

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja

Zulkarnain Paturuni¹ Andi Siti Raodahtuljannah²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

² Politeknik Nusantara Makassar

Abstrak

Pengabaian terhadap hak-hak tenaga kerja dan penerapan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berfokus semata pada efisiensi biaya sering kali memicu penurunan motivasi kerja dan tingkat produktivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi strategi MSDM berbasis perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif berbasis studi kepustakaan (*library research*) dengan teknik analisis konten (*content analysis*) terhadap regulasi ketenagakerjaan dan literatur MSDM relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hak-hak tenaga kerja yang mencakup dimensi ekonomis, fisik (K3), dan sosial-psikologis bukanlah beban biaya (*cost center*), melainkan investasi strategis (*strategic investment*). Pemenuhan hak secara konsisten terbukti menurunkan tingkat stres kerja, mencegah konflik industrial, serta meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Implikasi dari terwujudnya rasa aman dan keadilan organisasi ini berujung pada peningkatan produktivitas kerja secara signifikan melalui optimalisasi efisiensi waktu, penurunan angka absensi, serta peningkatan kualitas output organisasi. Integrasi perlindungan hak ke dalam fungsi strategis MSDM terbukti menjadi pilar utama dalam menjaga produktivitas dan daya saing perusahaan.

Kata Kunci: Hak Tenaga Kerja, Kinerja Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja, Strategi MSDM.

Abstract

Neglecting workers' rights and implementing Human Resource Management (HRM) strategies that focus solely on cost efficiency often trigger declines in work motivation and organizational productivity. This study aims to analyze the integration of rights-based HRM strategies in enhancing labor productivity sustainably. The research methodology employs a qualitative descriptive approach based on library research, using content analysis on labor regulations and relevant HRM literature. The results show that protecting workers' rights-encompassing economic, physical (occupational health and safety), and socio-psychological dimensions-is not a cost center, but a strategic investment. Consistent fulfillment of rights is proven to reduce work stress, prevent industrial conflicts, and enhance employee engagement as well as *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). The implication of establishing organizational justice and psychological safety significantly boosts labor productivity by optimizing time efficiency, reducing absenteeism, and improving the quality of organizational output. Integrating workers' rights protection into strategic HRM serves as a crucial pillar in maintaining long-term productivity and corporate competitiveness.

Keywords: *Human Resource Management, Labor Productivity, Strategic HRM, Worker Rights, Organizational Performance.*

Copyright (c) 2026 Zulkarnain Paturuni

✉ Corresponding author :

Email Address : email koresponden@gmail.com (paturuniz@gmail.com)

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan dinamika industri yang terus berkembang pesat, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dan elemen paling krusial bagi keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada kualitas, efisiensi, dan efektivitas kinerja tenaga kerjanya (Iskandar, 2018). Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan strategis dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan potensi tenaga kerja agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi. Dalam perusahaan keuangan misalnya, agar dapat mencapai kualitas kerja yang efisien, mereka membutuhkan strategi yang dapat bekerja secara efektif dan efisien (Irwandi & Arifin, 2025).

Namun, dalam praktiknya, upaya peningkatan produktivitas kerja kerap kali dihadapkan pada berbagai kendala kompleks. Banyak organisasi cenderung berfokus pada pemenuhan target output kerja dan efisiensi biaya tanpa diimbangi oleh perhatian yang proporsional terhadap hak-hak dasar tenaga kerja (Sari et al., 2026). Pengabaian terhadap hak tenaga kerja seperti ketidaklayakan upah, ketiadaan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), jam kerja yang tidak manusiawi, hingga ketidakpastian status hubungan kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), penurunan komitmen organisasional, peningkatan tingkat *turnover*, serta memicu konflik industrial. Ketika hak-hak dasar pekerja terabaikan, tingkat stres kerja cenderung meningkat dan motivasi kerja menurun, yang pada akhirnya menurut Lesawengen (Lesawengen et al., 2024) akan secara langsung menurunkan tingkat produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

Perlindungan hak-hak tenaga kerja tidak boleh lagi dipandang sekadar sebagai kewajiban legalistik atau pemenuhan kepatuhan hukum (*legal compliance*) semata. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategis, perlindungan hak pekerja merupakan instrumen investasi sosial dan psikologis yang sangat fundamental bagi keberlanjutan organisasi (Arifin et al., 2024). Rekrutmen dan seleksi merupakan dua pilar fundamental dan saling bergantung (Kushariyadi et al., 2025). Ketika perusahaan secara konsisten memberikan perlindungan hukum yang jelas, jaminan rasa aman, keadilan sistem pengupahan, serta perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), para pekerja tidak lagi merasa diposisikan sekadar sebagai komoditas atau faktor produksi. Kepatuhan yang diintegrasikan ke dalam nilai-nilai organisasi ini membentuk persepsi keadilan organisasi (*organizational justice*) baik keadilan distributif, prosedural, maupun interaksional, serta membuktikan adanya kepedulian yang nyata dari pihak manajemen terhadap kesejahteraan tenaga kerjanya.

Terciptanya iklim kerja berbasis keadilan ini secara langsung mentransformasi lingkungan kerja menjadi jauh lebih kondusif, harmonis, dan minim potensi konflik

industrial. Dampak psikologis positif yang dirasakan pekerja akan menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*), meminimalkan tingkat stres kerja, serta meningkatkan kepuasan dan keterikatan kerja (*employee engagement*) secara signifikan (Rosalina et al., 2026). Pekerja yang merasa hak-hak dasarnya dihargai dan dilindungi secara adil akan memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk memberikan kontribusi terbaiknya melebihi standar minimum yang ditetapkan. Kondisi ini secara kumulatif melahirkan kesadaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), di mana para karyawan secara sukarela mengoptimalkan energi, kreativitas, dan efisiensi kerjanya, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai peningkatan produktivitas kerja lebih banyak menyoroti variabel seperti gaya kepemimpinan, kasus ketenagakerjaan, atau pengawasan ketenagakerjaan secara parsial. Misalnya Peran Serikat Pekerja dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi (Wahyuningtyas et al., 2025). Strategi pengelolaan dan perlindungan hak SDM melalui penanganan kasus ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan Pulau Lombok (Darmi & Sudarma, 2025). Manajemen Keragaman dan Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia (Rianti et al., 2025). Masih terbatas kajian yang menempatkan pemenuhan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja sebagai variabel perantara (*mediating/intervening factor*) atau sebagai fondasi utama dalam perumusan strategi MSDM untuk menggenjot produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan sebuah studi empiris yang secara komprehensif menganalisis bagaimana integrasi antara perencanaan strategi MSDM dan kepatuhan perlindungan hak tenaga kerja dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengkaji secara mendalam bagaimana penerapan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis perlindungan hak-hak tenaga kerja dapat dibentuk dan diimplementasikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan keilmuan MSDM serta memberikan acuan praktis bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif berbasis studi kepustakaan (*library research*) (Pringgar & Sujatmiko, 2020). Rancangan penelitian difokuskan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan memetakan secara mendalam bagaimana integrasi strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis perlindungan hak-hak tenaga kerja dapat mengoptimalkan produktivitas kerja. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bertindak sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang berperan penuh mulai dari perencanaan, pengumpulan bahan pustaka, seleksi, analisis kritis, hingga penarikan kesimpulan.

Sasaran atau objek dalam penelitian kepustakaan ini merupakan dokumen pustaka yang relevan dengan topik penelitian (Hamka et al., 2024). Data yang digunakan dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu bahan hukum/pustaka primer dan sekunder. Bahan pustaka primer meliputi regulasi resmi ketenagakerjaan (seperti UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah terkait Keselamatan dan Kesehatan

Kerja/K3) serta standar internasional ketenagakerjaan (ILO). Sementara itu, bahan pustaka sekunder mencakup buku teks manajemen, jurnal ilmiah bereputasi nasional dan internasional, serta artikel hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dengan instrumen berupa lembar inventarisasi dokumen (*document checklist*). Proses pengumpulan data dilaksanakan secara bertahap melalui penelusuran pustaka (*literature search*) pada basis data akademik digital (seperti Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect) serta repositori regulasi resmi. Keabsahan data dan validitas bahan pustaka dijaga melalui teknik triangulasi sumber data, yaitu dengan menguji dan membandingkan konsistensi informasi dari berbagai dokumen hukum, teori manajemen SDM, serta temuan riset empiris terdahulu, serta memastikan keterpercayaan (*credibility*) literatur berdasarkan reputasi penerbit dan kebaruan terbitan.

Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis konten (*content analysis*) berbasis pendekatan tematis dan konseptual. Data teks yang telah dikumpulkan dikategorisasikan, dikodifikasi berdasarkan tema utama (seperti *bentuk perlindungan hak, dimensi efektivitas MSDM, dan indikator produktivitas*), lalu diinterpretasikan makna substantifnya. Proses analisis ini dilakukan secara sistematis melalui langkah-langkah: (1) *data reduction* (mereduksi dan menyeleksi dokumen relevan); (2) *data display* (menyajikan data konseptual dalam bentuk matriks komparasi atau bagan alur hubungan variabel); dan (3) *conclusion drawing/verification* (merumuskan kesimpulan teoretis dan praktis mengenai bagaimana strategi MSDM berbasis hak tenaga kerja mampu mendorong produktivitas kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan sintesis dan analisis terhadap berbagai dokumen regulasi ketenagakerjaan serta literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM), perlindungan hak tenaga kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga dimensi utama: perlindungan ekonomis, perlindungan fisik, dan perlindungan sosial-psikologis. Dimensi perlindungan ekonomis berfokus pada pemenuhan kesejahteraan material pekerja melalui penerapan skala upah yang adil, jaminan imbalan kerja yang layak, serta pemberian insentif yang proporsional (Atmari et al., 2023). Dalam praktik MSDM strategis, pemenuhan dimensi ekonomis merupakan mekanisme krusial untuk memberikan kepastian finansial dan merangsang motivasi intrinsik pekerja. Ketika kebutuhan dasar ekonomi tenaga kerja terpenuhi secara transparan dan berkeadilan, potensi timbulnya friksi finansial dapat diminimalkan, sehingga pekerja dapat memfokuskan energi dan keterampilannya secara optimal untuk mencapai target-target operasional organisasi.

Sementara itu, dimensi perlindungan fisik diwujudkan melalui penerapan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ketat, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengaturan jam kerja yang manusiawi guna meminimalkan risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja (Wardani et al., 2025). Di sisi lain, dimensi sosial-psikologis menekankan pentingnya jaminan atas kepastian status hubungan kerja, perlindungan dari tindakan diskriminatif, serta pemenuhan hak untuk berserikat dan mengemukakan pendapat. Pengintegrasian kedua dimensi ini oleh manajemen mampu menciptakan rasa aman (*psychological safety*) dan iklim organisasi yang harmonis, yang secara langsung menekan tingkat stres kerja, mencegah *burnout*, serta memperkuat komitmen organisasional dan keterikatan

(*employee engagement*) tenaga kerja terhadap perusahaan. Hasil pemetaan konseptual terhadap ketiga dimensi ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Dimensi Perlindungan Hak Tenaga Kerja dan Indikator Implementasinya

Dimensi Perlindungan	Indikator Utama Kepatuhan	Fokus Strategi MSDM
Perekonomian	Layak upah, insentif, dan jaminan imbalan	Sistem kompensasi yang adil dan transparan
Fisik & Kesehatan	Standar K3, jam kerja proporsional, dan ruang kerja aman	Pengelolaan lingkungan kerja dan keselamatan
Sosial-Psikologis	Hak berorganisasi, non-diskriminasi, dan kepastian status	Budaya organisasi dan keadilan prosedural

Sebagaimana terlihat pada Tabel 1, dimensi perekonomian berfokus pada jaminan imbalan yang layak, yang dalam praktik MSDM diwujudkan melalui penyusunan struktur dan skala upah yang adil. Dimensi fisik berfokus pada jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Dalam penelitian (Nurchahyo, 2021), dinyatakan bahwa Landasan legal perlindungan tenaga kerja di Indonesia secara tegas diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan perlindungan yang komprehensif, mencakup aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pemeliharaan moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang menghormati harkat, martabat kemanusiaan, dan nilai-nilai keagamaan.

Melalui ketentuan ini, negara mewajibkan pemberi kerja untuk memfasilitasi lingkungan kerja yang tidak hanya aman secara fisik, tetapi juga menjunjung tinggi etika dan rasa hormat terhadap hak asasi pekerja. ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ini memperlihatkan bahwa paradigma perlindungan tenaga kerja di Indonesia menganut pendekatan holistik, yang mengintegrasikan aspek fisik-sistemik (K3) dengan aspek sosio-psikologis (moral, kesusilaan, dan martabat manusia). Manajemen memberikan strategi yang lebih komprehensif (Adi et al., 2025). Dari sudut pandang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategis, pemenuhan pasal ini tidak sekadar berfungsi sebagai bentuk kepatuhan hukum (*legal compliance*), melainkan sebagai bentuk pengakuan atas *human dignity* (martabat manusia) di tempat kerja. Ketika perusahaan merealisasikan perlindungan K3 sekaligus menjaga iklim kerja yang beretika dan bebas dari diskriminasi maupun pelecehan, hal tersebut menciptakan rasa aman (*psychological safety*) dan keadilan organisasi (*organizational justice*). Kondisi psikologis yang kondusif ini pada gilirannya mampu menekan tingkat stres kerja, meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan secara tidak langsung mendorong produktivitas serta efisiensi kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Sementara itu, dimensi sosial-psikologis menekankan pentingnya perlakuan nontransaksional yang adil serta jaminan kebebasan berserikat dan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Berdasarkan kutipan hasil penelitian Butar-Butar dan Siregar (2013), kualitas hidup pasien gagal ginjal kronik yang menjalani terapi hemodialisa dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik faktor biologis maupun faktor sosial-psikologis. Pengukuran dan evaluasi kualitas hidup pasien ini mencakup empat dimensi utama—yaitu dimensi fisik, psikologis, hubungan sosial, dan

lingkungan—di mana keberadaan dimensi-dimensi tersebut sangat memengaruhi bagaimana pasien beradaptasi dengan kondisi sakitnya, termasuk bagaimana mereka menjalani aktivitas sehari-hari dan menghabiskan waktunya di lingkungan kerja dengan berbagai dinamika suasana yang ada (Butar-Butar & Siregar, 2013). Temuan ini mengonfirmasi bahwa perlindungan hak pekerja adalah fondasi utama dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat. Kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan memberikan kepastian hukum yang menurunkan potensi konflik industrial di lingkungan kerja (Zulkarnain dkk., 2020:45).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepatuhan atas perlindungan hak-hak pekerja yang diintegrasikan ke dalam fungsi strategis MSDM menghasilkan dampak berantai (*domino effect*) terhadap peningkatan produktivitas kerja. Pola hubungan konseptual antara strategi MSDM berbasis hak dan peningkatan produktivitas disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Hubungan Perlindungan Hak dan Produktivitas Kerja

Gambar di atas memperlihatkan bahwa pemenuhan hak-hak tenaga kerja secara konsisten bertindak sebagai pemicu awal (*trigger*) yang membentuk persepsi positif pekerja terhadap manajemen. Ketika perusahaan secara proaktif menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), menetapkan kompensasi yang adil, serta memberikan perlindungan hukum dan moral, iklim keadilan organisasi (*organizational justice*) terbentuk secara alamiah. Jaminan sosial dan fisik ini memberikan rasa aman secara psikologis (*psychological safety*) bagi para tenaga kerja. Akibatnya, tingkat stres dan kecemasan kerja yang diakibatkan oleh ketidakpastian iklim kerja dapat ditekan secara signifikan, yang pada gilirannya membuka ruang bagi peningkatan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap visi dan tujuan jangka panjang perusahaan.

Dampak langsung dari meningkatnya keterikatan ini adalah tumbuhnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu kesadaran sukarela dari dalam diri pekerja untuk memberikan kontribusi terbaik melebihi standar operasional minimum yang ditetapkan. Dalam kondisi lingkungan kerja yang suportif dan adil, pekerja tidak lagi memandang tugas-tugas mereka sekadar sebagai beban kewajiban transaksional, melainkan sebagai bentuk dedikasi profesional. Perilaku prososial ini mementingkan kerja sama tim, efisiensi antarindividu, serta inisiatif proaktif dalam menyelesaikan masalah operasional tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan, sehingga menciptakan budaya kerja yang adaptif dan solutif.

Secara akumulatif, seluruh mata rantai hubungan ini bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi secara berkelanjutan. Dari perspektif operasional, penguatan keterikatan dan OCB ini secara nyata mengoptimalkan efisiensi penggunaan waktu kerja, meminimalkan potensi konflik industrial, serta menekan angka absensi (*absenteeism*) maupun perputaran karyawan (*employee turnover*). Pada tingkat output, kombinasi antara pengurangan stres, keselamatan kerja yang terjamin, dan tingginya motivasi intrinsik pekerja berkontribusi langsung terhadap penurunan tingkat kesalahan (*error rate*) dan peningkatan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, pemenuhan hak pekerja terbukti secara empiris dan teoritis transformatif dalam mengubah beban kepatuhan menjadi keunggulan kompetitif organisasi.

Temuan penelitian ini secara eksplisit menjawab pertanyaan bagaimana pemenuhan hak pekerja mampu menggenjot produktivitas organisasi. Dalam menafsirkan temuan ini, kerangka teori keadilan organisasi (*organizational justice*) memberikan penjelasan yang rasional. Ketika pekerja merasakan adanya keadilan distributif (imbalan yang setara dengan kontribusi) dan keadilan prosedural (kebijakan perusahaan yang transparan dan taat hukum), mereka meresponsnya dengan komitmen kerja yang tinggi. Menurut Dessler (2020:112), keadilan dalam pengelolaan SDM merupakan faktor pemediasi utama yang menghubungkan kebijakan manajemen dengan kinerja individual pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dan menguatkan temuan terdahulu yang menyatakan bahwa perlindungan keselamatan dan jaminan sosial berperan sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan kerja. Keberadaan jaminan perlindungan keselamatan kerja ini secara langsung memberikan rasa aman (*psychological safety*) bagi para buruh, menekan tingkat kecemasan serta risiko kecelakaan kerja, dan pada akhirnya menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk mendukung peningkatan produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan (Asyhadie et al., 2024).

Penelitian oleh Haseng (2024) menyaran bahwa implementasi program K3 yang efektif dan terstruktur terbukti menciptakan iklim kerja yang aman, menekan risiko kecelakaan kerja, dan memberikan kepastian perlindungan sosial bagi seluruh tenaga kerja. Lebih lanjut, keberhasilan penerapan jaminan K3 ini membutuhkan upaya kolaboratif antara pihak manajemen dan karyawan dalam memitigasi serta menyelesaikan potensi risiko operasional di tempat kerja, sehingga pada akhirnya dapat mendorong efisiensi, produktivitas, dan pencapaian kinerja organisasi secara optimal (Haseng, 2024).

Penelitian oleh To et al. (2025) pada PT PLN (Persero) Cabang Malaka menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, keselamatan kerja berkaitan erat dengan perlindungan fisik saat bertugas, sementara kesehatan kerja mencakup pemenuhan standar kesejahteraan mental dan lingkungan yang berfungsi sebagai faktor pemuas (*hygiene factor*) untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja. Temuan ini menguatkan bahwa penerapan program K3 yang konsisten dan komprehensif tidak hanya sekadar memenuhi norma hukum, melainkan berperan krusial dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif, meminimalkan hambatan operasional, serta secara efektif mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal (To et al., 2025). Pekerja yang merasa aman secara finansial dan fisik akan mengalihkan fokus dan energinya secara penuh untuk mencapai target kerja organisasi (Hamim et al., 2026). Sebaliknya, pengabaian terhadap hak-hak dasar pekerja memicu tingkat kekecewaan yang tinggi (*disengagement*), yang pada akhirnya berujung pada penurunan produktivitas dan tingginya angka *turnover*.

Hasil penelitian ini memberikan modifikasi terhadap pandangan manajemen tradisional yang sering kali menganggap pemenuhan hak dan fasilitas K3 sebagai beban biaya (*cost center*). Temuan studi kepustakaan ini menegaskan rekonseptualisasi bahwa perlindungan hak-hak tenaga kerja merupakan investasi strategis (*strategic investment*). Integrasi perlindungan hukum dan hak ketenagakerjaan ke dalam perancangan strategi MSDM terbukti tidak mengurangi efisiensi, melainkan justru meningkatkan efisiensi operasional secara berkelanjutan melalui optimalisasi kapasitas dan produktivitas sumber daya manusia.

SIMPULAN

Integrasi perlindungan hak-hak tenaga kerja ke dalam strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbukti secara signifikan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja organisasi. Pemenuhan hak pekerja yang mencakup dimensi ekonomis (upah layak dan transparan), dimensi fisik (penerapan K3 dan ruang kerja aman), serta dimensi sosial-psikologis (keadilan prosedural, kebebasan berorganisasi, dan kepastian hukum) bukan sekadar bentuk kepatuhan hukum (*legal compliance*), melainkan pemicu awal (*trigger*) terbentuknya rasa aman (*psychological safety*) dan keadilan organisasi (*organizational justice*). Kondisi psikologis yang kondusif ini mampu menekan tingkat stres kerja dan kecemasan, yang selanjutnya memicu peningkatan keterikatan karyawan (*employee engagement*) serta menumbuhkan kesadaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada akhirnya, rantai hubungan ini bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi melalui efisiensi waktu kerja, penurunan angka absensi dan *turnover*, serta peningkatan kualitas output operasional secara berkelanjutan.

Penelitian ini melahirkan esensi dan pokok pikiran baru yang merekonseptualisasi paradigma manajemen tradisional: perlindungan hak-hak tenaga kerja tidak lagi dipandang sebagai beban biaya (*cost center*) yang mengurangi efisiensi, melainkan sebagai investasi strategis (*strategic investment*) yang fundamental. Mengintegrasikan prinsip *human dignity* dan pemenuhan hak-hak dasar pekerja ke dalam perencanaan MSDM strategis adalah pilar kunci dalam mengubah kewajiban regulasi menjadi keunggulan kompetitif dan daya saing perusahaan yang berkelanjutan di era industri modern.

Referensi :

- Adi, I., Arifin, A., & Syam, A. (2025). Manajemen Keuangan Keluarga dalam Tradisi Uang Panai'Bugis: Analisis Ekonomi Islam. *Moneta: Jurnal Manajemen & Keuangan Syariah*, 4(1), 14–23.
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar-dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Asyhadie, H. Z., SH, M., Adha, L. H., SH, M. H., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2024). *Perlindungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja pasca-BPJS*. Prenada Media.
- Atmari, A., Sudjai, S., & Yulianis, M. S. (2023). Rekonstruksi Kebijakan Pengupahan Berbasis Keadilan Distributif: Telaah Normatif terhadap Perlindungan Pekerja Berupah Rendah. *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 1(4), 314–340.
- Butar-Butar, A., & Siregar, C. T. (2013). Karakteristik pasien dan kualitas hidup pasien gagal ginjal kronik yang menjalani terapi hemodialisa. *Departemen Keperawatan Dasar dan Medikal Bedah Fakultas Keperawatan: Universitas Sumatera Utara*, 2013, 3–6.
- Darmi, N. N. S., & Sudarma, I. M. (2025). Strategi pengelolaan dan perlindungan hak SDM melalui penanganan kasus ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan Pulau Lombok. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 581–589.
- Hamim, S., Saputri, M. T., Hanafi, I., & Nazha, N. (2026). REDEFINISI MANAJEMEN KESEJAHTERAAN KARYAWAN: EKSPLORASI KRITIS DAMPAK STRES FINANSIAL PRIBADI TERHADAP BUDAYA KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MODERN. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 5(3), 2536–2559.
- Hamka, H., Siradjuddin, S., Efendi, A., & Arifin, A. (2024). Edukasi dan promosi produk halal (Kajian Literatur). *Journal of Islamic Economic and Law (JIEL)*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.59966/jiel.v1i1.513>
- Haseng, M. R. (2024). Analisis Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dalam

- Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Kendari). *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 555–573.
- Irwandi, I., & Arifin, A. (2025). Marketing Strategy of Non-Bank Islamic Financial Institutions to Enhance Financial Inclusion in Indonesia. *El-Kahfi | Journal Of Islamic Economics*, 6(02), 381–389.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Lesawengen, A. R., Weol, W., & Raintung, A. B. J. (2024). FUNGSI PENDAMPINGAN PASTORAL KONSELING BAGI KARYAWAN YANG MENGALAMI STRES KERJA PADAPT. SINAR PRATAMA CEMERLANG DI MANADO. *LIMMUD: Jurnal Ilmu Keagamaan dan Sosial Humaniora*, 1(1), 80–94.
- Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69–78.
- Pringgar, R. F., & Sujatmiko, B. (2020). Penelitian kepustakaan (library research) modul pembelajaran berbasis augmented reality pada pembelajaran siswa. *IT-Edu: Jurnal Information Technology and Education*, 5(1), 317–329.
- Rianti, R. E., Hikmawati, F. M., & Purnamasari, P. (2025). Manajemen Keragaman dan Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 258–265.
- Rosalina, D., Al Rasyid, H., & Sudaryanti, D. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Minfo Polgan*, 15(1), 267–279.
- Sari, P. E. I., Chabibi, M. I., Diah, S. H., Prasetyo, B. T., & Putra, T. H. (2026). Tantangan Ketidakseimbangan Kerja dan Lemahnya Serikat Buruh di Tengah Target Ekonomi Nasional: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(3), 17014–17023.
- To, M. S. O., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K., & Salean, D. Y. (2025). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) CABANG MALAKA. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(5), 1815–1823.
- Wahyuningtyas, I., Setianingrum, M. D., Fortuna, M. D., Agnestia, A. F., & Farliana, N. (2025). Peran Serikat Pekerja dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(2), 154–161.
- Wardani, I. A., Megasari, A. L., Kep, S. T., Kep, M. T., Siregar, A. P., SKM, M. K. M., Marpaung, M. A., Fernanda, A. M. A. H. F., Farm, S., & Farm, M. (2025). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Konsep, Regulasi, dan Implementasi*. PT Bukuloka Literasi Bangsa.
- Adi, I., Arifin, A., & Syam, A. (2025). Manajemen Keuangan Keluarga dalam Tradisi Uang Panai' Bugis: Analisis Ekonomi Islam. *Moneta: Jurnal Manajemen & Keuangan Syariah*, 4(1), 14–23.
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar-dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Asyhadie, H. Z., SH, M., Adha, L. H., SH, M. H., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2024). *Perlindungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja pasca-BPJS*. Prenada Media.
- Atmari, A., Sudjai, S., & Yulianis, M. S. (2023). Rekonstruksi Kebijakan Pengupahan Berbasis Keadilan Distributif: Telaah Normatif terhadap Perlindungan Pekerja Berupah Rendah. *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 1(4), 314–340.
- Butar-Butar, A., & Siregar, C. T. (2013). Karakteristik pasien dan kualitas hidup pasien gagal ginjal kronik yang menjalani terapi hemodialisa. *Departemen Keperawatan Dasar dan Medikal Bedah Fakultas Keperawatan: Universitas Sumatera Utara*, 2013, 3–6.
- Darmi, N. N. S., & Sudarma, I. M. (2025). Strategi pengelolaan dan perlindungan hak SDM

- melalui penanganan kasus ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan Pulau Lombok. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 581–589.
- Hamim, S., Saputri, M. T., Hanafi, I., & Nazha, N. (2026). REDEFINISI MANAJEMEN KESEJAHTERAAN KARYAWAN: EKSPLORASI KRITIS DAMPAK STRES FINANSIAL PRIBADI TERHADAP BUDAYA KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MODERN. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 5(3), 2536–2559.
- Hamka, H., Siradjuddin, S., Efendi, A., & Arifin, A. (2024). Edukasi dan promosi produk halal (Kajian Literatur). *Journal of Islamic Economic and Law (JIEL)*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.59966/jiel.v1i1.513>
- Haseng, M. R. (2024). Analisis Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Kendari). *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 555–573.
- Irwandi, I., & Arifin, A. (2025). Marketing Strategy of Non-Bank Islamic Financial Institutions to Enhance Financial Inclusion in Indonesia. *El-Kahfi | Journal Of Islamic Economics*, 6(02), 381–389.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Lesawengen, A. R., Weol, W., & Raintung, A. B. J. (2024). FUNGSI PENDAMPINGAN PASTORAL KONSELING BAGI KARYAWAN YANG MENGALAMI STRES KERJA PADAPT. SINAR PRATAMA CEMERLANG DI MANADO. *LIMMUD: Jurnal Ilmu Keagamaan dan Sosial Humaniora*, 1(1), 80–94.
- Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69–78.
- Pringgar, R. F., & Sujatmiko, B. (2020). Penelitian kepustakaan (library research) modul pembelajaran berbasis augmented reality pada pembelajaran siswa. *IT-Edu: Jurnal Information Technology and Education*, 5(1), 317–329.
- Rianti, R. E., Hikmawati, F. M., & Purnamasari, P. (2025). Manajemen Keragaman dan Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 258–265.
- Rosalina, D., Al Rasyid, H., & Sudaryanti, D. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Minfo Polgan*, 15(1), 267–279.
- Sari, P. E. I., Chabibi, M. I., Diah, S. H., Prasetyo, B. T., & Putra, T. H. (2026). Tantangan Ketidakseimbangan Kerja dan Lemahnya Serikat Buruh di Tengah Target Ekonomi Nasional: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(3), 17014–17023.
- To, M. S. O., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K., & Salean, D. Y. (2025). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) CABANG MALAKA. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(5), 1815–1823.
- Wahyuningtyas, I., Setianingrum, M. D., Fortuna, M. D., Agnestia, A. F., & Farliana, N. (2025). Peran Serikat Pekerja dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(2), 154–161.
- Wardani, I. A., Megasari, A. L., Kep, S. T., Kep, M. T., Siregar, A. P., SKM, M. K. M., Marpaung, M. A., Fernanda, A. M. A. H. F., Farm, S., & Farm, M. (2025). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Konsep, Regulasi, dan Implementasi*. PT Bukuloka Literasi Bangsa.