



**DAMPAK OMNIBUS LAW-KLASTER KETENAGAKERJAAN
DAN PERATURAN PELAKSANAANNYA TERHADAP
PENGELOLAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
YANG BERKELANJUTAN**



TESIS

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
DIDIK MAS'ADI
55121120020**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2025**



**DAMPAK OMNIBUS LAW-KLASTER KETENAGAKERJAAN
DAN PERATURAN PELAKSANAANNYA TERHADAP
PENGELOLAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
YANG BERKELANJUTAN**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

DIDIK MAS'ADI

55121120020

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2025

ABSTRAK

Hasil penelitian ini mengeksplorasi dampak implementasi Omnibus Law—khususnya klaster ketenagakerjaan—terhadap pengelolaan hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengintegrasikan wawancara semi-terstruktur, studi literatur, serta analisis model pengambilan keputusan berbasis ANP (*Analytic Network Process*) untuk mengidentifikasi tantangan, solusi, dan strategi implementasi yang tepat. Informan kunci penelitian ini secara keseluruhan berjumlah delapan orang, yang terdiri dari masing-masing dua orang perwakilan pemerintahan, akademisi, praktisi, dan serikat pekerja. Temuan utama menunjukkan bahwa Omnibus Law menciptakan fleksibilitas dalam pengelolaan hubungan industrial dan SDM, namun juga menimbulkan tantangan signifikan, seperti pergeseran pola kerja, ketegangan antara pekerja dan pengusaha, serta kekhawatiran tentang kesejahteraan pekerja. Penolakan dari serikat pekerja berfokus pada isu pengurangan hak-hak ketenagakerjaan, penghapusan batas PKWT, serta fleksibilitas yang dianggap merugikan pekerja. Berdasarkan hasil analisis, disusun model implementasi yang menekankan dialog tripartit, penguatan kapasitas serikat pekerja, kebijakan fleksibilitas kerja berbasis kesejahteraan, dan pengawasan berbasis teknologi. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan pengelolaan SDM yang efektif di bawah kerangka Omnibus Law.

Kata kunci: Omnibus Law, hubungan industrial, manajemen sumber daya manusia, PKWT, PHK.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

This result of study explores the impact of the implementation of the Omnibus Law—specifically the employment cluster—on sustainability industrial relations management and human resource management (HRM). Employing a qualitative approach, the research integrates semi-structured interviews, literature reviews, and Analytic Network Process (ANP) analysis to identify challenges, solutions, and appropriate implementation strategies. The key informants of this study comprised a total of eight individuals, consisting of two representatives from the government, two from academia, two from industry practitioners, and two from labor unions. The findings reveal that the Omnibus Law introduces flexibility in managing industrial relations and HRM but also poses significant challenges, such as shifts in employment patterns, increased tensions between workers and employers, and concerns over worker welfare. Opposition from labor unions centers on issues such as the reduction of labor rights, the removal of limitations on fixed-term contracts, and flexibility that is perceived to disadvantage workers. Based on the analysis, an implementation model is proposed emphasizing sustainable tripartite dialogue, strengthening union capacity, welfare-oriented flexible work policies, and technology-based supervision. This study offers strategic recommendations for fostering harmonious industrial relations and effective HRM within the framework of the Omnibus Law.

Keywords: Omnibus Law, industrial relations, human resource management, fixed-term contracts, layoffs.



LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Dampak Omnibus Law-Klaster Ketenagakerjaan Terhadap
Pengelolaan Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber
Daya Manusia yang Berkelanjutan
Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah
Nama : Didik Mas'adi
NIM : 55121120020
Program : Magister Manajemen
Tanggal : 14 Februari 2025

Mengesahkan
Pembimbing



(Dr. Aslam Mei Nur Widigdo, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Megister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, MSi.Ak)



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan, dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Dampak Omnibus Law-Klaster Ketenagakerjaan Terhadap Pengelolaan Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Didik Mas'adi

NIM : 55121120020

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 14 Februari 2025

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis diperguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengelolaan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 14 Februari 2025



Didik Mas'adi

(Didik Mas'adi)

**PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI (*SIMILARITY*)
KARYA ILMIAH**
/SIMILARITY CHECK STATEMENT FOR SCIENTIFIC WORKS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh
/The undersigned, hereby declare that the scientific work written by

Nama */Name* : Didik Mas'adi
NIM */Student id Number* : 55121120020
Program Studi */Study program* : S2 Manajemen

dengan judul:
/The title:

“Industrial Relations and Human Resources Management in Indonesia: The Omnibus Law Impact”

telah dilakukan pengujian plagiasi (*similarity*) dengan sistem **Turnitin** pada tanggal:
/Has undergone a plagiarism (similarity) check using the Turnitin system on the date:

9 Januari 2025

didapatkan nilai persentase sebesar:
and the similarity percentage obtained was:

25 %

Jakarta, 9 Januari 2025

**Kepala Administrasi/ Tata Usaha
FEB Universitas Mercu Buana**

/Head of FEB Administrator



scan or [click here](#) for verify

Ahmad Faqih, S.E., M.M.

KATA PENGANTAR

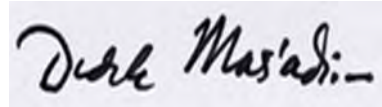
Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “DAMPAK OMNIBUS LAW-KLASTER KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENGELOLAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Aslam Mei Nur Widigdo, MM selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, MSi.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM, selaku Kaprodi S-2 Manajemen.
4. Dr. Mafizatul Nurhayati, SE., MM dan Prof. Dr. Setyo Riyanto, SE, MM, CPM (ASIA) sebagai dosen *Human Resource Research* yang telah memberikan banyak pengetahuan penulisan tesis.
5. Kedua orang tuaku yang telah wafat Almarhum Bapak H. Sholihun Kastingal dan Almarhum Ibu Hj. Sukinah dan istriku Drg. Hartini Adrain yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik secara materil maupun moril sehingga penulis semangat dalam menyusun proposal tesis ini.
6. Keluarga besarku di Pati, Waingapu dan dimanapun berada yang selalu setia mendukung dan mendoakan untuk keberkahan dan kesuksesanku.
7. Kepada rekan-rekan kerja yang selalu mendukung dalam penyusunan proposal tesis ini.
8. Kepada sahabat sahabat saya para praktisi HR di Kagama Human Capital, Perhimpunan Manajemen SDM (PMSM) Indonesia dan berbagai komunitas HR/ IR di Indonesia.
9. Kepada sahabat dan rekan - rekan reguler 2 kelas Sabtu Siang Pascasarjana Magister Manajemen, yang telah membantu penulis dengan cara memberi dorongan lewat motivasi dan dukungan moril dalam penelitian ini.
10. Kepada semua pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu dimana telah mendukung penulis dalam tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Harapan penulis tentu saja agar kiranya penelitian ini dapat berguna bagi para pembaca dan mampu memberi sumbangsih dalam dunia pendidikan khususnya dalam kajian Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 14 Februari 2025



Didik Mas'adi

55121120020



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Kontribusi Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	16
2.1 Kajian Teori.....	16
2.1.1 Manajemen SDM.....	16
2.1.2 Hubungan Industrial	27
2.1.3 Undang-Undang Cipta Kerja (<i>Omnibus Law</i>)	42
2.1.4 Keberlanjutan dan <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs)	50
2.2 Penelitian Terdahulu	62
2.3 Kerangka Pemikiran	67
BAB III METODE PENELITIAN	68
3.1 Paradigma Penelitian.....	68
3.2 Desain/Strategi Penelitian	70
3.3 Situasi Sosial	73
3.4 Informan Kunci	74
3.5 Metode Sampling	76

3.6 Metode Pengumpulan Data	77
3.7 Instrumen Penelitian.....	80
3.8 Uji Instrumen.....	86
3.9 Keabsahan Data.....	87
3.10 Metode Analisis Data	89
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	95
4.1 Deskripsi Narasumber/Informan	95
4.2 Hasil Wawancara	98
4.3 Hasil Analisis ANP.....	111
4.3.1 Sintesis Analisa ANP	111
4.3.2 Hasil Pengolahan Data ANP	115
4.3.3 Prioritas Aspek dalam Model Implementasi Omnibus Law	118
4.3.4 Prioritas masalah dan alternatif solusi aspek Hubungan Industrial	121
4.3.5 Prioritas masalah dan alternatif solusi aspek Manajemen SDM....	125
4.3.6 Prioritas masalah dan alternatif solusi aspek Respon Stakeholder	129
4.3.7 Prioritas Strategi Implementasi <i>Omnibus Law</i> /UU Cipta Kerja- Klaster Ketenagakerjaan	134
4.4 Model Hasil Penelitian	136
4.5 Pembahasan.....	139
4.5.1 Dampak <i>Omnibus Law</i> / UU Cipta Kerja-Klaster Ketenagakerjaan terhadap pengelolaan hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.	139
4.5.2 Alasan serikat pekerja menentang Omnibus Law/UU Cipta Kerja, Klaster Ketenagakerjaan	144
4.5.3 Model implementasi PKWTT, PKWT, <i>outsourcing</i> , dan PHK yang tepat di Perusahaan	150
4.5.4 Strategi implementasi Omnibus Law/UU Cipta Kerja dalam hubungan industrial dan manajemen SDM berkelanjutan.....	155
BAB V PENUTUP.....	170
5.1 Kesimpulan.....	170
5.2 Saran-Saran	172

DAFTAR PUSTAKA.....	177
LAMPIRAN.....	183



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Investasi, Tenaga Kerja, dan Perbandingannya (2018-2023).....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	49
Tabel 3.1 Protokol Wawancara.....	68
Tabel 3.2 Pedoman Observasi.....	71
Tabel 4.1 Deskripsi Narasumber/Informan Penelitian.....	82
Tabel 4.2 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	85
Tabel 4.3 Koefisien Kendall.....	102
Tabel 4.4 Hasil Pengolahan Data ANP.....	103
Tabel 4.5 Penentuan Aspek dalam Model Implementasi <i>Omnibus Law</i>	105
Tabel 4.6 Prioritas Masalah pada Aspek Hubungan Industrial dalam Model Implementasi <i>Omnibus Law</i>	108
Tabel 4.7 Alternatif Solusi dari Masalah pada Aspek Hubungan Industrial dalam Model Implementasi <i>Omnibus Law</i>	110
Tabel 4.8 Prioritas Masalah pada Aspek Manajemen SDM dalam Model Implementasi <i>Omnibus Law</i>	112
Tabel 4.9 Alternatif Solusi dari Masalah pada Aspek Manajemen SDM dalam Model Implementasi <i>Omnibus Law</i>	114
Tabel 4.10 Prioritas Masalah pada Aspek Respon Stakeholder dalam Model Implementasi <i>Omnibus Law</i>	116
Tabel 4.11 Alternatif Solusi dari Masalah pada Aspek Respon Stakeholder dalam Model Implementasi <i>Omnibus Law</i>	119
Tabel 4.12 Prioritas Strategi dalam Model Implementasi <i>Omnibus Law</i>	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	54
Gambar 3.1	Tahapan Penelitian.....	78
Gambar 4.1	Model ANP Implementasi Omnibus Law dalam Pengelolaan Hubungan Industrial dan Manajemen SDM di Indonesia.....	101
Gambar 4.2	Prioritas ANP untuk Model Implementasi Omnibus Law dalam Pengelolaan Hubungan Industrial dan Manajemen SDM di Indonesia.....	102
Gambar 4.3	Kriteria Aspek dalam Model Implementasi Omnibus Law.....	106
Gambar 4.4	Prioritas Masalah pada Aspek Hubungan Industrial.....	108
Gambar 4.5	Prioritas Alternatif Solusi dari Masalah pada Aspek Hubungan Industrial.....	110
Gambar 4.6	Prioritas Masalah pada Aspek Manajemen SDM.....	112
Gambar 4.7	Prioritas Alternatif Solusi dari Masalah pada Aspek Manajemen SDM.....	114
Gambar 4.8	Prioritas Masalah pada Aspek Respon Stakeholder.....	117
Gambar 4.9	Prioritas Alternatif Solusi dari Masalah pada Aspek Respon Stakeholder.....	119
Gambar 4.10	Prioritas Masalah pada Aspek Respon Stakeholder.....	121