Indonesia

Dalam konteks pekerjaan di Indonesia saat ini, isu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi sangat penting. Ketidakseimbangan antara tuntutan di tempat kerja dan kehidupan di luar bisa menyebabkan stres, kelelahan mental, dan menurunkan produktivitas yang mencolok (Ulhaq & Suratman, 2025). Fenomena ini menjadi lebih rumit karena perubahan dalam ekonomi nasional yang membutuhkan peningkatan produktivitas untuk mencapai target pertumbuhan.

Jika beban kerja terlalu tinggi dan tidak dikelola dengan strategi yang baik, maka ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa terjadi (Tetteng dkk., 2025). Di Indonesia, masalah ini semakin buruk karena sistem kerja lebih mengutamakan target produktivitas tanpa memperhatikan kesejahteraan psikologis para pekerja. Mereka yang mengalami sulitnya menyeimbangkan kerja dan hidup cenderung berisiko tinggi mengalami kebakaran profesional, yang berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan meningkatnya niat untuk berhenti bekerja (Renaldo & Agustiyani, 2025).

Dampak ketidakseimbangan kerja tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga memiliki konsekuensi yang besar bagi produktivitas nasional. Produktivitas tenaga kerja di Indonesia menunjukkan perbedaan yang signifikan jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia (Dirgantara & Santoso, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa masalah keseimbangan kerja bukan sekadar isu kesejahteraan individu, melainkan tantangan struktural yang menghalangi pencapaian tujuan ekonomi nasional.

Masalah utama dalam ketidakseimbangan kerja ini berkaitan dengan budaya kerja yang menganggap jam kerja panjang dan harapan untuk selalu tersedia sebagai hal yang normal. Banyak perusahaan yang menilai komitmen dan dedikasi seorang karyawan berdasarkan lama waktu kerja, bukannya berdasarkan output atau seberapa produktifnya mereka. Sistem penilaian kinerja yang fokus pada waktu daripada hasil menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan bisa merugikan dalam jangka panjang.

Lemahnya Serikat Buruh dan Posisi Tawar Pekerja

Seharusnya, serikat pekerja bisa menjadi lembaga yang memperkuat posisi pekerja menghadapi tekanan dari beban kerja yang berat. Namun, di Indonesia, serikat buruh menghadapi beragam tantangan yang mengurangi efektivitas mereka. Masalah lama dalam gerakan buruh Indonesia meliputi fungsi serikat yang dijadikan alat politik, perpecahan yang terus berlangsung, kurangnya kualitas dan jumlah pemimpin, minimnya kesadaran akan pentingnya menjadi anggota serikat pekerja, serta rendahnya kesadaran kolektif dari anggota.

Kelemahan serikat buruh terlihat dari hasil negosiasi kolektif yang tidak menguntungkan bagi pekerja. Hasil perundingan Perjanjian Kerja Bersama dari berbagai serikat pekerja jarang mendukung kepentingan buruh, lebih banyak yang berkaitan dengan sanksi daripada hak-hak pekerja. Sementara, pembahasan tentang hak tahunan buruh seperti kenaikan gaji dan tunjangan tidak dilakukan secara

menyeluruh (Ariefana, 2015). Hal ini membuat pekerja menjadi lebih pasif dan menerima kondisi kerja yang tidak ideal.

Fragmentasi di antara organisasi buruh juga menyumbang kepada lemahnya posisi mereka. Gerakan buruh telah mengalami naik-turun, dengan masa kejayaan di era Orde Lama yang mulai menurun di era Orde Baru (Ahmad & Al Ayubbi, 2024). Walaupun era reformasi membuka ruang bagi pertumbuhan serikat buruh, masalah solidaritas dan kekompakan di antara anggota masih menjadi tantangan. Kelemahan serikat pekerja di sektor industri juga diakibatkan oleh kurangnya kekompakan di antara pengurus dan anggota serikat buruh.

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan yang Tidak Efektif

Kerangka hukum di Indonesia sebenarnya menyusun sebuah cara untuk menyelesaikan masalah dalam hubungan industri dengan sistem bipartit, tripartit, dan pengadilan khusus. Ada tiga tahapan untuk menyelesaikan sengketa di hubungan industri, yakni upaya bipartit, tripartit, dan pengajuan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (Bella dkk., 2025). Namun, dalam praktiknya, cara ini sering kali tidak berjalan dengan baik untuk melindungi hak-hak pekerja.

Lembaga tripartit memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan suasana kerja. Mereka tidak hanya bertindak sebagai penengah sengketa, tetapi juga membantu menciptakan hubungan industri yang baik (Gaol dkk., 2023). Namun begitu, sering kali ketidaksetaraan antara pekerja dan pengusaha membuat proses tripartit hanya menjadi formalitas. Pengusaha yang memiliki lebih banyak sumber daya bisa saja menggunakan tim hukum profesional, sementara pekerja hanya mempunyai serikat buruh dengan kapasitas terbatas. Buruh sebagai pihak yang lebih rentan kadang-kadang mendapatkan perlakuan tidak adil dari pengusaha (Prabowo, 2015). Ketidakadilan struktural ini cenderung menguntungkan pengusaha saat menyelesaikan sengketa, bahkan di jalur hukum yang ada. Akses ke keadilan dalam hubungan industri menjadi sesuatu yang sulit dicapai oleh pekerja biasa.

Fleksibilitas Pasar Kerja dan Prekarisasi Tenaga Kerja

Salah satu tantangan terbesar dalam dunia kerja saat ini di Indonesia adalah meningkatnya model kerja fleksibel, terutama melalui metode outsourcing. Aturan outsourcing dalam UU Cipta Kerja dianggap mengeksploitasi dan mengabaikan sisi kemanusiaan pekerja karena memperluas ruang lingkup kerja outsourcing (Willa, 2022). Hal ini menciptakan kondisi di mana pekerja menjadi lebih rentan, kehilangan kepastian kerja, kesejahteraan, dan perlindungan atas hak-hak dasar mereka.

Outsourcing membawa perubahan pada cara hubungan kerja berlangsung, sehingga pekerja harus berkolaborasi dengan pihak ketiga yang juga terlibat. Dinamika kerja yang rumit ini memunculkan kebingungan mengenai siapa yang bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja. Perusahaan yang menggunakan jasa tersebut dapat melemparkan tanggung jawab kepada penyedia tenaga kerja, sementara penyedia berusaha meminimalkan biaya demi meraih keuntungan maksimal.

Dalam hal keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, pekerja outsourcing menghadapi berbagai tantangan. Mereka tidak hanya terbebani oleh jumlah pekerjaan yang tinggi, tetapi juga harus menghadapi ketidakpastian mengenai status pekerjaan yang menambah tekanan mental. Kontrak jangka pendek yang diperpanjang secara terus-menerus menciptakan rasa cemas akan kehilangan pekerjaan, yang memaksa pekerja menerima kondisi kerja yang tidak adil demi mempertahankan posisi mereka.

Fleksibilitas dalam outsourcing berpotensi memicu praktik perbudakan modern, berkurangnya kepastian dan jaminan kerja tetap, serta kelemahan terhadap hak-hak pekerja. Keadaan ini bertentangan dengan tujuan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Pertumbuhan yang didasarkan pada prekarisasi tenaga kerja hanya akan menciptakan kemajuan yang tidak adil dan semu.

Dimensi Gender dalam Ketidakseimbangan Kerja

Masalah ketidakseimbangan kerja dan lemahnya peran serikat buruh memiliki aspek gender yang penting, meskipun sering kali diabaikan. Wanita pekerja menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja di Indonesia. Rata-rata upah pekerja perempuan lebih rendah 36,86 persen dibandingkan dengan laki-laki, dan sebagian besar dari perbedaan ini disebabkan oleh diskriminasi (Kemenko Perekonomian, 2025b).

Pada sektor jasa, pekerja laki-laki mendapatkan upah 15 persen lebih tinggi dibandingkan wanita, dan perbedaan ini secara keseluruhan dipengaruhi oleh diskriminasi dari BPS Statistics Indonesia. Diskriminasi dalam upah ini berdampak serius pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi pekerja perempuan. Dengan mendapatkan gaji lebih sedikit untuk pekerjaan yang setara, wanita sering kali harus bekerja lebih lama atau mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan mereka, yang akhirnya mengganggu keseimbangan hidup mereka.

Kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan semakin melebar, dari sekitar 300 ribu pada bulan Agustus tahun 2015 menjadi lebih dari 600 ribu rupiah pada bulan Agustus tahun 2017 (Baskara, 2026). Data ini menunjukkan bahwa meskipun telah ada aturan mengenai kesetaraan gender, pelaksanaannya di lapangan belum ideal. Kesenjangan gender dalam upah dan kondisi kerja semakin memperburuk posisi pekerja wanita dalam negosiasi untuk mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik.

Pekerja perempuan juga menghadapi beban ganda, di mana mereka tidak hanya bertanggung jawab atas pekerjaan, tetapi juga diharapkan untuk menjalankan lebih banyak tugas domestik. Budaya patriarki yang umum ditemukan di berbagai masyarakat, termasuk Indonesia, menciptakan norma-norma yang menempatkan perempuan dalam peran tradisional sebagai pembantu rumah tangga, yang membatasi kesempatan mereka untuk terlibat dalam pasar tenaga kerja. Harapan sosial ini menjadikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi lebih sulit bagi perempuan dibandingkan laki-laki.

Kontradiksi antara Target Ekonomi Nasional dan Kesejahteraan Pekerja

Indonesia memiliki target ambisius untuk pertumbuhan ekonomi guna mencapai status negara maju. Pemerintah menargetkan angka pertumbuhan yang tinggi, dengan proyeksi dari lembaga internasional dan domestik berkisar antara 5 hingga 6 persen. Target pertumbuhan ekonomi mencapai 8% masih mungkin dicapai, meskipun rata-rata pertumbuhan ekonomi Indonesia antara tahun 1961 hingga 2023 hanya mencapai 5,11 persen (Salma, 2024). Namun, terdapat berbagai kendala struktural yang menghalangi pencapaian target tersebut, termasuk ketergantungan pada produktivitas tenaga kerja yang rendah.

Masalah muncul ketika upaya untuk mencapai target ekonomi nasional sering kali dilakukan dengan cara menekan pekerja agar meningkatkan produktivitas tanpa adanya perbaikan pada kondisi kerja. Faktor sosiodemografis seperti pendidikan dan kesehatan memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas tenaga kerja, namun investasi dalam aspek tersebut masih jauh dari kata cukup. Salah satu isu utama dalam tenaga kerja di Indonesia adalah rendahnya produktivitas, yang tidak dapat diselesaikan hanya dengan menambah jam kerja atau meningkatkan beban kerja (Disnaker, 2019).

Dalam konteks ini, terdapat kontradiksi mendasar, di satu sisi pemerintah dan pengusaha berupaya mengejar target pertumbuhan ekonomi yang tinggi, tetapi di sisi lain, serikat buruh sebagai alat untuk memperjuangkan kesejahteraan pekerja berada dalam keadaan lemah. Ketimpangan ini menciptakan situasi di mana pekerja harus menghadapi tekanan ganda, dorongan untuk produktif tinggi tanpa dukungan work life balance yang memadai, serta kekurangan kekuatan kolektif untuk memperjuangkan hak-hak mereka.

Upah minimum memiliki hubungan positif dan signifikan dengan gaji, sementara upah juga berpengaruh pada produktivitas karyawan. Namun, tanpa adanya serikat buruh yang kuat untuk bernegosiasi, mekanisme ini tidak dapat berfungsi maksimal. Ketika posisi tawar kolektif pekerja lemah, keputusan tentang gaji dan kondisi kerja lebih sering ditentukan oleh pengusaha, yang cenderung lebih mengutamakan efisiensi biaya dibandingkan kesejahteraan pekerja.

Paradoks Produktivitas dan Kesejahteraan

Ada paradoks mendasar dalam pendekatan pembangunan ekonomi Indonesia saat ini. Para pemangku kebijakan dan pengusaha percaya bahwa menambah jam kerja dan meningkatkan beban kerja akan mendorong produktivitas menuju pertumbuhan ekonomi. Namun, bukti empiris malah mendukung pandangan sebaliknya. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, di mana fleksibilitas waktu kerja menjadi faktor yang paling mendominasi.

Ketika pekerja terpaksa berada dalam kondisi kerja yang tidak seimbang, produktivitas dalam jangka pendek mungkin mengalami peningkatan, tetapi dalam jangka panjang dapat mengalami penurunan karena burnout, masalah kesehatan, dan menurunnya semangat kerja. Menginvestasikan pada kesejahteraan pekerja, termasuk keseimbangan kerja hidup yang baik, sejatinya merupakan investasi untuk produktivitas jangka panjang yang berkelanjutan.

Implikasi terhadap Pencapaian Target Ekonomi Nasional

Ketidakseimbangan kerja dan kekuatan serikat buruh yang lemah memiliki dampak serius terhadap pencapaian target ekonomi nasional. Pertama, tingkat perceraian karyawan yang tinggi akibat ketidakpuasan dalam pekerjaan menimbulkan biaya besar untuk merekrut dan melatih karyawan baru bagi perusahaan, sehingga efisiensi ekonomi menurun. Kedua, pekerja yang mengalami burnout dan masalah kesehatan mental cenderung memiliki produktivitas rendah dan tingkat absensi tinggi. Hal ini tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga mengurangi kontribusi terhadap PDB nasional. Ketiga, ketidakadilan dalam hubungan industrial menciptakan konflik sosial yang dapat mengganggu stabilitas ekonomi.

Lebih dari itu, lemahnya serikat buruh mengakibatkan hilangnya mekanisme cek dan keseimbangan dalam hubungan industrial. Keadaan ini menciptakan ketidakadilan struktural yang pada akhirnya merugikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Pertumbuhan ekonomi yang didasarkan pada eksploitasi tenaga kerja bersifat rapuh dan tidak bertahan lama. Oleh karena itu, target ekonomi nasional tidak bisa dicapai secara berkelanjutan jika dibangun di atas praktik eksploitasi tenaga kerja dan pengabaian kesejahteraan pekerja. Pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan memerlukan pekerja yang produktif, sehat, dan sejahtera, sehingga keadaan ini hanya bisa dicapai dengan keseimbangan kerja-hidup yang baik dan perlindungan yang kuat terhadap hak-hak pekerja melalui serikat buruh yang efektif.

Reformasi Hubungan Industrial yang Komprehensif

Mengatasi masalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan lemahnya kekuatan serikat buruh memerlukan perubahan menyeluruh dalam hubungan industri. Pertama, penting untuk meningkatkan kemampuan serikat buruh melalui pelatihan dalam kepemimpinan, pengelolaan organisasi, dan negosiasi secara kolektif. Dengan memiliki serikat buruh yang tangguh dan profesional, mereka dapat menjadi mitra setara bagi pengusaha dalam membangun hubungan industri yang adil.

Kedua, penegakan hukum yang lebih ketat terhadap pelanggaran hak pekerja sangat diperlukan, mencakup isu seperti diskriminasi gender, sistem kerja yang mengeksploitasi, serta pelanggaran kontrak kerja. Dengan adanya hukuman yang tegas dan konsisten, akan ada insentif bagi pengusaha untuk memperlakukan pekerja dengan adil.

Ketiga, perubahan cara bagaimana produktivitas dan kinerja pekerja diukur harus dilakukan. Pendekatan evaluasi yang fokus pada hasil akhir, bukan hanya waktu yang digunakan, akan meningkatkan efisiensi kerja secara nyata dan memberikan peluang untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keempat, dalam perencanaan ekonomi, kebijakan publik harus lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja, bukan hanya mengejar pertumbuhan ekonomi semata.

Kelima, perlu ada dialog sosial yang lebih aktif antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk mencapai kesepakatan mengenai hubungan industri yang adil dan menguntungkan. Proses percakapan ini harus melibatkan berbagai pihak dan menghasilkan kebijakan yang memperhatikan kepentingan semua pihak secara adil.

Hanya dengan melakukan reformasi menyeluruh ini, Indonesia dapat mencapai tujuan ekonomi nasional sambil tetap memastikan kesejahteraan pekerja, yang merupakan fondasi bagi pembangunan ekonomi. Keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial bukan sekadar masalah moral, tetapi juga merupakan syarat untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif.

SIMPULAN

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan lemahnya serikat pekerja merupakan tantangan struktural yang rumit dalam pengembangan ekonomi Indonesia. Masalah keseimbangan kerja dan kehidupan yang banyak dihadapi oleh pekerja Indonesia tidak hanya sekedar masalah kesejahteraan individu saja, namun juga menunjukkan adanya sistem kerja yang lebih mengedepankan pencapaian target produktivitas. Hal ini sering kali mengabaikan kesejahteraan psikologis serta kesehatan para pekerja. Budaya kerja di mana jam kerja panjang dan harapan ketersediaan pekerja yang berlebihan dianggap normal memperparah situasi, yang pada akhirnya berpotensi merugikan produktivitas jangka panjang serta pencapaian tujuan ekonomi nasional.

Lemahnya posisi serikat pekerja di Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berhubungan, termasuk adanya fragmentasi dalam organisasi, politisasi di dalam serikat pekerja, serta kurangnya kemampuan kepemimpinan dan kesadaran kolektif di antara para pekerja. Hal ini

mengakibatkan para pekerja kehilangan kekuatan dalam bernegosiasi dengan pengusaha, sehingga hasil dari perundingan kolektif sering kali tidak menguntungkan bagi kepentingan pekerja. Fungsi serikat pekerja juga terlihat lemah dari kurangnya efektivitas dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial, di mana ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha membuat proses tripartit dan litigasi lebih menguntungkan untuk pengusaha.

Kondisi ketidakseimbangan kerja semakin parah dengan adanya sistem kerja fleksibel seperti outsourcing dan bentuk-bentuk prekarisasi lainnya. Pekerja di bawah sistem outsourcing tidak hanya menghadapi beban kerja yang tinggi, tetapi juga ketidakpastian mengenai status pekerjaan yang meningkatkan beban psikologis mereka. Hubungan kerja yang rumit dalam sistem outsourcing menciptakan kekosongan dalam tanggung jawab terhadap kesejahteraan para pekerja. Aspek gender dalam masalah ketenagakerjaan juga menunjukkan bahwa pekerja perempuan menghadapi tantangan tambahan, seperti perbedaan upah yang cukup besar, diskriminasi di tempat kerja, dan tanggung jawab ganda antara pekerjaan profesional dan rumah tangga.

Terdapat pertentangan yang mendasar antara tujuan pertumbuhan ekonomi nasional yang ambisius dan keadaan kesejahteraan pekerja yang sangat memprihatinkan. Untuk mencapai target ekonomi nasional, sering kali dilakukan dengan cara menekan pekerja agar meningkatkan produktivitas tanpa ada perbaikan dalam kondisi kerja. Padahal, banyak bukti menunjukkan bahwa keseimbangan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan. Ketidakseimbangan kerja dan lemahnya serikat pekerja memiliki konsekuensi serius terhadap pencapaian tujuan ekonomi nasional, mulai dari tingginya angka perputaran karyawan, menurunnya produktivitas akibat burnout, hingga konflik sosial yang dapat mengganggu stabilitas ekonomi dan iklim investasi.

Menghadapi tantangan ini memerlukan reformasi yang menyeluruh dalam hubungan industrial, yang mencakup penguatan kapabilitas serikat pekerja, perbaikan sistem penyelesaian sengketa, penegakan hukum yang lebih ketat terhadap pelanggaran hak pekerja, perubahan dalam cara mengukur produktivitas, integrasi kesejahteraan pekerja ke dalam kebijakan ekonomi, peningkatan dialog sosial tripartit, serta kebijakan yang khusus untuk mengatasi kesenjangan gender. Reformasi ini tidak hanya sekadar pilihan moral, tetapi juga menjadi syarat untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Pencapaian target ekonomi nasional hanya dapat diwujudkan secara berkelanjutan jika didirikan di atas landasan kesejahteraan pekerja yang makmur, produktif, serta terjamin hak-haknya. Tanpa keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial, pertumbuhan ekonomi akan menjadi angka statistik yang tidak berarti bagi kesejahteraan rakyat secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkat-Nya, sehingga jurnal ini dapat selesai dengan baik. Penulis memahami bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan banyak pihak. Dengan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, kritik, dan saran yang bermanfaat selama penulisan jurnal ini. Penulis juga berterima kasih kepada keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun material, serta doa yang tak henti-hentinya untuk kelancaran penulisan jurnal ini. Penulis tidak lupa mengungkapkan terima kasih kepada teman-teman yang telah memberikan masukan, berdiskusi, dan memberi semangat dalam menyelesaikan jurnal ini. Semoga jurnal ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan, serta bisa menjadi acuan bagi penulisan berikutnya yang terkait dengan kesejahteraan pekerja dan pembangunan ekonomi yang adil.

REFERENSI

- Adhawayah & Santoso. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja. *The Juris*, 6(2), 502–510. <https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.623>
- Ahmad, I. F., & Al Ayubbi, S. A. (2024). Kronik Gerakan Serikat Buruh di Indonesia: Peta dan Sejarah. *Journal of Social Movements*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.1>
- Ariefana. (2015, April 16). Serikat Buruh Industri Semakin Lemah. *suara.com*. <https://www.suara.com/news/2015/04/24/060100/serikat-buruh-industri-semakin-lemah>
- Baskara. (2026, Januari 5). Proyeksi Ekonomi di Bawah 6 Persen, Target Pertumbuhan Pemerintah

- Dipertanyakan—Jurnal Patroli News. Jurnal Patroli. <https://jurnalpatrolineews.co.id/headline/proyeksi-ekonomi-di-bawah-6-persen-target-pertumbuhan-pemerintah-dipertanyakan/>
- Bella, Andriyani, & Hasya. (2025). analisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening pada generasi milenial (studi pada pt. tanjung sarana lestari). *diponegoro journal of management*, 14(1), 119–129.
- Dirgantara, T., & Santoso, R. P. (2024). Sosiodemografis dan rata-rata produktivitas tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Keuangan*, 97–108. <https://doi.org/10.20885/JKEK.vol3.iss1.art13>
- Disnaker. (2019). Produktivitas Tenaga Kerja | Dinas Tenaga Kerja. Disnaker Kabupaten Buleleng. <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/produktivitas-tenaga-kerja-42>
- Ekonomiunikama. (2025, Juli 28). Ketahanan Ekonomi 2025 Dan Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia - Program Studi Pendidikan Ekonomi. <https://pspe.unikama.ac.id/id/ketahanan-ekonomi-2025-dan-dinamika-hubungan-industrial-di-indonesia>
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.300>
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Herawati, N., Setiawati, R., & Cahyaningtyas, I. (2021). Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan. *Notarius*, 14(1), 428–443. <https://doi.org/10.14710/nts.v14i1.39103>
- Hulopi, Kasim, & Amu. (2025). Efektivitas terhadap Sanksi Pidana Bagi Perusahaan yang Menunggak Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan: Studi di BPJS Ketenagakerjaan Gorontalo. *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia*, 2(2), 83–97. <https://doi.org/10.62383/majelis.v2i2.648>
- Ibrahim, Z. (2017). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. *Jurnal Media Hukum*, 23(2), 150–161. <https://doi.org/10.18196/jmh.2016.0076.150-161>
- Kemenko Perekonomian. (2025a, Mei 5). Ekonomi Indonesia Tumbuh 4,87% pada Triwulan I-2025, Tetap Solid Meski Hadapi Tantangan Eksternal. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/6341/ekonomi-indonesia-tumbuh-487-pada-triwulan-i-2025-tetap-solid-meski-hadapi-tantangan-eksternal>
- Kemenko Perekonomian. (2025b, November 5). Perekonomian Indonesia Tetap Tangguh, Tumbuh 5,04% di Triwulan III-2025. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/6645/perekonomian-indonesia-tetap-tangguh-tumbuh-504-di-triwulan-iii-2025>
- Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256–260. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543>
- Mahalini, & Antari. (2024). Kepastian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pelanggaran Bersifat Mendesak (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1(1), 37–58.
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Prabowo, Y. A. (2015). Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta.
- Pradana, B. A., Marsuni, L., & Poernomo, S. L. (2025). Analisis Hukum Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Peningkatan Perlindungan Sosial Bagi Pekerja.
- Renaldo, R., & Agustiyani, V. P. (2025). PERAN WORK-LIFEBALANCETERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *JREMP-Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen Perbankan*, 2(2), 37–44.
- Salma. (2024, Oktober 25). UGM Expert Unveils Strategy to Achieve 8 Percent Economic Growth Target Through Agriculture Sector. *Universitas Gadjah Mada*. <https://ugm.ac.id/en/news/ugm-expert-unveils-strategy-to-achieve-8-percent-economic-growth-target-through-agriculture-sector/>
- Sari. (2025). Peran hubungan industrial dalam mengurangi konflik tenaga kerja. *Jurnal ilmiah m-progress*, 15(2), 295–308. <https://doi.org/10.35968/mpu.v15i2.1472>

- Sunandar, A., Sinambela, B., Rizkia, A., & Setiawan, A. H. (2025). Penyelesaian Perselisihan Upah Dalam Hubungan Industrial di Indonesia Berdasarkan Undang-undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 33315–33329.
- Tetteng, B., Chaerani, I. A., Afifah, A. I. N., Putri, M. W., & Aisyah, N. (2025). Penguatan Pemahaman Work-Life Balance Melalui Workshop Bagi Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor. *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 326–330. <https://doi.org/10.59435/gjpm.v3i2.1583>
- Ulhaq & Suratman. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Work-Family Conflict, dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 583–597. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.6417>
- Wibowo, & Siregar. (2022). Peran Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerj. *Eqien - Journal Of Economics dan Busniess*, 10(1), 75–81. <https://doi.org/10.34308/eqien.v10i1.462>
- Willa. (2022, Februari 23). Mengenal Serikat Pekerja di Indonesia Serta Aturan Hukumnya. [hukumonline.com.https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-serikat-pekerja-di-indonesia-serta-aturan-hukumnya-lt6215e1d98a3ad/](https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-serikat-pekerja-di-indonesia-serta-aturan-hukumnya-lt6215e1d98a3ad/)