

Regulasi Ketenagakerjaan yang Adaptif: Tantangan dan Implikasi bagi Praktik Manajemen SDM Kontemporer

Nofiyanti¹, Karnawi Kamar², Marhaendro Purno³, Agus Purwanto⁴, Andira Fajrin⁵
^{1,2,3}Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

⁴Aguspati Research Instituta, Indonesia

⁵Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi, Indonesia

¹nofiyantihrd@gmail.com

Abstract: Perkembangan teknologi dan globalisasi, dalam pasar kerja telah mendorong perlunya regulasi ketenagakerjaan yang adaptif. Fleksibilitas kerja, Transformasi digital, serta terciptanya bentuk hubungan kerja baru yang mengharuskan penyesuaian regulasi yang diharapkan dapat melindungi hak pekerja dan mendukung daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dalam pengembangan regulasi ketenagakerjaan yang adaptif dan implikasinya terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) kontemporer di Indonesia. Dengan menggunakan metode kualitatif berbasis studi pustaka, artikel ini menemukan bahwa meskipun regulasi seperti UU Cipta Kerja telah mencoba mengakomodasi kebutuhan fleksibilitas pasar, masih terdapat celah dalam perlindungan pekerja masa kerja tertentu dan pekerja platform digital, yang beradaptasi terhadap otomatisasi. Implikasi utama bagi manajemen SDM adalah perlunya strategi yang fleksibel, berkelanjutan, serta responsif terhadap perubahan lingkungan kerja

Keywords: Regulasi Ketenagakerjaan, Adaptif, Transformasi Digital, Manajemen SDM Kontemporer, Fleksibilitas Kerja.

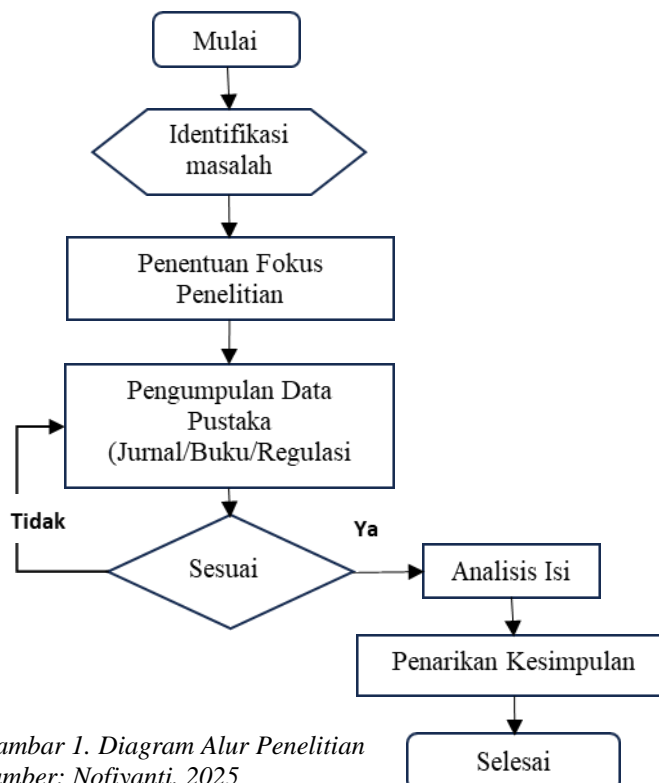
I. PENDAHULUAN

Perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi global telah menciptakan disrupsi yang signifikan kedalam struktur ketenagakerjaan (Sania, 2025). Otomatisasi, digitalisasi, serta model pekerjaan fleksibel, seperti *system gig economy* dan *system kerja jarak jauh* memberikan perubahan pandangan terhadap hubungan industrial (Ayu & Dalimunthe, 2023). Di Indonesia, transformasi ini diperkuat dengan implementasi regulasi seperti UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diharapkan meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja namun masih menuai pro dan kontra (Hamonangan & Raharjo, 2025). Tantangan utama dalam mengelola SDM kontemporer yaitu dengan menyelaraskan kebutuhan organisasi yang dinamis dengan perlindungan hak-hak pekerja. (Nelson et al., 2025). Fleksibilitas kerja memang meningkatkan efisiensi dan kepuasan, tetapi di sisi lain memunculkan permasalahan baru, terutama bagi pekerja kontrak, outsourcing, dan pekerja berbasis platform digital (Lokot Muda Harahap et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan regulasi ketenagakerjaan yang adaptif, progresif, dan responsif terhadap perubahan zaman. Ketenagakerjaan merupakan aspek vital dalam pembangunan nasional karena menyangkut hak dasar setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam konteks tersebut, regulasi ketenagakerjaan berperan sebagai instrumen hukum yang memastikan adanya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha serta mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis (Sadelanuaria & Faslah, 2025). Seiring dengan berkembangnya teknologi, globalisasi, dan munculnya pola kerja baru seperti *gig economy* dan *digital labor market*, tantangan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia semakin kompleks dan variatif. Reformasi hukum melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan perubahan-perubahan turunannya menunjukkan upaya negara dalam menyesuaikan regulasi dengan dinamika pasar kerja yang terus berkembang. Namun demikian, berbagai kritik muncul terkait potensi pelemahan perlindungan tenaga kerja, terutama bagi sektor informal dan pekerja kontrak (Sadelanuaria & Faslah, 2025); (Hadiati et al., 2025). Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia (SDM), regulasi ketenagakerjaan yang adaptif menjadi penentu keberhasilan beberapa praktik strategis seperti rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan begitupun sebaliknya dengan adanya ketidaksesuaian regulasi dengan praktik kontemporer akan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan konflik industrial, serta hambatan

dalam penerapan kebijakan SDM berbasis teknologi dan fleksibilitas kerja (Purwantoro et al., 2024). Oleh karena itu, artikel ini bertujuan mengkaji tantangan utama dalam membangun regulasi ketenagakerjaan yang adaptif dan mengevaluasi implikasinya terhadap praktik manajemen SDM di era transformasi digital.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (Afrida M et al., 2024); (Ismayanti et al., 2024). Data dikumpulkan dari jurnal, buku, dan laporan kebijakan terkait ketenagakerjaan, teknologi, serta praktik manajemen SDM. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi tantangan regulasi ketenagakerjaan dan implikasinya terhadap praktik manajemen SDM kontemporer, khususnya dalam konteks Indonesia. Hal ini memahami dinamika regulasi ketenagakerjaan yang adaptif dan kaitannya dengan praktik manajemen SDM kontemporer. Adapun alur metode penelitian ini dijelaskan dalam tahapan berikut: 1. Identifikasi Permasalahan: Peneliti mengidentifikasi adanya ketidaksesuaian antara perkembangan teknologi, fleksibilitas hubungan kerja, dan regulasi ketenagakerjaan yang masih bersifat konvensional (Ayu & Dalimunthe, 2023). 2. Penentuan Fokus Penelitian: Fokus penelitian diarahkan pada: Regulasi ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan pola kerja, Tantangan implementasi regulasi dan Implikasi bagi strategi manajemen SDM kontemporer. 3. Pengumpulan Data Sekunder: Pengumpulan data dilakukan melalui telaah pustaka terhadap: Jurnal ilmiah, Buku akademik, Regulasi resmi (UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja), Laporan kebijakan terkait ketenagakerjaan dan SDM. Sumber utama diambil dari publikasi nasional dan internasional yang relevan dengan topik penelitian (Hamonangan & Raharjo, 2025); (Nelson et al., 2025). 4. Analisis Data: Data dianalisis dengan teknik analisis isi (content analysis) yang bertujuan: Mengkategorikan tantangan regulasi ketenagakerjaan, Mengidentifikasi bentuk-bentuk praktik manajemen SDM kontemporer yang terdampak, Merumuskan hubungan antara regulasi adaptif dan kebutuhan pengelolaan SDM di era digital (Lokot Muda Harahap et al., 2025); (Basuki, 2023). 5. Penarikan Kesimpulan: Hasil analisis digunakan untuk menyimpulkan: Sejauh mana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah adaptif, Metode ini dipilih untuk mendalami dan menganalisis dinamika regulasi ketenagakerjaan di Indonesia serta implikasinya terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) kontemporer melalui penelusuran literatur hukum, kebijakan ketenagakerjaan, dan publikasi akademik yang relevan, tantangan yang perlu dibenahi, Implikasi strategis bagi manajemen SDM di organisasi. Penulis menggambarkan diagram alur dari penelitian ini dari mulai penelitian ini dilakukan sampai dengan selesai yang dijelaskan pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram Alur Penelitian
Sumber: Nofiyanti, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regulasi ketenagakerjaan memiliki tantangan tersendiri karena adanya transformasi digital dan adopsi teknologi seperti kecerdasan buatan, robotika, dan otomatisasi yang telah mengubah kebutuhan keterampilan dan pola kerja (Ayu & Dalimunthe, 2023); (Lokot Muda Harahap et al., 2025). Namun, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, seperti UU No. 13 Tahun 2003 maupun perubahannya, dinilai belum sepenuhnya melindungi pekerja waktu tertentu dan pekerja platform digital (Hamonangan & Raharjo, 2025). Selain itu, globalisasi meningkatkan mobilitas tenaga kerja dan menuntut penyesuaian terhadap standar ketenagakerjaan internasional (Ismayanti et al., 2024). Tantangan lain termasuk perlindungan sosial, pengaturan jam kerja fleksibel, serta sistem pengupahan yang adil (Sania, 2025). Yang pada praktiknya manajemen SDM saat ini dituntut lebih fleksibel dan adaptif. Penerapan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, hingga retensi karyawan menjadi kunci meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi (Nelson et al., 2025; Basuki, 2023). Di sisi lain, organisasi harus menerapkan etika, tanggung jawab sosial, dan perlindungan karyawan sebagai bagian integral dari strategi SDM (Basuki, 2023). MSDM kontemporer juga harus responsif terhadap disrupsi teknologi, dengan strategi seperti pengembangan keterampilan digital, peningkatan reskilling, dan penggunaan teknologi dalam sistem manajemen SDM (Suseno, 2024).

Berdasarkan hasil kajian pustaka dan analisis literatur, penelitian ini telah menemukan beberapa poin penting mengenai tantangan dan implikasi regulasi ketenagakerjaan yang adaptif terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) kontemporer di Indonesia: 1. Regulasi Belum Sepenuhnya Adaptif terhadap Perubahan Teknologi: Teknologi yang telah mengalami perubahan secara cepat, seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, digitalisasi, dan platform ekonomi (gig economy), belum sepenuhnya diakomodasi dalam sistem regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja 2020 diawal kemunculannya menunjukkan adanya reformasi diawal, namun masih terdapat banyak celah dalam perlindungan pekerja digital, pekerja gig, dan pekerja fleksibel (Ayu & Dalimunthe, 2023); (Hamonangan & Raharjo, 2025). 2. Tantangan Perlindungan Pekerja dalam Ekonomi Digital: Adopsi model kerja fleksibel, seperti kerja jarak jauh, freelance, dan kontrak kerja sementara, menimbulkan tantangan baru dalam perlindungan hak-hak pekerja, termasuk jaminan sosial, upah layak, serta keselamatan dan kesehatan kerja (Sania, 2025); (Nelson et al., 2025). Pekerja berbasis platform digital sering kali berada di luar cakupan perlindungan hukum formal (Lokot Muda Harahap et al., 2025). 3. Kesenjangan antara Regulasi Nasional dan Standar Global: Globalisasi meningkatkan tuntutan terhadap harmonisasi standar ketenagakerjaan dengan konvensi internasional. Di sisi lain, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia masih tertinggal dalam hal mengenai prinsip-prinsip fleksibilitas kerja, perlindungan sosial universal, dan pengakuan bentuk-bentuk kerja baru sebagaimana diterapkan di negara maju (Ismayanti et al., 2024); (Sania, 2025). 4. Implikasi terhadap Praktik Manajemen SDM Kontemporer: Kondisi regulasi yang belum sepenuhnya adaptif berdampak langsung pada strategi manajemen SDM di organisasi. Beberapa implikasi yang diidentifikasi adalah: Perlunya strategi SDM yang fleksibel dan inovatif untuk menghadapi dinamika pasar tenaga kerja (Basuki, 2023). Penerapan model kerja hybrid dan pengembangan work-life balance menjadi faktor penting dalam retensi karyawan (Nelson et al., 2025). Kebutuhan peningkatan literasi digital, reskilling, dan upskilling SDM agar dapat beradaptasi dengan disrupsi teknologi (Lokot Muda Harahap et al., 2025). Dan manajemen SDM harus bersinergi dengan pengembangan kebijakan internal yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja fleksibel (Ayu & Dalimunthe, 2023). Dapat dilihat pada tabel 1 yang menjelaskan perihal tantangan dan implikasi dalam praktek manajemen kontemporer menyangkut regulasi ketenagakerjaan.

Tabel 1. Tantangan dan Implikasi Regulasi Ketenagakerjaan terhadap Praktik Manajemen SDM Kontemporer

No.	Tantangan Regulasi Ketenagakerjaan	Implikasi bagi Praktik Manajemen SDM Kontemporer	Sumber
1	Regulasi belum adaptif terhadap digitalisasi, otomatisasi, dan kecerdasan buatan	MSDM harus proaktif menyusun kebijakan internal untuk melindungi pekerja terdampak teknologi (reskilling, upskilling)	(Ayu & Dalimunthe, 2023)
2	Minimnya perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu dan pekerja platform digital	Manajemen perlu memperluas jangkauan proteksi, termasuk skema jaminan sosial bagi pekerja fleksibel	(Hamonangan & Raharjo, 2025)
3	Fleksibilitas hubungan kerja tidak diimbangi dengan regulasi ketenagakerjaan yang jelas	Penerapan model hybrid working dan work-life balance harus didukung kebijakan internal yang adil dan terukur	(Sania, 2025); (Nelson et al., 2025)

No.	Tantangan Regulasi Ketenagakerjaan	Implikasi bagi Praktik Manajemen SDM Kontemporer	Sumber
4	Kesenjangan antara regulasi nasional dan standar ketenagakerjaan global	MSDM harus mengacu pada praktik terbaik internasional untuk meningkatkan daya saing dan kepastian hukum	(Ismayanti et al., 2024)
5	Rendahnya kesiapan SDM menghadapi disrupsi teknologi dan transformasi digital	Manajemen perlu fokus pada program pengembangan keterampilan digital, inovasi, dan kesiapan SDM	(Lokot Muda Harahap et al., 2025)

Sumber: *Studi Literatur, Nofiyanti, 2025*

Organisasi tidak hanya mengandalkan regulasi secara formal, tetapi juga merancang strategi MSDM yang inovatif, inklusif, dan berkelanjutan untuk menghadapi dinamika ketenagakerjaan kontemporer. Fokus utama adalah melindungi hak-hak pekerja, meningkatkan kompetensi, serta menjaga keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan kepastian hukum. Hukum ketenagakerjaan Indonesia mengalami perkembangan signifikan dari yang awalnya dikenal sebagai hukum perburuhan menjadi kerangka hukum modern seperti yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Reformasi ini dimaksudkan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan mendorong investasi, namun memunculkan kritik terkait potensi pengurangan hak-hak pekerja (Sadelanuaria & Faslah, 2025). UU Cipta Kerja memberikan keleluasaan lebih besar terhadap praktik outsourcing, kontrak kerja jangka pendek, serta pemutusan hubungan kerja (PHK), yang dinilai dapat menurunkan kebutuhan tenaga kerja, khususnya di sektor informal. Hal ini menimbulkan tanda tanya besar mengenai efektivitas regulasi dalam menjamin perlindungan sosial yang memadai. Dinamika ini menuntut adanya pendekatan hukum yang adaptif, partisipatif, dan berbasis bukti, dengan melibatkan semua pemangku kepentingan melalui dialog sosial. Sebagaimana ditegaskan oleh (Hadiati et al., 2025), organisasi modern memerlukan perencanaan SDM yang strategis dan inklusif agar mampu menyesuaikan dengan perubahan regulasi secara cepat dan tepat. Pada penelitian ini, penulis merangkum kutipan referensi penelitian yang dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Referensi Penelitian

No.	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Temuan Utama	Relevansi dengan Topik
1	(Ayu Dalimunthe, 2023)	Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan	Perubahan teknologi seperti AI & digitalisasi menuntut regulasi ketenagakerjaan yang adaptif	Dasar penting perlunya regulasi ketenagakerjaan yang menyesuaikan perkembangan teknologi
2	(Hamonangan & Raharjo, 2025)	Analisis Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia	Regulasi eksisting belum melindungi pekerja platform digital, butuh pendekatan regulatif progresif	Memperkuat urgensi regulasi yang adaptif terhadap disrupsi ketenagakerjaan akibat teknologi
3	(Sania, 2025)	Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Dinamika Regulasi & Hak-Hak Pekerja	Tantangan regulasi mencakup fleksibilitas kerja, ekonomi digital, dan perlindungan pekerja non-formal	Membahas gap dalam perlindungan hak pekerja akibat perubahan struktur ketenagakerjaan
4	(Lokot Muda Harahap et al., 2025)	Perkembangan Ekonomi Digital dan Dampaknya Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia	Digitalisasi membuka peluang kerja baru namun memperbesar kesenjangan & tantangan perlindungan	Memberikan konteks dampak ekonomi digital terhadap hubungan industrial
5	(Nelson et al., 2025)	Transformasi Hubungan Kerja di Era Kontemporer:	Fleksibilitas kerja meningkatkan retensi tetapi memunculkan	Menjelaskan dinamika hubungan kerja baru yang butuh regulasi adaptif

No.	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Temuan Utama	Relevansi dengan Topik
6	(Basuki, 2023)	Peningkatan Retensi Karyawan Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi MSDM untuk Pertumbuhan Organisasi Berkelanjutan	tantangan pengaturan hubungan kerja MSDM berbasis inovasi & etika penting dalam menghadapi perubahan ketenagakerjaan kontemporer	Relevan dengan implikasi praktik MSDM di tengah perubahan regulasi
7	(Ismayanti et al., 2024)	Pengaruh Globalisasi, Budaya, Ekonomi & Teknologi dalam MSDM Internasional	Globalisasi mendorong adopsi MSDM kontemporer, namun memerlukan adaptasi terhadap budaya & regulasi	Kaitan erat antara MSDM kontemporer, globalisasi & regulasi ketenagakerjaan
8	(Sadelanuaria & Faslah, 2025)	Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia: Hak, kewajiban, dan tantangan	Terdapat tantangan dalam perlindungan pekerja informal, praktik outsourcing yang longgar, dan ketidaksiapan regulasi menghadapi pasar kerja digital.	Memberikan kerangka hukum dan menyoroti perlunya pendekatan adaptif dalam regulasi ketenagakerjaan di era digital.
9	(Hadiati et al., 2025)	Memahami Perencanaan Sumber Daya Manusia: Strategi, Implementasi, dan Dampak	Perencanaan SDM yang baik meningkatkan produktivitas dan daya saing, serta perlu responsif terhadap perubahan regulasi dan pasar kerja.	Menunjukkan pentingnya integrasi antara strategi SDM dan dinamika regulasi ketenagakerjaan.
10	(Purwantoro et al., 2024)	MSDM Pertahanan Modern: Konsep dan Implementasinya	MSDM yang adaptif, berbasis nilai, dan teknologi dibutuhkan untuk menghadapi tantangan VUCA dan perubahan global.	Menyediakan kerangka strategi MSDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam menghadapi disrupsi termasuk perubahan regulasi.
11	Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Menetapkan struktur hubungan kerja formal, hak dan kewajiban pekerja-pengusaha.	Menjadi acuan utama sistem hukum ketenagakerjaan; penting sebagai dasar adaptasi regulasi kontemporer.
12	Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.	UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	Memberikan fleksibilitas kerja dan mendorong iklim investasi, namun menuai kritik karena mengurangi perlindungan kerja.	Titik tolak urgensi regulasi yang adaptif dan berkeadilan bagi semua pelaku pasar kerja, khususnya di sektor informal dan digital.

Sumber: Studi Literatur, Nofiyanti, 2025

III. KESIMPULAN

Dinamika ketenagakerjaan di era digital menuntut regulasi yang adaptif, inklusif, dan progresif. Regulasi seperti ini tidak hanya focus pada perlindungan pekerja tetapi juga mendorong fleksibilitas dan efisiensi organisasi. Implikasi bagi praktik manajemen SDM kontemporer diperlukan adanya strategi berbasis inovasi, pengembangan kompetensi, keseimbangan kerja-hidup, dan adaptasi terhadap teknologi. Sinergi antara pemerintah, organisasi, dan pekerja sangat penting untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang berdaya saing, inklusif, dan berkelanjutan. Tabel 3 berupa kesimpulan yang menyangkut aspek apa saja yang perlu difokuskan dan implikasinya bagi manajemen SDM kontemporer.

Tabel 3. Kesimpulan Penelitian

No.	Aspek Utama	Kesimpulan	Implikasi bagi Manajemen SDM Kontemporer
1	Adaptasi Regulasi Ketenagakerjaan	Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia belum sepenuhnya adaptif terhadap digitalisasi dan otomatisasi.	Organisasi harus proaktif mengisi celah regulasi dengan kebijakan internal yang melindungi pekerja.
2	Perlindungan Pekerja Fleksibel	Perlindungan pekerja berbasis platform digital dan gig workers masih minim.	MSDM perlu memperluas cakupan perlindungan, termasuk jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja non-konvensional.
3	Fleksibilitas Hubungan Kerja	Model kerja fleksibel semakin populer, namun regulasi belum sejalan dengan praktik tersebut.	Manajemen perlu menerapkan kebijakan work-life balance, hybrid working, dan model kerja fleksibel secara inklusif.
4	Kesenjangan dan Standar Global	Indonesia tertinggal dalam harmonisasi regulasi ketenagakerjaan dengan standar global.	Praktik MSDM harus mengacu pada standar global untuk daya saing internasional dan kepastian hukum.
5	Tantangan Kompetensi SDM di Era Digital	Kesenjangan keterampilan digital dan kesiapan SDM menghadapi otomatisasi masih menjadi masalah.	MSDM harus fokus pada reskilling, upskilling, dan pengembangan literasi digital karyawan.

Sumber: Studi Literatur, Nofiyanti, 2025

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia membutuhkan pembaruan yang lebih adaptif terhadap disrupti teknologi dan pola kerja baru. Praktik manajemen SDM kontemporer harus responsif terhadap tantangan regulasi, dengan strategi berbasis inovasi, fleksibilitas, dan perlindungan pekerja yang komprehensif. Sinergi antara pembuat kebijakan, dunia usaha, dan SDM menjadi kunci menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang berdaya saing dan inklusif. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan hukum yang tidak hanya responsif terhadap perubahan ekonomi, tetapi juga menjamin keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Penerapan teknologi dan inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja perlu dilakukan secara bertanggung jawab dan berbasis pada nilai kemanusiaan. Dengan kerangka regulasi yang progresif dan partisipatif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adaptif, dan kompetitif dalam menghadapi tantangan global.

REFERENCES

- Afrida M, Rafli, A., Y.L, A. N., Masturi, Rudiansyah, & U, B. (2024). KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA GLOBALISASI. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 288–296. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.65>
- Ayu, A. P., & Dalimunthe, N. (2023). Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 5785–5796.
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Hadiati, E., Suroya, A., Ningsih, I., Wahyuni, S., & Yuliaputri, T. (2025). MEMAHAMI PERENCANAN SUMBER DAYA MANUSIA: STRATEGI, IMPLEMENTASI, DAN DAMPAK. *Inovasi Pendidikan Nusantara*, 6(1), 387–399.
- Hamonangan, S. J., & Raharjo, R. (2025). Analisis Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 46–51.
- Ismayanti, N., Salma, C. D., Damanik, F. O., Saragih, K., Tias, N. P., & Robain, W. (2024). Pengaruh Globalisasi, Budaya, Ekonomi dan Teknologi dalam MSDM Internasional di Negara Berkembang. *YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL*, 6(3), 50–57.
- Lokot Muda Harahap, Pasaribu, Rahma, R., Chintia, Z., Manurung, A., & Luhut. (2025). Perkembangan Ekonomi Digital dan Dampaknya Terhadap Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 51–70. <https://www.kompasiana.com/ricanaaji/63a86f9308a8b507c1287752/perkembangan-ekonomi-digital-dan-dampaknya-terhadap-perekonomian-indonesia>
- Nelson, A., Alvina, J., & I, T. W. (2025). Transformasi Hubungan Kerja di Era Kontemporer : Peningkatan Retensi Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 10(1), 204–216.

- Purwantoro, S. A., Sumarno, A. P., Mualim, M., Duarte, E. P., Sulistiyanto, & Soebakgijo, N. H. (2024). Msdm Pertahanan Modern Konsep Dan Implementasinya. In *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Sadelanuaria, A. P., & Faslah, R. (2025). Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia: Hak, Kewajiban, dan Tantangan. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, 1(3), 313–317.
- Sania, I. K. (2025). Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan terhadap Dinamika Regulasi dan Hak-Hak Pekerja. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2(3), 1–10.
- Suseno, B. D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Strategik, Transformasi Strategi Menjadi Kinerja dan Daya Saing Organisasi*.