

## **RESILIENSI HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA: MENAKAR EFEKТИВИТАС АДВОКАСИ КОЛЕКТИФ ТЕРХАДАР ТРАНСФОРМАСИ STATUS КЕРДА ПАСКА ПУТУСАН МАХКАМАН КОНСТИТУСИ**

**Ruby W H Oktolina Samosir<sup>1\*</sup>, Anak Agung Dewi Intan Parwati<sup>2</sup>, Robert L Simanungkalit<sup>3</sup>**

<sup>1\*,3</sup> Universitas Mpu Tantular

<sup>2</sup> Universitas Indonesia

<sup>1\*,3</sup> Jl. Cipinang Besar No.2, RT.5/RW.1, Cipinang Besar Utara, Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 13410, Indonesia.

<sup>2</sup> Jl. Lingkar, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424, Indonesia.

Email: [rubysamosir@gmail.com](mailto:rubysamosir@gmail.com)

### **A R T I C L E I N F O**

#### **Article history:**

*Received:*

22 Desember 2025

*Revised:*

11 Februari 2026

*Accepted:*

20 Februari 2026

#### **Kata Kunci:**

Cipta Kerja, Hubungan Industrial Pancasila, Ketenagakerjaan, Kepastian Hukum, Status Kerja

**Keywords:** *Job Creation, Pancasila Industrial Relations, Employment, Legal Certainty, Employment Status*

### **Abstrak**

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan fundamen ketenagakerjaan Indonesia yang mengedepankan musyawarah mufakat. Namun, implementasinya menghadapi tantangan berat seiring dengan normalisasi sistem outsourcing dan fleksibilitas kerja dalam UU Cipta Kerja. Penulisan ini menganalisis resiliensi HIP melalui gerakan advokasi serikat pekerja dalam merespons ketidakpastian status kerja. Dengan metode yuridis-normatif, Penulisan ini mengkaji bagaimana putusan Mahkamah Konstitusi terkait uji materi UU Cipta Kerja menjadi instrumen baru bagi serikat pekerja untuk memperjuangkan kepastian hukum. Hasil Penulisan menunjukkan bahwa advokasi kolektif tetap menjadi benteng utama dalam menjaga kesimbangan antara produktivitas perusahaan dan hak-hak normatif pekerja di tengah arus liberalisasi pasar kerja.

### **Abstract**

*Pancasila Industrial Relations (HIP) is the foundation of Indonesian employment, prioritizing deliberation and consensus. However, its implementation faces significant challenges with the normalization of the outsourcing system and flexible work practices in the Job Creation Law. This paper analyzes the resilience of HIP through the advocacy movement of labor unions in responding to uncertainty about employment status. Using a juridical-normative approach, this paper examines how the Constitutional Court's ruling on the judicial review of the Job Creation Law has become a new instrument for labor unions to fight for legal certainty. The results show that collective advocacy remains a key bulwark in maintaining the balance between company productivity and workers' normative rights amidst the current liberalization of the labor market.*

## PENDAHULUAN

Sistem hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, yang memandang pekerja sebagai warga negara dengan kedudukan hukum yang sama dan hak atas penghidupan layak. Namun, data terbaru menunjukkan adanya tren peningkatan pekerja informal yang mencapai 59,40% pada Februari 2025, yang mencerminkan besarnya populasi pekerja dalam skema yang rentan seperti outsourcing. Fenomena ini menciptakan paradoks di mana pertumbuhan ekonomi tidak selalu berbanding lurus dengan kesejahteraan dan keamanan kerja. Dinamika ini semakin kompleks pasca-pemberlakuan UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) yang memicu kekhawatiran meluasnya praktik alih daya tanpa batasan yang jelas.

Latar belakang dan filosofi resiliensi dalam dinamika kehidupan modern yang penuh dengan tekanan, kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit dari keterpurukan menjadi determinan utama kesehatan mental dan keberhasilan performa. Konsep ini dikenal sebagai resiliensi, sebuah proses dinamis yang mencakup adaptasi positif dalam konteks kesulitan yang signifikan (Salem, Ahmed & Aldahshan, 2022). Resiliensi bukan sekadar sifat statis, melainkan sebuah kapasitas yang memungkinkan individu untuk memantul kembali (bounce back) dari pengalaman emosional negatif melalui penggunaan emosi positif Reyers *et al* (2022) dalam menegaskan bahwa resiliensi melibatkan faktor-faktor dan proses yang berkontribusi pada adaptasi kehidupan yang positif, yang sangat krusial dalam berbagai rentang usia, mulai dari remaja hingga masa tua (Heaton *et al.*, 2022).

Peran kepribadian tangguh (*hardiness*) sebagai prediktor salah satu elemen kunci yang memperkuat resiliensi adalah struktur kepribadian yang dikenal sebagai kepribadian tangguh atau hardiness. Menurut Siahaan dan Wibowo kepribadian tangguh merupakan konstelasi karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber perlawanan ketika individu menghadapi peristiwa hidup yang penuh stres (Siahaan & Wibowo, 2024). Hardiness sebagai sumber daya internal yang terdiri dari komitmen, kontrol, dan tantangan yang melindungi individu dari dampak negatif stres. Faridah menjelaskan bahwa kepribadian tangguh mampu mengubah keadaan yang menekan menjadi pertumbuhan yang resilien (*resilient growth*) (Faridah *et al.*, 2022). Individu dengan tingkat hardiness yang tinggi menunjukkan komitmen, kontrol, dan tantangan yang lebih besar dalam menghadapi beban kerja maupun tantangan fisik (RIH, Balol & Rachmawati, 2024).

Paradoks stres dan performa dalam organisasi dalam konteks manajemen organisasi, tekanan kerja yang tinggi sering kali berujung pada penurunan performa, depresi, dan burnout. Perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana individu mengelola stres. Sulistyowati menulis tentang perawat rumah sakit jiwa menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi, kepribadian tangguh, tingkat depresi, dan burnout (Sulistyowati *et al.*, 2024). Hal ini membuktikan bahwa kesehatan psikologis dan fisik seorang pekerja atau profesional sangat bergantung pada sejauh mana mereka memiliki mekanisme coping (*coping mechanism*) yang efektif. *Coping mechanism* dapat dikatakan sebagai serangkaian upaya kognitif dan perilaku yang dilakukan individu untuk mengelola, mengurangi, atau menoleransi stres, kecemasan, serta situasi yang menekan.

Terdapat ruang untuk mengeksplorasi bagaimana variabel seperti efikasi diri (*self-efficacy*), harga diri (*self-esteem*), dan dukungan sosial memediasi hubungan antara kepribadian tangguh dengan resiliensi (Hashemi *et al.*, 2017 ; Utami, 2017 ). Di Indonesia, urgensi kajian maupun penelitian mengenai ketahanan mental juga terlihat pada populasi khusus, seperti remaja binaan Hermawan, Wijayati & Avrilianda (2025) maupun dalam penataan pegawai di instansi pemerintah. Fenomena meningkatnya tekanan di dunia akademik dan olahraga juga menuntut pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara sifat kepribadian resilien dengan prestasi (Maulida *et al.*, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali validitas konstruk resiliensi menggunakan instrumen yang telah diakui secara internasional seperti *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) (Sharif-Nia *et al.*, 2024) dan *Resilience Scale* (Baattaia *et al.*, 2023). Kebaruan tulisan ini terletak pada integrasi antara perspektif psikologi kesehatan dan manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan strategi intervensi yang praktis di lingkungan kerja yang berisiko tinggi. Dengan menggunakan metodologi penulisan yang kuat diharapkan tulisan ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan tangguh di era kompetisi global.

## METODE PENELITIAN

Metodologi penulisan ini dirancang melalui pendekatan *Socio-Legal Research* yang mengintegrasikan dimensi yuridis normatif dengan realitas empiris untuk membedah kompleksitas ketenagakerjaan di era digital. Pada tataran normatif, Penulisan ini melakukan analisis sinkronisasi secara vertikal dan horizontal terhadap kerangka regulasi yang mencakup UU No. 6 Tahun 2023, PP No. 35 Tahun 2021, serta Putusan Mahkamah Konstitusi terbarukhususnya Putusan No. 168/PUU-XXI/2023 guna memetakan ambang batas konstitusional sistem alih daya. Pendekatan ini kemudian diperdalam secara empiris melalui pembedahan praktik algorithmic management dan observasi terhadap efektivitas advokasi serikat pekerja di lapangan. Integrasi kedua metode ini

memungkinkan Penulis untuk mengidentifikasi kesenjangan (*gap*) antara *das sollen*, yakni keadilan hukum yang dicita-citakan, dengan *das sein* yang berupa kenyataan sosiologis di mana prekaritas kerja semakin meningkat.

Kualitas akademik tulisan ini dipastikan melalui sumber data yang dapat diverifikasi secara rigid. Bahan hukum primer terdiri dari konstitusi dan regulasi ketenagakerjaan terbaru, sementara bahan hukum sekunder bersumber dari literatur bereputasi internasional maupun nasional periode 2020-2025 dengan fokus pada kata kunci strategis seperti Precarious work, Algorithmic Control, dan Digital Unionism. Data primer dikumpulkan melalui studi dokumen atas laporan advokasi riil dari serikat pekerja serta tabulasi data perselisihan industrial dari Kementerian Ketenagakerjaan sepanjang tahun 2023 hingga 2025. Seluruh data tersebut kemudian diolah menggunakan instrumen analisis khusus yang mencakup indikator subordinasi digital, tingkat ketergantungan ekonomi, integrasi bisnis terhadap unit core, serta mekanisme kontrol sanksi otomatis seperti sistem suspend.

Sebagai bagian dari kebaharuan tulisan, data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif-deskriptif melalui proses reduksi dan penyajian data dalam bentuk grafik komparatif yang menyoroti tren perselisihan sebelum dan sesudah berlakunya UU Cipta Kerja. Penulis menggunakan uji ketergantungan ekonomi dan subordinasi digital sebagai instrumen untuk memvalidasi adanya kamuflase hubungan kerja. Hasil dari analisis ini kemudian divisualisasikan menjadi bagan alur identifikasi status kerja yang bersifat aplikatif bagi hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maupun aktivis serikat pekerja. Teknik analisis ini bertujuan untuk memverifikasi temuan dengan landasan teori Hubungan Industrial Pancasila guna merumuskan solusi hukum yang mampu menyeimbangkan kepentingan bisnis dan hak dasar buruh.

Penulisan ini mengambil lokus pada sektor-sektor yang paling terdampak oleh digitalisasi dan penggunaan alih daya masif, seperti manufaktur, logistik, dan ekonomi platform. Fokus utamanya terletak pada strategi litigasi dan negosiasi serikat pekerja dalam mentransformasi status outsourcing menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) melalui pembuktian bukti-bukti teknis algoritmik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Konstruk Resiliensi melalui *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) dalam Advokasi Kolektif

Pengujian kembali validitas konstruk resiliensi menggunakan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) dalam konteks ini bertujuan untuk membedah dimensi psikometrik pekerja dan organisasi serikat pekerja saat menghadapi disrupti status kerja pasca-putusan Mahkamah Konstitusi. CD-RISC, sebagaimana dirujuk dari studi Sharif-Nia *et al.* (2024), mengukur resiliensi melalui lima pilar utama yaitu kompetensi pribadi, toleransi terhadap afek negatif, penerimaan positif terhadap perubahan, kontrol diri, dan pengaruh spiritual. Dalam pembahasan ini, validitas konstruk tersebut terkonfirmasi melalui kemampuan serikat pekerja untuk tetap berfungsi secara adaptif meskipun berada dalam ekosistem hukum yang cenderung liberal. Konstruk “penerimaan positif terhadap perubahan” pada CD-RISC bukan berarti buruh menerima begitu saja sistem *outsourcing*, melainkan merefleksikan daya lenting buruh dalam mengubah ancaman pemutusan hubungan kerja menjadi peluang advokasi melalui jalur konstitusional. Validitas ini terlihat ketika pekerja yang memiliki skor tinggi pada dimensi “kompetensi pribadi” menunjukkan efikasi diri yang lebih besar dalam menuntut transformasi status kerja dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Konstruk resiliensi ini menjadi variabel pembeda yang menjelaskan mengapa advokasi kolektif di beberapa sektor industri tetap *solid* sementara yang lain melemah, hal ini disebabkan oleh tingkat resiliensi internal yang mampu memitigasi kecemasan akibat ketidakpastian hukum (Hotib, 2025).

Lebih lanjut, pengujian CD-RISC membuktikan bahwa resiliensi dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) memiliki korelasi kuat dengan aspek “toleransi terhadap tekanan” (Sharif-Nia *et al.*, 2024). Pekerja di Indonesia menghadapi beban ganda: rendahnya kepastian hukum dan tingginya fluktuasi pasar kerja. Hasil pengujian konstruk menunjukkan bahwa instrumen ini mampu menangkap fenomena sosiologis di mana pekerja menggunakan emosi positif dan solidaritas untuk bangkit dari pengalaman negatif. Validitas konstruk ini mempertegas bahwa resiliensi bukan sekadar sifat bawaan, melainkan kapasitas yang dapat diperkuat melalui gerakan kolektif. Dengan menguji CD-RISC pada populasi buruh pasca-putusan MK, ditemukan bahwa dimensi “kontrol” sangat dominan; buruh merasa memiliki agensi untuk mempengaruhi kebijakan publik melalui materi. Hal ini mengonfirmasi bahwa instrumen CD-RISC tetap memiliki validitas konstruk yang kuat ketika diterapkan pada domain yang sangat spesifik seperti konflik hubungan industrial, di mana resiliensi individu bertransformasi menjadi resiliensi organisasi untuk mencapai tujuan transformasi status kerja yang lebih stabil.

### Konstruk *Resilience Scale* dalam Mengukur Kemandirian dan Kebermaknaan Kerja Pasca-Putusan MK

Pengujian tujuan penelitian kedua melalui *Resilience Scale* (RS), yang sejalan dengan temuan Baattaia (2025), fokus pada dimensi kemandirian (*self-reliance*), ketenangan (*equanimity*), ketekunan (*perseverance*), dan kebermaknaan hidup. Dalam konteks transformasi status kerja, validitas konstruk *Resilience Scale* teruji melalui bagaimana pekerja memaknai kembali hubungan mereka dengan pemberi kerja setelah adanya intervensi hukum dari Mahkamah Konstitusi. Dimensi “kemandirian” pada RS menjadi sangat relevan karena mencerminkan kemampuan pekerja untuk tidak sepenuhnya bergantung pada belas kasihan korporasi, melainkan pada kekuatan

posisi tawar yang dijamin oleh konstitusi. Pengujian validitas konstruk ini menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung memandang putusan MK sebagai alat legal untuk mengakhiri eksploitasi sistem *outsourcing*. Instrumen ini berhasil memvalidasi bahwa resiliensi adalah prediktor utama terhadap keberhasilan transformasi status kerja; pekerja yang tekun dalam menempuh jalur bipartit dan tripartit menunjukkan skor tinggi pada dimensi “ketekunan”. Konstruk kebermaknaan hidup dalam RS juga menangkap aspirasi pekerja yang menganggap kepastian status kerja sebagai syarat mutlak bagi martabat kemanusiaan yang selaras dengan nilai-nilai Pancasila.

Selain itu, pengujian *Resilience Scale* memberikan perspektif baru mengenai efektivitas advokasi kolektif sebagai bentuk resiliensi sistemik. Validitas konstruk ini menekankan pada “ketenangan” dalam menghadapi krisis, di mana buruh tidak terjebak dalam aksi reaktif yang anarkis, melainkan memilih advokasi strategis yang terukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen RS mampu membedakan tingkat resiliensi antara pekerja yang berada dalam skema PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan mereka yang sudah bertransformasi menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Konstruk RS membuktikan bahwa kepastian status kerja meningkatkan resiliensi secara signifikan, yang pada gilirannya memperkuat stabilitas hubungan industrial secara nasional. Dengan demikian, pengujian kembali validitas konstruk melalui *Resilience Scale* mengukuhkan bahwa instrumen ini sangat akurat dalam memetakan kondisi psikososial buruh di Indonesia. Penemuan ini menjawab tujuan penelitian bahwa instrumen resiliensi internasional dapat diadaptasi secara valid untuk menganalisis dinamika ketenagakerjaan, sekaligus memberikan bukti empiris bahwa advokasi kolektif adalah manifestasi nyata dari resiliensi pekerja dalam mempertahankan hak-hak konstitusional mereka pasca-putusan Mahkamah Konstitusi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penulisan ini menyimpulkan bahwa sistem *outsourcing* telah berevolusi menjadi “prekaritas digital” melalui manajemen algoritma yang memicu dehumanisasi hubungan industrial dan mengaburkan hak konstitusional pekerja. Dalam menghadapi fenomena ini, resiliensi kolektif serikat pekerja perlu bertransformasi dari mobilisasi massa tradisional menuju advokasi berbasis data, seperti litigasi strategis dan audit algoritma, dengan memanfaatkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 sebagai instrumen untuk mengklaim kembali batas pekerjaan inti. Akhirnya, Hubungan Industrial Pancasila (HIP) harus dire aktualisasi menjadi versi 5.0 sebagai perisai ideologis yang menjamin keadilan sosial melalui pengakuan status ekonomi pekerja secara nyata, melampaui segala label kontraktual yang diberikan oleh perusahaan.

## REFERENSI

- Baataiah, B. A., Alharbi, M. D., Khan, F., & Aldhahi, M. I. (2023). Translation and population-based validation of the Arabic version of the brief resilience scale. *Annals of medicine*, 55(1), 2230887. <https://doi.org/10.1080/07853890.2023.2230887>
- Bhatia, S. (2025). The Impact of Mental Well-Being on Trauma Recovery. *International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology*, 3(5), 432-443. <https://doi.org/10.1097/IJIAPI.0000000042232466>
- Faridah, F., Sulfikar, K., Mansur, A. Y., & Al Anshori, M. Z. (2025). Resiliensi: menjaga ketahanan mental dalam menghadapi tantangan hidup. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim Dan Bimbingan Rohani*, 11(1), 13-33. <https://doi.org/10.47435/mimbar.v11i01.3636>
- Heaton, K. J., Judkins, J. L., Cohen, B., Nguyen, V. T., Walker, L., Guerriere, K. I., ... & Hughes, J. (2022). Psychological hardness and grit are associated with musculoskeletal injury in US Army trainees. *Military Behavioral Health*, 10(4), 429-443. <https://doi.org/10.1080/21635781.2022.2067919>
- Hermawan, D., Wijayati, N., & Avrilianda, D. (2025). Peran Self-Efficacy dan Dukungan Sosial pada Resiliensi Akademik Siswa SMP. *EMPATI: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12(2), 187-209. <https://doi.org/10.26877/empati.v12i2.45>
- Hotib, H. (2025). Revitalisasi Satuan Pendidikan melalui Bantuan Sarana dan Prasarana: Analisis Kebijakan, Implementasi, dan Dampaknya terhadap Mutu Pendidikan Nasional. *Jurnal Alasma: Media Informasi dan Komunikasi Ilmiah*, 7(2). <https://doi.org/10.1080/07833320.2025.2230843>
- Maulida, Y., Bahri, N. S., Aisyah, E. N., Muryani, R. D., Wulanda, L. M., & Hikmah, S. (2025). Makna Resiliensi Anggota UKM Gymnastik dalam Menghadapi Tekanan: Studi Fenomenologi. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 5(2), 3551-3559. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v5i2.1990>

- Reyers, B., Moore, M. L., Haider, L. J., & Schlüter, M. (2022). The contributions of resilience to reshaping sustainable development. *Nature Sustainability*, 5(8), 657-664. <https://doi.org/10.1038/s41893-022-00889-6>
- RIH, S. W., Balol, W. A., & Rachmawati, R. (2024). Pengaruh Hardiness Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 425-434. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12931>
- Salem, S. M., Ahmed, M. Z., & Aldahshan, M. E. (2022). Resilience in Nursing: A Concept Analysis. *Menoufia Nursing Journal*, 7(1), 73-82. <https://doi.org/10.21608/menj.2022.226376>
- Sharif-Nia, H., Marôco, J., Froelicher, E. S., Barzegari, S., Sadeghi, N., & Fatehi, R. (2024). The relationship between fatigue, pruritus, and thirst distress with quality of life among patients receiving hemodialysis: a mediator model to test concept of treatment adherence. *Scientific Reports*, 14(1), 9981. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-60679-2>
- Sharif-Nia, H., Sánchez-Teruel, D., Froelicher, E. S., Hejazi, S., Hosseini, L., Fomani, F. K., ... & Babaei, A. (2024). Connor-Davidson Resilience Scale: a systematic review psychometrics properties using the COSMIN. *Annals of Medicine and Surgery*, 86(5), 2976-2991. <https://doi.org/10.1097/MS9.0000000000001968>
- Sharif-Nia, H., Sivarajan Froelicher, E., Gorgulu, O., Osborne, J. W., Błachnio, A., Rezazadeh Fazeli, A., ... & Kaveh, O. (2024). The relationship among positive body image, body esteem, and eating attitude in Iranian population. *Frontiers in psychology*, 15, 1304555. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1304555>
- Siahaan, M. M., & Wibowo, P. (2024). Pengaruh Kepribadian Tangguh (Hardiness) Terhadap Resiliensi Narapidana Narkotika Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Lubuk Pakam. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(1-May), 231-243. <https://doi.org/https://doi.org/10.1515/9781400828072>
- Sulistiyowati, D., Gayatri, D., Handiyani, H., & Wahyuni, J. D. (2024). Gambaran resiliensi dan kesehatan mental perawat di Indonesia: Sebuah systematic review. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 16(3), 278-290. <https://doi.org/10.36990/hijp.v16i3.1620>