



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 76-82

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Isu-Isu Kontemporer Dalam Dunia Kerja

Keiza Madinatuz Az-Zahra¹, Seliyana Heryani², Machdum Bachtiar³

^{1,2,3} Prodi Bimbingan Dan konseling Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

231340067.keiza@uinbanten.ac.id¹, 231340068.seliyana@uinbanten.ac.id², machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id³

Abstrak

The rapid development of the global workforce in the era of globalization and the Fourth Industrial Revolution has led to significant changes in employment systems. Technological advancements, particularly in artificial intelligence (AI), automation, and the implementation of flexible and hybrid work models, have transformed work patterns, industrial relations, and human resource management practices. At the same time, outsourcing and the increasing number of layoffs have emerged as major challenges that directly affect workers' economic and psychological well-being. This study aims to examine contemporary issues in the world of work, including outsourcing, artificial intelligence and automation, flexible and hybrid work models, termination of employment, and compensation systems, particularly within the context of Islamic educational institutions. This research employs a descriptive qualitative method using a library research approach by analyzing various relevant primary and secondary sources. The findings indicate that changes in the world of work offer opportunities for increased efficiency and productivity, yet also pose risks such as job insecurity, reduced employment opportunities, and challenges in maintaining a balance between organizational interests and workers' rights. Therefore, adaptive, fair, and welfare-oriented labor policies, along with equitable, transparent, and just compensation systems, are essential to create a healthy, sustainable, and humane working environment.

Keywords: *contemporary issues, world of work, outsourcing, artificial intelligence, layoffs, compensation.*

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja global saat ini ditandai oleh perubahan yang sangat cepat sebagai dampak dari globalisasi, kemajuan teknologi, serta transformasi ekonomi digital. Fenomena seperti otomatisasi kerja, pemanfaatan kecerdasan buatan, kerja jarak jauh (*remote work*), serta fleksibilitas jam kerja menjadi isu-isu kontemporer yang memengaruhi sistem ketenagakerjaan di berbagai negara. Perubahan tersebut tidak hanya membawa peluang peningkatan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memunculkan tantangan baru berupa ketidakpastian kerja, tuntutan keterampilan baru, meningkatnya beban kerja, serta risiko terhadap kesehatan mental pekerja. (Anisah et al., 2025)

Perkembangan zaman, globalisasi, dan kemajuan teknologi telah mengakibatkan transformasi besar dalam industri kerja. Pola interaksi antar tenaga kerja, sistem pengelolaan sumber daya manusia, dan metode kerja telah mengalami perubahan yang signifikan. Perusahaan sekarang dituntut untuk menjadi lebih luwes, efisien, dan siap beradaptasi menghadapi persaingan di tingkat global. Di sisi lain, para pekerja juga harus dapat beradaptasi dengan tuntutan baru yang terus berubah. Dalam hal ini, muncul berbagai permasalahan modern yang menjadi fokus utama dalam dunia pekerjaan. Beberapa permasalahan tersebut termasuk alih daya, kecerdasan buatan dan otomatisasi, serta model kerja yang fleksibel dan hybrid, pemutusan hubungan kerja, dan isu terkait kompensasi. Permasalahan-permasalahan ini tidak hanya mempengaruhi performa organisasi, tetapi juga berimbas langsung pada kesejahteraan, keamanan, dan masa depan para pekerja. Revolusi industri 4.0 yang ditandai oleh kemunculan teknologi digital, kecerdasan buatan, dan otomatisasi telah menyebabkan perubahan besar dalam berbagai sektor industri. Banyak pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini telah digantikan dengan sistem otomatis yang berbasis teknologi. Situasi ini menimbulkan tantangan baru, seperti perubahan jenis pekerjaan, kenaikan kebutuhan kompetensi tenaga kerja, dan munculnya kekhawatiran mengenai pengurangan lapangan

kerja. Selain itu, perubahan dalam sistem kerja juga menjadi masalah yang penting. Model kerja yang fleksibel dan hybrid, yang mengombinasikan kerja dari rumah dengan kerja di kantor, semakin banyak diterapkan, terutama setelah terjadinya pandemi COVID-19. Model ini memberikan kemudahan bagi karyawan dalam mengatur waktu dan lokasi kerja, tetapi juga menimbulkan tantangan dalam hal pengawasan kinerja, komunikasi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kajian mengenai isu-isu kontemporer dalam dunia kerja menjadi sangat penting untuk dilakukan. Pemahaman yang komprehensif terhadap berbagai permasalahan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adil, adaptif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, makalah ini membahas secara mendalam berbagai isu kontemporer dalam dunia kerja, meliputi outsourcing, kecerdasan buatan dan otomatisasi, model kerja fleksibel dan hybrid, pemutusan hubungan kerja, serta kompensasi.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang lahir dari adanya perjanjian kerja yang disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK), khususnya terhadap pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan, diatur dengan persyaratan yang ketat guna melindungi hak-hak pekerja. Namun demikian, ketentuan tersebut mengalami perubahan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memberikan ruang lebih luas bagi pengusaha atau perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang dinilai tidak selalu bersifat objektif (Wibowo. 2021)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kondisi yang menimbulkan kekhawatiran besar bagi pekerja atau buruh karena berkaitan langsung dengan hilangnya sumber penghidupan. Oleh karena itu, PHK tidak seharusnya dilakukan secara sepihak atau sewenang-wenang oleh pengusaha, melainkan harus memenuhi persyaratan tertentu yang telah ditetapkan agar tidak mencederai rasa keadilan bagi kedua belah pihak. Pengaturan tersebut dimaksudkan untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Selain berdampak secara ekonomi, PHK juga membawa konsekuensi serius terhadap kondisi psikologis pekerja.

Kehilangan pekerjaan tidak hanya berarti hilangnya pendapatan, tetapi juga hilangnya berbagai manfaat sosial dan rasa aman yang melekat pada pekerjaan itu sendiri. Kondisi tersebut menjadikan PHK, khususnya yang bersifat tidak sukarela, sebagai peristiwa yang penuh tekanan dan berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan mental pekerja (Wibowo. 2021). Oleh karena itu, pelaksanaan PHK yang tidak mempertimbangkan sudut pandang pekerja dapat memperburuk kesejahteraan psikologis mereka. Dalam realitas sosial, situasi pasca-PHK semakin diperberat oleh sulitnya memperoleh pekerjaan baru. Persaingan di dunia kerja yang semakin ketat, peningkatan jumlah angkatan kerja setiap tahun, serta kondisi dunia usaha yang tidak stabil menyebabkan peluang kerja menjadi semakin terbatas. Keadaan ini menjadikan PHK sebagai persoalan yang tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga mencerminkan permasalahan struktural dalam sistem ketenagakerjaan yang membutuhkan perhatian dan penanganan serius.

Dalam konteks tersebut, setiap individu menunjukkan respons yang berbeda dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja, meskipun pada umumnya kondisi ini menimbulkan stres akibat terhentinya penghasilan, penurunan kondisi fisik, serta berkurangnya aktivitas sosial yang bermakna, sehingga menuntut adanya penyesuaian baru dalam kehidupan individu (Looker & Gregson, 2005). Apabila tekanan tersebut berlangsung secara berkepanjangan, hal ini berpotensi mengganggu keseimbangan dan kualitas hidup, sehingga kemampuan untuk bertahan dan bangkit dari situasi sulit melalui resiliensi menjadi faktor penting dalam menghadapi dampak psikologis pemutusan hubungan kerja (Jabbal appriawal.2022)

Sejalan dengan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Peran SDM tidak hanya terbatas pada pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, tetapi juga mencakup upaya menciptakan iklim kerja yang sehat, profesional, dan berkelanjutan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengelolaan SDM memiliki dimensi yang lebih luas karena tidak hanya menekankan aspek profesionalisme, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan sosial dalam praktik kerja. Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan SDM adalah sistem kompensasi, yang meliputi gaji, tunjangan, serta berbagai bentuk penghargaan lain sebagai imbalan atas kontribusi tenaga pendidik dan staf. Pemberian

kompensasi yang layak, adil, dan transparan tidak hanya mencerminkan penghargaan terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas, yang pada akhirnya berdampak langsung pada efektivitas dan kualitas lembaga pendidikan. (D.Noviyanti. 2025)

Dari perspektif ajaran Islam, sistem kompensasi memiliki posisi yang sangat penting karena tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif dan ekonomi, tetapi juga mencerminkan nilai moral dan prinsip keadilan ('adl). Islam menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh imbalan yang sepadan dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, tanpa adanya diskriminasi. Selain itu, pengelolaan kompensasi dalam lembaga pendidikan Islam harus berlandaskan prinsip keseimbangan (tawazun) dan tanggung jawab (mas'uliyah), sehingga pemberian gaji dan tunjangan tidak hanya mempertimbangkan kemampuan finansial lembaga, tetapi juga nilai-nilai spiritual dan sosial yang menjadi karakteristik lembaga pendidikan Islam.

Namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai kendala dalam menerapkan sistem kompensasi yang adil. Keterbatasan anggaran, perbedaan kebijakan, serta ketidaksesuaian antara regulasi nasional dan kebutuhan lembaga sering kali menyebabkan pengelolaan gaji dan tunjangan belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan, baik secara internal maupun eksternal. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik, yang dalam jangka panjang dapat memengaruhi kualitas layanan pendidikan dan keberlangsungan lembaga, sehingga diperlukan upaya perbaikan sistem kompensasi yang terencana, transparan, dan selaras dengan nilai-nilai syariah.

Dalam upaya memperkuat efektivitas sistem kompensasi, strategi pemberian kompensasi dan insentif juga dapat diintegrasikan dengan target keberlanjutan lembaga. Karyawan yang menunjukkan inisiatif dalam efisiensi penggunaan sumber daya, pengurangan limbah, serta pengembangan program tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility*) dapat diberikan penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pendekatan ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, tetapi juga mendorong terbentuknya perilaku kerja yang berorientasi pada kepedulian lingkungan dan tanggung jawab sosial secara konsisten di seluruh jenjang organisasi. (Januar et al., n.d.)

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka (*library research*). Metode ini dipilih karena relevan untuk mengkaji dan menganalisis isu-isu kontemporer dalam dunia kerja secara mendalam melalui telaah literatur tanpa melakukan penelitian lapangan. Kajian kepustakaan menjadi penting mengingat pembahasan mengenai outsourcing (alih daya), kecerdasan buatan (AI) dan otomatisasi, model kerja fleksibel dan hybrid, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta sistem kompensasi banyak dikaji dalam buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, dan laporan penelitian terdahulu. Sumber data penelitian terdiri atas literatur primer dan sekunder. Literatur primer meliputi buku-buku yang membahas teori manajemen sumber daya manusia dan dinamika ketenagakerjaan modern, sedangkan literatur sekunder mencakup artikel jurnal, prosiding, laporan penelitian, dan publikasi ilmiah lain yang relevan dengan isu-isu ketenagakerjaan kontemporer. Pemilihan sumber dilakukan secara purposive, yaitu hanya literatur yang memiliki keterkaitan langsung dengan tema penelitian agar pembahasan tetap fokus dan sesuai tujuan kajian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*) dan analisis komparatif. Analisis isi digunakan untuk mengidentifikasi konsep, pola, serta tema utama yang berkaitan dengan perubahan dunia kerja, khususnya terkait praktik outsourcing, penerapan AI dan otomatisasi, fleksibilitas kerja, PHK, serta implikasinya terhadap sistem kompensasi. Sementara itu, analisis komparatif digunakan untuk membandingkan pandangan para ahli dan hasil penelitian terdahulu guna menemukan persamaan, perbedaan, serta kecenderungan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai isu-isu kontemporer dunia kerja serta implikasinya terhadap kebijakan ketenagakerjaan dan manajemen kompensasi di organisasi.

3. Hasil dan Diskusi

Isu-isu yang ada saat ini di lingkungan kerja mencerminkan perubahan cepat dan dinamis dalam aspek sosial, ekonomi, dan teknologi. Proses globalisasi serta revolusi industri 4.0 telah memicu transformasi besar dalam cara kerja, pola hubungan antar industri, serta pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan-perubahan ini

menghadirkan berbagai tantangan serta peluang yang memerlukan respons adaptif dari perusahaan, pekerja, dan pemerintah (Milya Sari dan Asmendri 2020). Beberapa masalah utama yang terlihat dalam dunia kerja saat ini antara lain adalah alih daya, kecerdasan buatan dan otomatisasi, model kerja yang fleksibel dan hybrid, pemutusan hubungan kerja, serta isu terkait kompensasi. Outsourcing atau alih daya adalah pendekatan manajemen yang banyak digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memusatkan perhatian pada aktivitas pokok bisnis. Dalam praktiknya, perusahaan memberikan sebagian tugas kepada pihak luar yang memiliki keterampilan khusus. Implementasi sistem alih daya dapat menawarkan manfaat seperti pengurangan biaya, fleksibilitas tenaga kerja, dan peningkatan efektivitas organisasi. Namun, di sisi lain, pendekatan ini sering menimbulkan masalah bagi karyawan, seperti ketidakpastian mengenai status pekerjaan, kurangnya jaminan kesejahteraan, serta minimnya kesempatan untuk pengembangan karir. (Chotibul Umam, 2020). Situasi ini bisa menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Oleh sebab itu, pelaksanaan alih daya perlu diatur dengan cara yang adil dan transparan, tetap menjaga perlindungan hak-hak pekerja. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dan otomatisasi semakin mendominasi berbagai sektor pekerjaan. Teknologi ini memungkinkan proses kerja dilakukan secara lebih cepat, efisien, dan akurat. Penggunaan AI dan otomatisasi terbukti mampu meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan manusia, serta menekan biaya produksi. Namun, kehadiran teknologi ini juga menimbulkan kekhawatiran akan berkurangnya lapangan pekerjaan, terutama bagi tenaga kerja yang memiliki keterampilan rendah. Banyak pekerjaan administratif dan operasional mulai tergantikan oleh sistem otomatis. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi, penguasaan teknologi, serta pengembangan keterampilan baru menjadi keharusan bagi tenaga kerja agar tetap relevan dan mampu bersaing di era digital.

a. Outsourcing (Alih Daya)

Outsourcing atau alih daya adalah sistem kerja di mana sebuah perusahaan mempercayakan sebagian aktivitas operasionalnya kepada pihak ketiga yang ahli dalam bidang tertentu. Tujuan utama dari penerapan sistem alih daya adalah untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya operasional, serta memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk lebih fokus pada kegiatan inti bisnis. Dalam praktiknya, beragam pekerjaan yang sering dialihdayakan mencakup layanan keamanan, pembersihan, administrasi, pusat panggilan, teknologi informasi, dan juga logistik. Dari sudut pandang perusahaan, outsourcing menawarkan manfaat berupa fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia serta pengurangan beban administrasi. Perusahaan tidak perlu menanggung biaya besar untuk proses rekrutmen, pelatihan, tunjangan, dan perlindungan sosial. Namun, dari sudut pandang pekerja, sistem ini seringkali menghasilkan ketidakpastian dalam pekerjaan, tingkat kesejahteraan yang rendah, serta sedikitnya kesempatan untuk pengembangan karir. Selain itu, pekerja yang dipekerjakan secara outsourcing sering kali mengalami perlakuan tidak adil terkait gaji, fasilitas, dan perlindungan hukum dibandingkan dengan pegawai tetap. Situasi ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan dalam pekerjaan, tekanan, dan penurunan produktivitas (Khairil Anwar, 2018). Oleh sebab itu, peraturan ketenagakerjaan perlu mengawasi praktik outsourcing dengan ketat untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja dan menghadirkan hubungan industrial yang harmonis. Meskipun memiliki manfaat bagi perusahaan, outsourcing juga menghadirkan sejumlah masalah. Bagi tenaga kerja, sistem ini sering diasosiasikan dengan ketidakpastian dalam status pekerjaan, rendahnya perlindungan sosial, serta kondisi kesejahteraan yang kurang memadai jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Oleh karena itu, pengelolaan outsourcing perlu mempertimbangkan faktor keadilan, perlindungan hak-hak pekerja, serta kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan.

Sistem outsourcing atau alih daya merupakan salah satu strategi yang banyak digunakan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi operasional. Menurut (Budi & Andani, 2022), outsourcing dilakukan dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga agar perusahaan dapat lebih fokus pada kegiatan inti (core business). Dalam praktiknya, sistem ini memberikan keuntungan berupa pengurangan biaya operasional serta fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Namun, di balik manfaat tersebut, terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pekerja, terutama terkait perlindungan hukum yang belum optimal. Banyak pekerja outsourcing tidak memperoleh hak yang setara dengan pekerja tetap, seperti jaminan sosial, kepastian kerja, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Sementara itu, Husni (2018) menjelaskan bahwa secara normatif perlindungan terhadap pekerja outsourcing telah diatur dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Akan tetapi, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Pekerja outsourcing berada pada posisi yang lemah karena hubungan kerja yang tidak langsung dengan perusahaan pengguna jasa. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan tanggung jawab dalam pemenuhan hak pekerja, termasuk dalam hal upah, jaminan sosial, dan perlindungan kerja.

Sejalan dengan itu, Wahyudi (2016) menjelaskan bahwa praktik outsourcing berkembang sebagai strategi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan menekan biaya operasional. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada kegiatan inti (core business). Namun demikian, penggunaan outsourcing sering menimbulkan ketimpangan dalam hubungan kerja, khususnya antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Perbedaan dalam upah, fasilitas, serta perlindungan kerja menjadi isu yang sering muncul dalam praktik ketenagakerjaan.

b. Kecerdasan Buatan (AI) dan Otomatisasi

Kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dan otomatisasi merupakan bagian penting dari transformasi digital dalam dunia kerja. AI memberi kemampuan kepada mesin untuk berpikir, belajar, dan membuat pilihan serupa manusia. Di sisi lain, otomatisasi berkaitan dengan penerapan teknologi untuk menggantikan pekerjaan manual dengan sistem yang bekerja secara otomatis. Teknologi ini banyak digunakan dalam berbagai sektor seperti manufaktur, perbankan, pendidikan, kesehatan, dan layanan publik. Kecerdasan buatan serta otomatisasi telah menjadi elemen vital dalam dunia kerja yang modern. Teknologi ini memungkinkan berbagai aktivitas dilakukan dengan cepat, tepat, dan efisien. Contohnya adalah pemanfaatan chatbot untuk layanan pelanggan, sistem otomatis dalam proses produksi, serta analisis data yang didukung AI untuk membantu dalam pengambilan keputusan (Masduki Ahmad, 2021). Penggunaan AI dan otomasi memberikan banyak keuntungan, seperti peningkatan efisiensi, penghematan waktu, ketepatan dalam pekerjaan, serta pengurangan kemungkinan kesalahan dari manusia. Di sisi lain, kemajuan teknologi ini menimbulkan kekhawatiran tentang hilangnya kesempatan kerja, terutama di kalangan pekerja yang memiliki keterampilan rendah. Banyak posisi dalam administrasi, manufaktur, dan layanan sederhana mulai dialihkan ke mesin otomatis. Untuk mengatasi tantangan ini, pekerja perlu terus mengasah kemampuan, terutama di sektor teknologi, analisis data, komunikasi, dan penyelesaian masalah. Pendidikan dan pelatihan kejuruan menjadi faktor kunci dalam menyiapkan tenaga kerja yang tanggap terhadap perubahan teknologi. Dengan demikian, kecerdasan buatan dan otomasi tidak hanya dianggap sebagai risiko, tetapi juga sebagai kesempatan untuk menciptakan jenis pekerjaan baru yang lebih kreatif dan bernilai tinggi (Abdul Wakhid, 2020).

c. Model Kerja Fleksibel dan Hybrid

Model kerja yang fleksibel dan hibrida adalah suatu sistem yang memungkinkan para pegawai untuk bekerja dari lokasi yang berbeda serta dengan waktu yang lebih bersifat fleksibel. Sistem ini mengalami pertumbuhan yang signifikan sejak terjadinya pandemi COVID-19, yang mendorong banyak perusahaan untuk mengadopsi cara kerja jarak jauh. Model hibrida mengintegrasikan kerja dari rumah dan di kantor, memberi kebebasan bagi karyawan untuk mengatur kegiatan kerja mereka. Salah satu keuntungan utama dari sistem ini adalah peningkatan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Karyawan dapat mengurangi durasi perjalanan mereka, menekan biaya transportasi, serta memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga dan pengembangan pribadi (Slamet Sholeh, 2020). Di samping itu, perusahaan juga dapat menghemat biaya operasional seperti pengeluaran untuk listrik, sewa tempat, dan fasilitas kantor. Penerapan sistem kerja yang fleksibel dan hibrida menawarkan sejumlah keuntungan, termasuk peningkatan produktivitas, kepuasan karyawan, dan penghematan biaya operasional bagi perusahaan. Namun, ada beberapa tantangan yang muncul, seperti pengawasan hasil kerja, komunikasi antar tim, dan kemungkinan berkurangnya interaksi sosial di antara pegawai. Dengan demikian, perusahaan harus merancang kebijakan yang tegas dan menggunakan teknologi komunikasi yang efisien.

d. Pemutusan Hubungan Kerja

Ketenagakerjaan pada dasarnya menggambarkan adanya hubungan antara dua subjek utama, yaitu pekerja dan pengusaha. Pekerja merupakan pihak yang melakukan pekerjaan untuk pihak lain dengan tujuan memperoleh upah, sedangkan pengusaha dapat berupa individu maupun badan hukum yang menjalankan usaha serta menyediakan pekerjaan dengan memberikan imbalan kepada tenaga kerja. Dalam konteks tersebut, pekerjaan menjadi elemen fundamental dalam sistem ketenagakerjaan karena berfungsi sebagai sarana utama bagi individu untuk memperoleh penghasilan. Melalui pekerjaan, tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga berkontribusi langsung terhadap tercapainya kesejahteraan. Oleh karena itu, isu ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari upaya menjamin kesejahteraan tenaga kerja sebagai bagian dari tatanan kehidupan sosial dan kemasyarakatan di Indonesia. (Hamimah 2018)

Lebih lanjut, jaminan atas hak untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan konstitusional ini menegaskan bahwa kesejahteraan bukan sekadar kebutuhan, melainkan hak dasar setiap warga negara. Dengan demikian, penyediaan pekerjaan yang layak menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan kehidupan yang sejahtera. Setiap warga negara pada dasarnya memiliki harapan untuk bekerja dalam kondisi yang adil dan manusiawi agar mampu mencapai kesejahteraan, karena kesejahteraan tersebut merupakan hak yang melekat pada setiap individu.

Dalam praktik ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi persoalan penting karena berdampak langsung pada keberlangsungan hidup pekerja. PHK tidak hanya mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga menyebabkan terhentinya sumber penghasilan yang selama ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi ini menempatkan pekerja pada posisi yang rentan, baik secara ekonomi maupun sosial, sehingga PHK tidak dapat dipandang sebagai keputusan administratif semata. (F Gunadi. 2020)

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap tindakan pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pekerja. PHK yang dilakukan tanpa dasar yang jelas berpotensi mengganggu kesejahteraan tenaga kerja serta bertentangan dengan tujuan negara dalam mewujudkan kehidupan yang layak bagi setiap warga negara. Gaji merupakan bentuk balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan atas jasa, waktu, serta usaha yang diberikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Gaji tidak hanya dipahami sebagai pembayaran rutin, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas peran dan kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebagai bagian dari sistem kompensasi, gaji dibayarkan secara tetap dan berkala kepada karyawan dengan status permanen sebagai jaminan atas hubungan kerja yang berkelanjutan, sehingga hak atas gaji tetap melekat meskipun karyawan tidak hadir secara fisik dalam aktivitas kerja harian. Selain itu, penggajian merupakan mekanisme pemberian kompensasi finansial yang diatur berdasarkan kesepakatan kerja atau ketentuan hukum yang berlaku, dengan nilai tertentu dalam bentuk uang, serta dilengkapi dengan tunjangan yang bertujuan menunjang kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian proses mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, pengembangan, evaluasi, hingga penghentian tenaga pendidik sesuai dengan standar kualifikasi dan tujuan lembaga. Pengelolaan sumber daya manusia diarahkan untuk membentuk tenaga pendidik yang produktif, profesional, serta berpegang pada nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan tugas dan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, sistem penggajian dalam pendidikan Islam tidak hanya menekankan aspek profesionalitas dan kinerja, tetapi juga harus mencerminkan prinsip keadilan, kelayakan, dan nilai-nilai keislaman, sehingga mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan tujuan pendidikan Islam secara berkelanjutan. (Dita Noviyanti 2025)

4. Kesimpulan

Perubahan pesat dalam dunia kerja sebagai dampak dari globalisasi, revolusi industri 4.0, dan kemajuan teknologi telah membawa implikasi yang luas terhadap sistem ketenagakerjaan. Isu-isu kontemporer seperti outsourcing, penerapan kecerdasan buatan dan otomatisasi, model kerja fleksibel dan hybrid, serta pemutusan hubungan kerja menjadi tantangan utama yang perlu direspons secara bijak dan berkeadilan. Meskipun perubahan tersebut membuka peluang peningkatan efisiensi, produktivitas, dan fleksibilitas kerja, namun juga menimbulkan risiko ketidakpastian kerja, berkurangnya keamanan pekerjaan, serta potensi gangguan terhadap kesejahteraan dan kesehatan mental pekerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kesejahteraan menjadi kunci penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan transparan memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas pekerja. Khususnya pada lembaga pendidikan Islam, sistem kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan kerja, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan, tanggung jawab, dan keseimbangan sesuai dengan prinsip ajaran Islam.

Referensi

1. Anisah, N. F., Handayani, S. A., Poernomo, R. W., Andini, D., & Sogi, M. N. (2025). *The Future of Indonesian Employment : Legal Protection and Effectiveness for Workers in Facing AI Transformation* Rapidly developing technology has brought about major changes in various aspects of. 06(2), 286–303. <https://doi.org/10.24252/shautuna.v6i2.56577>
2. Article, C., Wibowo, R. F., Herawati, R., Magister, S., Hukum, I., Hukum, F., Diponegoro, U., Hukum, F., & Diponegoro, U. (2021). *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*. 3.
3. Arkoun, M. (2019). Islam, Eropa dan Globalisasi: Agama dan Identitas. *Jurnal Agama dan Kontemporer*, 20(3), 333-346
4. Elmen Sakup, Nikendro, Agus Rifki Ridwan. (2025). Isu-Isu Kontemporer Keagamaan : Islam dan Globalisasi. 2(1)
5. Firmansyah, R. (2022). Teknologi dan Kesenjangan Pendidikan di Indonesia. 14(1), 60-74. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*
6. Hukum, J., Magister, M., Hukum, I., Hukum, F., & Indonesia, U. (2020). *UPAH PROSES DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Fitriana Gunadi * *. 50(4)*, 858–878.
7. Husni, Lalu. (2018). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 7(2), 219–234.
8. Januar, R., Alifian, H., Maulana, S., & Rohana, H. (n.d.). *No Title*.
9. Pada, R., Yang, K., & Pemutusan, M. (n.d.). *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*. 27–38.
10. Penggajian, K., & Kompensasi, T. D. A. N. (2025). *DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA*. 10(4), 2271–2283.
11. Putri, M., & Santoso, D. (2021). Pengaruh Kondisi Ekonomi terhadap Akses Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 5(2), 75-88.
12. Shiren Destrianjasari, Nyayu Khadijah, Ermis Suryana (2022). Pengertian, Teori dan Konsep, Ruang Lingkup Isu-Isu Kontemporer Pendidikan Islam. 8(2) /jime.v8i2.3304/<http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME>
13. Wahid, Abdul. 2017. Isu-Isu Kontemporer Pendidikan Islam. Semarang Walisongo
14. Wahyudi, Eko. (2016). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.
15. Wijaya, A., Solechan, S., & Suhartoyo, S. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2)