

PENGARUH DIALOG SOSIAL TERHADAP KETIDAKPATUHAN NORMA KETENAGAKERJAAN DI INDUSTRI TEKSTIL DAN PRODUK TEKSTIL

Oleh :

Devki Rekhana Zanna¹⁾, Agung Surya Dwianto²⁾

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina

¹email: devki.zanna@students.paramadina.ac.id

²email: agung.dwianto@paramadina.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 21 November 2024

Revisi, 2 Januari 2025

Diterima, 13 Januari 2025

Publish, 15 Januari 2025

Kata Kunci :

Dialog Sosial,
Kepatuhan Ketenagakerjaan,
Kompensasi,
Kontrak Kerja,
K3.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dialog sosial terhadap ketidakpatuhan norma ketenagakerjaan pada industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) di Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya tingkat ketidakpatuhan ketenagakerjaan, seperti kompensasi, kontrak kerja, dan kesehatan serta keselamatan kerja (K3), yang berdampak pada kesejahteraan pekerja dan citra industri di pasar global. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi kasus, menganalisis data dari pabrik-pabrik peserta Program Better Work Indonesia periode Juni 2021 hingga Juni 2024. Data dianalisis menggunakan metode regresi untuk mengevaluasi pengaruh dialog sosial terhadap tiga aspek utama: kompensasi, kontrak kerja & SDM (Sumber Daya Manusia), dan K3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dialog sosial memiliki dampak signifikan dalam menurunkan tingkat ketidakpatuhan, khususnya dalam aspek K3, yang menjadi kategori dengan tingkat ketidakpatuhan tertinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya dialog sosial sebagai mekanisme strategis untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta mendukung daya saing industri tekstil Indonesia di pasar global. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pelatihan dialog sosial di perusahaan, integrasi dialog sosial dalam manajemen K3, dan dukungan pemerintah untuk meningkatkan kepatuhan ketenagakerjaan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Nama: Devki Rekhana Zanna

Afiliasi: Universitas Paramadina

Email: devki.zanna@students.paramadina.ac.id

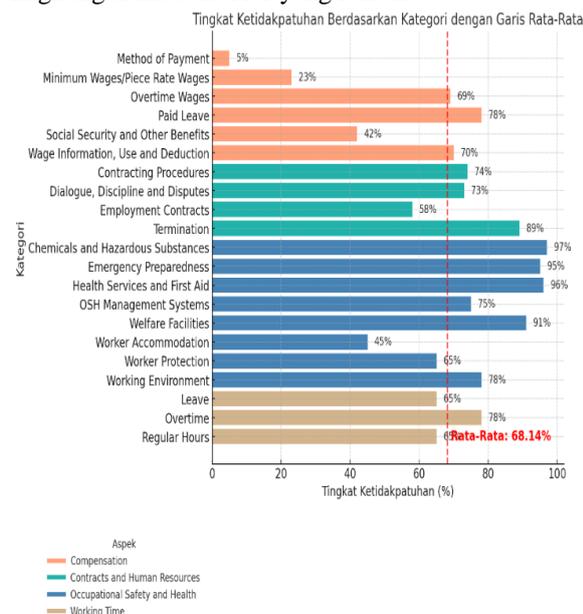
1. PENDAHULUAN

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sektor ini berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, serta menjadi salah satu sektor padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja, terutama di daerah berpenduduk tinggi seperti Jawa Barat dan Jawa Tengah. Berdasarkan data tahun terbaru, sektor TPT mampu menyerap lebih dari 1,5 juta tenaga kerja, menjadikannya salah satu pendorong utama ekonomi nasional.

Namun, tingginya tekanan pasar global dan kebutuhan untuk tetap kompetitif membuat industri TPT kerap dihadapkan pada tantangan serius terkait kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan, seperti kompensasi, kontrak kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta waktu kerja (Riyadi, 2015). Tantangan ini berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja serta citra industri di pasar global. Ketidakpatuhan terhadap standar ketenagakerjaan dapat menyebabkan konflik, ketidakpuasan, dan risiko hukum bagi perusahaan, sehingga upaya untuk memenuhi standar ketenagakerjaan menjadi prioritas.

Tragedi runtuhnya gedung Rana Plaza di Bangladesh pada tahun 2013, yang merenggut ribuan nyawa pekerja, semakin mempertegas kebutuhan akan penerapan standar kerja yang aman dan manusiawi. Peristiwa ini memicu perhatian internasional untuk meningkatkan kondisi kerja dalam rantai pasok global (ILO, 2019). Indonesia, sebagai salah satu eksportir utama produk tekstil, dihadapkan pada tekanan serupa untuk memastikan bahwa pabrik-pabriknya mematuhi standar ketenagakerjaan, baik dari sisi regulasi nasional maupun ekspektasi konsumen global yang semakin tinggi. Konsumen global kini lebih peduli pada praktik ketenagakerjaan yang berkelanjutan, yang tidak hanya melindungi pekerja tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan di pasar internasional.

Untuk mendukung kepatuhan ini, Program Better Work Indonesia menjalankan berbagai kegiatan, seperti penilaian (*assessment*) untuk mengevaluasi kepatuhan, pendampingan (*advisory*) untuk membimbing perbaikan, dan pelatihan (*training*) untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di pabrik Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) yang berorientasi ekspor. Program ini juga menekankan pentingnya dialog sosial antara manajemen dan pekerja, yang dinilai dalam siklus pendampingan untuk melihat perkembangan komunikasi. Dialog sosial berperan penting dalam mengurangi konflik, meningkatkan keterlibatan pekerja, dan mendukung pemenuhan standar ketenagakerjaan melalui komunikasi yang efektif (Eurofound, 2015). Dengan fokus pada pabrik-pabrik peserta Better Work Indonesia, penelitian ini mengeksplorasi pengaruh dialog sosial terhadap berbagai aspek kepatuhan ketenagakerjaan di lingkungan industri TPT yang rentan.



Gambar 1. Gambaran Tingkat Ketidakpatuhan Kondisi Kerja di Pabrik Tekstil dan Produk Tekstil (Better Work Indonesia, 2015)

Gambar di atas menggambarkan tingkat ketidakpatuhan berdasarkan kategori utama ketenagakerjaan di industri TPT. Kategori ini mencakup kompensasi, kontrak dan sumber daya manusia, keselamatan dan kesehatan kerja, serta waktu kerja. Rata-rata ketidakpatuhan berada pada 68.14%, dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan tingkat ketidakpatuhan tertinggi pada beberapa sub-kategori, seperti bahan kimia berbahaya dan kesiapan darurat. Data ini memperlihatkan area-area utama yang masih membutuhkan perhatian serius dalam upaya meningkatkan kepatuhan ketenagakerjaan di industri TPT. Tingkat ketidakpatuhan ini menunjukkan perlunya langkah-langkah konkret untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi, dan kondisi kerja memenuhi standar yang layak.

Kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan menjadi isu sentral dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan citra industri. Dengan meningkatnya perhatian konsumen internasional terhadap praktik ketenagakerjaan yang etis, kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, seperti upah minimum, kontrak kerja yang adil, dan standar K3, menjadi syarat penting untuk menjaga daya saing produk tekstil Indonesia di pasar global. Penelitian ini berfokus pada dialog sosial sebagai mekanisme yang diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan ketenagakerjaan, khususnya di industri TPT yang rentan terhadap ketidakpatuhan.

Penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan penting: Apakah dialog sosial berpengaruh terhadap kepatuhan norma ketenagakerjaan di industri TPT? Seberapa besar pengaruh dialog sosial terhadap aspek-aspek kepatuhan seperti kompensasi, kontrak kerja, dan kesehatan serta keselamatan kerja? Untuk menjawab pertanyaan ini, penelitian ini menggunakan studi kasus pabrik-pabrik peserta Program Better Work Indonesia untuk mengukur pengaruh dialog sosial terhadap kepatuhan ketenagakerjaan pada pabrik TPT.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan sering kali dipengaruhi oleh keberadaan dialog sosial yang efektif antara manajemen dan pekerja. Studi yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2018) menyoroti pentingnya dialog sosial dalam membangun hubungan yang sehat antara pekerja dan manajemen, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan kerja dan mengurangi konflik di tempat kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Eurofound (2015) yang menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan dialog sosial secara efektif cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap standar ketenagakerjaan, terutama dalam aspek keselamatan kerja, upah, dan pengelolaan waktu kerja. Dessler (2013) menambahkan bahwa dialog sosial berperan dalam menciptakan

manajemen SDM yang berkelanjutan dengan dampak positif pada retensi pekerja dan kinerja perusahaan.

Dialog sosial juga terbukti berdampak pada penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Berdasarkan laporan ILO (2019), keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi isu yang semakin kritis dalam industri dengan risiko kerja tinggi seperti TPT. Field (2018) menyatakan bahwa penerapan standar keselamatan melalui dialog sosial dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung produktivitas pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperkuat temuan-temuan terdahulu dengan mengukur pengaruh dialog sosial terhadap kepatuhan norma ketenagakerjaan di sektor TPT Indonesia, dengan fokus pada pabrik-pabrik yang telah bergabung dalam Better Work Indonesia.

Melalui analisis ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan empiris yang relevan bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi untuk meningkatkan hubungan industrial dan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan di industri TPT. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat upaya peningkatan kondisi kerja di sektor TPT, yang sejalan dengan tujuan keberlanjutan dan etika bisnis yang kini semakin menjadi perhatian global.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain studi kasus, menganalisis pengaruh Dialog Sosial terhadap kepatuhan norma ketenagakerjaan di industri TPT. Sampel terdiri dari pabrik-pabrik peserta Program Better Work Indonesia yang memenuhi kriteria mendapatkan penilaian (*assessment*) dalam kurun waktu Juni 2021 hingga Juni 2024 dan masih menjadi peserta aktif Better Work Indonesia pada bulan Oktober 2024.

Variabel independen adalah Dialog Sosial (*Social Dialogue Indicator*) yang diukur dengan 5 (lima) pertanyaan yang mencakup: 1) Komite bipartit (Lembaga Kerja Sama Bipartit/LKSB) yang aktif dan berfungsi secara efektif, 2) Kewenangan dalam pengambilan keputusan dalam komite, 3) Perwakilan pekerja dalam komite dipilih secara bebas dan representatif, 4) Hubungan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), dan 5) Prosedur penanganan keluhan dan perselisihan yang efektif, dibentuk melalui dialog antara manajemen dan perwakilan pekerja. Setiap pertanyaan dinilai oleh Better Work dengan status penilaian *no progres* (skor 0), *moderate*/sedang (skor 0.5) dan *on track*/sesuai (skor 1). Total tertinggi dari nilai skor variabel dialog adalah 5.

Variabel dependen mencakup:

a. Ketidapatuhan pada Kompensasi (NC_Compensation) menggunakan 23 pertanyaan yang mencakup upah minimum, upah lembur, metode pembayaran, informasi terkait upah dan potongan, cuti berbayar, jaminan sosial dan manfaat

lainnya;

b. Ketidapatuhan pada Kontrak kerja & SDM (NC_Contracts_HR) menggunakan 20 pertanyaan yang mencakup kontrak kerja, prosedur kontrak, pemutusan hubungan kerja, juga dialog, disiplin, dan perselisihan.

c. K3 (NC_Safety_Health) menggunakan 60 pertanyaan yang mencakup sistem manajemen K3, bahan kimia dan berbahaya, perlindungan pekerja, lingkungan kerja, fasilitas kesejahteraan, layanan kesehatan dan pertolongan pertama, akomodasi pekerja, serta kesiapsiagaan darurat.

Pertanyaan pada variabel dependen disusun berdasarkan kuesioner yang dipakai Better Work Indonesia dalam melakukan *assessment* atau penilaian. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan peraturan utama ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Bab 4 Ketenagakerjaan juga peraturan turunan lainnya. Setiap pertanyaan pada masing-masing variabel bebas akan bernilai 0 jika perusahaan patuh, dan bernilai 1 jika ada ketidapatuhan pada masing-masing pertanyaan. Sehingga semakin besar nilainya, maka semakin besar ketidapatuhan.

Penelitian ini menjadikan variabel terikat dialog sosial diasumsikan memiliki pengaruh pada variabel bebas ketidapatuhan norma kerja yang mencakup norma pengupahan atau kompensasi, norma hubungan kerja, dan norma K3. Kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

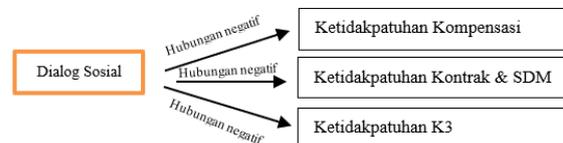


Diagram 1. Kerangka Pemikiran

Diagram ini menggambarkan bahwa tingkat dialog sosial yang baik diasumsikan akan menurunkan ketidapatuhan terhadap norma kompensasi, kontrak & SDM dan K3.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan studi kasus pada pabrik-pabrik peserta Program Better Work Indonesia. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengukuran pengaruh dialog sosial terhadap kepatuhan ketenagakerjaan secara terukur. Data dikumpulkan melalui penilaian tahunan yang mencakup aspek kompensasi, kontrak kerja, SDM, dan K3. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: Menggunakan Pearson Correlation dan Cronbach's Alpha. Uji ini untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur aspek yang relevan dengan akurat dan konsisten.
2. Analisis Deskriptif: Menggambarkan tingkat ketidapatuhan di setiap pabrik dan kategori ketenagakerjaan yang diuji.
3. Analisis Regresi: Digunakan untuk mengetahui

sejauh mana dialog sosial memengaruhi kepatuhan ketenagakerjaan pada setiap aspek yang diuji, dengan hasil analisis regresi menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara dialog sosial dan ketidakpatuhan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan SPSS untuk menentukan signifikansi statistik dari setiap variabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana masing-masing variabel ketidakpatuhan (NC_Compensation, NC_Contracts_HR, dan NC_Safety_Health) berkorelasi dengan Total_Score_NC sebagai representasi konstruk ketidakpatuhan keseluruhan.

Correlations					
		NC_Compensation	NC_Contracts_HR	NC_Safety_Health	Total_Score_NC
NC_Compensation	Pearson Correlation	1	.380**	.412**	.698**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	375	375	375	375
NC_Contracts_HR	Pearson Correlation	.380**	1	.511**	.700**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	375	375	375	375
NC_Safety_Health	Pearson Correlation	.412**	.511**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001
	N	375	375	375	375
Total_Score_NC	Pearson Correlation	.698**	.700**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	375	375	375	375

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data SPSS versi 30

Hasil korelasi Pearson menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki korelasi yang signifikan pada level 0,01 (2-tailed) dengan skor total, yang mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki validitas yang memadai dalam konteks konstruk ini.

- NC_Compensation menunjukkan korelasi sebesar 0,698 dengan Total_Score_NC ($p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa aspek kompensasi memiliki keterkaitan yang kuat dalam mengukur ketidakpatuhan ketenagakerjaan.
- NC_Contracts_HR berkorelasi sebesar 0,707 dengan Total_Score_NC ($p < 0,001$), menunjukkan bahwa ketidakpatuhan dalam hubungan kerja dan manajemen sumber daya manusia juga memberikan kontribusi signifikan terhadap konstruk ketidakpatuhan.
- NC_Safety_Health memiliki korelasi tertinggi dengan Total_Score_NC, yaitu 0,915 ($p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa aspek kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh dominan dalam konstruk ketidakpatuhan yang diukur.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara konsisten berkorelasi dengan konstruk ketidakpatuhan secara keseluruhan, dan dengan demikian dapat dianggap valid. Korelasi yang tinggi pada NC_Safety_Health menunjukkan bahwa aspek ini mungkin memerlukan perhatian khusus, karena tampaknya menjadi faktor utama dalam

ketidakpatuhan ketenagakerjaan di sektor yang diteliti.

Uji Reliabilitas berguna untuk mengukur ketetapan instrumen penelitian. Kuesioner dapat teruji handal jika memiliki ketetapan dari waktu ke waktu, sehingga jika pengukuran dilakukan oleh orang yang berbeda dan pada waktu yang berbeda, hasilnya tetaplah sama (Murniati dkk, 2013).

Cronbach's Alpha	N of Items
0.602	3

Sumber: Olahan data SPSS versi 30

Ketentuan dalam pengujian reliabilitas data ini adalah sebagai berikut:

- Bila nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,9 maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas sempurna.
- Bila nilai Cronbach Alpha (α) 0,7 hingga 0,9 maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas tinggi.
- Bila nilai Cronbach Alpha (α) 0,5 hingga 0,7 maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas moderat.
- Bila nilai Cronbach Alpha (α) $< 0,5$ maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas rendah.

Ketiga variabel menunjukkan validitas signifikan dengan korelasi tinggi terhadap konstruk Total_Score_NC. NC_Safety_Health memiliki korelasi tertinggi (0,915, $p < 0,001$). Nilai reliabilitas moderat (Cronbach's Alpha 0,602) menunjukkan instrumen cukup konsisten.

Analisa Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NC_Compensation	375	0	11	2.01	2.277
NC_Contracts_HR	375	0	7	1.96	1.592
NC_Safety_Health	375	0	31	5.30	4.402
Social_Dialogue_Indicator	375	2.0	5.0	4.309	.6852
Valid N (listwise)	375				

Sumber: Olahan data SPSS versi 30

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik data pada variabel NC_Compensation, NC_Contracts_HR, NC_Safety_Health, dan Social_Dialogue_Indicator.

- NC_Compensation memiliki nilai rata-rata ketidakpatuhan sebesar 2,01 (Standar Deviasi = 2,277), menunjukkan variasi tingkat ketidakpatuhan pada Pengupahan, dengan nilai maksimum 11.
- NC_Contracts_HR memiliki nilai rata-rata 1,96 (Standar Deviasi = 1,592) dengan nilai maksimum 7, menunjukkan ketidakpatuhan yang relatif rendah dan konsisten dalam aspek hubungan kerja.
- NC_Safety_Health menunjukkan rata-rata ketidakpatuhan tertinggi di 5,30 (Standar Deviasi = 4,402) dan variasi terbesar, dengan nilai maksimum 31, menandakan perbedaan signifikan antar perusahaan dalam kepatuhan terhadap standar K3.
- Social_Dialogue_Indicator memiliki rata-rata 4,309 (Standar Deviasi = 0,6852) dengan nilai maksimum 5,0, menunjukkan tingkat dialog sosial yang tinggi di sebagian besar perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan variasi ketidakpatuhan, terutama pada aspek kesehatan dan keselamatan kerja, sementara dialog sosial relatif tinggi dan konsisten di sebagian besar perusahaan.

Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh *Social Dialogue Indicator* terhadap variabel ketidakpatuhan yang diukur dalam penelitian ini. Hasil regresi menunjukkan bahwa *Social Dialogue Indicator* memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap ketidakpatuhan pada aspek ketenagakerjaan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.407	.714		8.967	<.001
<i>Social Dialogue Indicator</i>	-1.020	.614	-.307	-6.226	<.001

a. Dependent Variable:
NC_Compensation

Sumber: Olahan data SPSS versi 30

Analisis regresi dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh *Social Dialogue Indicator* terhadap *NC_Compensation*. Hasil menunjukkan bahwa *Social Dialogue Indicator* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *NC_Compensation*.

- Konstanta (*Constant*) memiliki nilai 6,407 dengan standar error 0,714 dan signifikan pada $p < 0,001$. Ini menunjukkan bahwa ketika *Social Dialogue Indicator* bernilai nol, prediksi untuk *NC_Compensation* adalah 6,407.
- *Social Dialogue Indicator* memiliki koefisien regresi sebesar -1,020 ($p < 0,001$), yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada *Social Dialogue Indicator* akan mengurangi nilai *NC_Compensation* sebesar 1,020 unit. Nilai *Standardized Coefficient* (Beta) sebesar -0,307 menunjukkan bahwa pengaruh ini cukup kuat dan signifikan dengan nilai t sebesar -6,226.

Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam dialog sosial berkorelasi dengan penurunan ketidakpatuhan pada kompensasi di lingkungan kerja. Dialog sosial yang baik dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kepatuhan terhadap norma kompensasi atau pengupahan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.247	.496		10.587	<.001
<i>Social Dialogue Indicator</i>	-.763	.114	-.329	-6.721	<.001

a. Dependent Variable:
NC_Contract_HR

Sumber: Olahan data SPSS versi 30

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh *Social Dialogue Indicator* terhadap *NC_Contracts_HR*. Hasil menunjukkan bahwa *Social Dialogue Indicator* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *NC_Contracts_HR*.

- Konstanta (*Constant*) memiliki nilai 5,247 dengan standar error 0,496 dan signifikan pada $p < 0,001$. Ini menunjukkan bahwa ketika *Social Dialogue Indicator* bernilai nol, prediksi untuk *NC_Contracts_HR* adalah 5,247.
- *Social Dialogue Indicator* memiliki koefisien regresi sebesar -0,763 ($p < 0,001$), yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada *Social Dialogue Indicator* akan menurunkan nilai *NC_Contracts_HR* sebesar 0,763 unit. Nilai *Standardized Coefficient* (Beta) sebesar -0,329 menunjukkan bahwa pengaruh ini cukup kuat dan signifikan dengan nilai t sebesar -6,721.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam dialog sosial berpotensi menurunkan ketidakpatuhan dalam aspek kontrak dan manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain, dialog sosial yang efektif dapat membantu meningkatkan kepatuhan dalam aspek ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.981	1.394		9.310	<.001
<i>Social Dialogue Indicator</i>	-1.782	.320	-.277	-5.577	<.001

a. Dependent Variable:
NC_Health_Safety

Sumber: Olahan data SPSS versi 30

Analisis regresi dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh *Social Dialogue Indicator* terhadap *NC_Health_Safety*. Hasil menunjukkan bahwa *Social Dialogue Indicator* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *NC_Health_Safety*.

- Konstanta (*Constant*) memiliki nilai 12,981 dengan standar error 1,394 dan signifikan pada $p < 0,001$. Ini menunjukkan bahwa ketika *Social Dialogue Indicator* bernilai nol, prediksi untuk *NC_Health_Safety* adalah 12,981.
- *Social Dialogue Indicator* memiliki koefisien regresi sebesar -1,782 ($p < 0,001$), yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada *Social Dialogue Indicator* akan menurunkan nilai *NC_Health_Safety* sebesar 1,782 unit. Nilai *Standardized Coefficient* (Beta) sebesar -0,277 menunjukkan bahwa pengaruh ini cukup kuat dan signifikan dengan nilai t sebesar -5,577.

Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam dialog sosial berkorelasi dengan penurunan ketidakpatuhan dalam aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan kata lain, dialog sosial yang baik dapat membantu meningkatkan kepatuhan

terhadap standar kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Dialog Sosial terhadap Kepatuhan Norma Ketenagakerjaan

Dalam penelitian ini, variabel dialog sosial dianalisis hubungannya dengan kepatuhan ketenagakerjaan pada berbagai aspek seperti kompensasi, kontrak kerja, SDM, serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Hasil menunjukkan bahwa dialog sosial memiliki pengaruh signifikan pada setiap aspek tersebut, namun dampaknya bervariasi tergantung pada karakteristik variabel yang bersangkutan.

Dialog sosial menjadi instrumen esensial dalam memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan di tempat kerja. Dialog sosial mencakup segala jenis negosiasi dan konsultasi, atau sekadar pertukaran informasi antara perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja mengenai isu-isu yang menjadi kepentingan bersama terkait dengan kebijakan ekonomi dan sosial (International Labour Office, 2002). Dialog sosial dapat terjadi dalam tingkat tripartit antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dalam dialog tripartit ini, dialog sosial menciptakan peluang bagi semua pihak untuk memberikan masukan terhadap kebijakan K3. Partisipasi ini mencakup penyusunan kebijakan nasional K3, peninjauan berkala peraturan, dan implementasi program keselamatan di tingkat perusahaan. Selain tripartit, dialog sosial juga dapat terjadi pada tingkat bipartit – antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja. Hubungan bipartit ini dapat terjadi dalam bentuk: 1) Perundingan bersama atau proses negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja untuk menentukan kondisi kerja, hak-hak pekerja, dan pengaturan hubungan industrial. Hasil perundingan bersama pada umumnya dalam bentuk Perjanjian Bersama atau Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur pekerja dan pengusaha dalam pengaturan tertentu atas dasar kesepakatan bersama; 2) Kerjasama di tempat kerja yang meliputi berbagi informasi, konsultasi, atau pengambilan keputusan bersama antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja. Di tempat kerja, kerjasama dapat terwujud melalui adanya LKSB (Lembaga Kerjasama Bipartit) dan P2K3 (Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Setiap perusahaan dengan 50 pekerja atau lebih diwajibkan membentuk LKSB sebagai upaya memperkuat dialog sosial di tempat kerja (UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 106). LKSB adalah forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan pekerja termasuk serikat pekerja (jika ada). Dalam forum ini, berbagai isu terkait hubungan industrial, termasuk kondisi kerja dan kebijakan-kebijakan terkait ketenagakerjaan di tempat kerja, dapat dibahas secara terbuka (Hukumonline, 2018).

Sedangkan, P2K3, wajib dibentuk oleh perusahaan dengan lebih dari 100 pekerja atau yang

memiliki risiko tinggi. Anggota P2K3 terdiri dari perwakilan pekerja dan pengusaha, yang berfungsi sebagai jembatan komunikasi dalam isu-isu K3 (NU Online, 2023; iSafety Magazine, 2023).

Selain kedua lembaga tersebut, terdapat juga serikat pekerja. Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh di suatu perusahaan atau di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Tujuannya adalah untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak serta kepentingan pekerja, termasuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (UU No. 21 Tahun 2000, Pasal 1 Ayat 1). Serikat pekerja memiliki peran penting dalam dialog sosial sebagai perwakilan dari pihak pekerja. Dalam konteks ini, serikat pekerja berfungsi sebagai sarana komunikasi dan negosiasi untuk menyampaikan aspirasi, kepentingan, dan tuntutan pekerja terkait isu-isu ketenagakerjaan, seperti kebijakan keselamatan kerja, upah, dan kondisi kerja.

LKSB, Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), dan P2K3 saling melengkapi dalam menjaga kepatuhan terhadap norma kerja di tempat kerja. Serikat pekerja berfokus pada perlindungan hak-hak pekerja, LKSB berfungsi sebagai jembatan komunikasi antara pengusaha dan pekerja, sedangkan P2K3 bertanggung jawab atas implementasi program K3. Sinergi antara ketiga elemen ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, aman, dan produktif melalui dialog sosial. Dialog sosial merupakan kunci dalam mewujudkan keadilan sosial dan perlindungan hak-hak pekerja (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024).

Pada aspek kompensasi, dialog sosial membantu dalam menjelaskan struktur upah dan tunjangan secara transparan, sehingga mengurangi kesalahpahaman dan ketidakpuasan terkait upah. Menurut Robbins dan Judge (2018), dialog sosial yang transparan memungkinkan pekerja memahami struktur kompensasi dengan lebih baik, sehingga konflik dapat diminimalisir.

Dalam aspek kontrak kerja dan sumber daya manusia, dialog sosial menciptakan saluran komunikasi yang efektif antara pekerja dan manajemen untuk menyelesaikan isu-isu yang berkaitan dengan kontrak kerja dan perkembangan karier. Dengan dialog sosial, pekerja merasa dihargai dan memiliki suara dalam keputusan yang mempengaruhi masa depan karier mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan motivasi pekerja, yang pada akhirnya mendukung kepatuhan terhadap kebijakan SDM (ILO & IFC, 2018).

Penelitian ini menegaskan bahwa dialog sosial memainkan peran strategis dalam memastikan kepatuhan terhadap aspek kompensasi dan kontrak kerja & SDM. Hasil regresi menunjukkan bahwa

perusahaan dengan tingkat dialog sosial yang tinggi memiliki tingkat ketidakpatuhan yang lebih rendah pada kedua aspek tersebut. Temuan ini sejalan dengan studi Robbins dan Judge (2018), yang menunjukkan bahwa dialog sosial yang transparan dapat mengurangi konflik, meningkatkan kepercayaan antara pekerja dan pengusaha, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil. Selain itu, laporan Eurofound (2015) mendukung bahwa keterlibatan pekerja dalam perundingan terkait upah dan kontrak kerja memperkuat keadilan dalam hubungan industrial

Aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga terbukti mendapat manfaat besar dari penerapan dialog sosial. Pekerja yang terlibat aktif dalam diskusi mengenai K3 cenderung lebih sadar akan pentingnya keselamatan kerja, seperti penggunaan alat pelindung diri dan mengikuti prosedur keamanan yang ditetapkan. Peningkatan kesadaran ini tidak hanya mengurangi insiden kecelakaan, tetapi juga mendukung terciptanya budaya keselamatan yang kuat di tempat kerja (Field, 2018).

Dialog sosial merupakan mekanisme penting dalam mendorong kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan di berbagai sektor industri, termasuk industri tekstil dan produk tekstil (TPT) di Indonesia. Melalui dialog sosial, perusahaan dapat menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pekerja, yang memungkinkan penyelesaian isu ketenagakerjaan secara efektif.

Menurut laporan ILO, dialog sosial yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi tetapi juga sebagai mekanisme untuk meningkatkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, seperti kompensasi, kontrak kerja, dan kesehatan serta keselamatan kerja (ILO, 2022). Program Better Work Indonesia menekankan pentingnya dialog sosial dalam menciptakan hubungan kerja yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan pekerja (Better Work Indonesia, 2022).

Pengaruh Dialog Sosial terhadap Kompensasi Ketenagakerjaan.

Dialog sosial memiliki peran penting dalam memastikan kepatuhan terhadap standar kompensasi ketenagakerjaan, termasuk upah minimum dan tunjangan lainnya. Dengan adanya dialog sosial yang transparan, pekerja lebih memahami struktur kompensasi yang mereka terima, yang pada gilirannya mengurangi potensi konflik akibat ketidakjelasan dalam komponen upah (Eurofound, 2015).

Menurut Better Work Indonesia, keterlibatan pekerja dalam negosiasi upah membuat mereka lebih memahami komponen upah yang diterima, sehingga mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan kerja (Better Work Indonesia, 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan dialog sosial dalam aspek kompensasi memiliki tingkat ketidakpatuhan yang lebih rendah dalam hal upah dan tunjangan. Program

Better Work Indonesia menemukan bahwa keterlibatan pekerja dalam diskusi terkait kompensasi membantu

mendorong perusahaan untuk memenuhi kewajiban ketenagakerjaan mereka secara lebih konsisten (ILO, 2019). Dengan keterbukaan yang dihasilkan dari dialog sosial, perusahaan juga mampu menjaga reputasi mereka di pasar internasional, di mana konsumen semakin peduli dengan praktik ketenagakerjaan yang adil (Better Work Indonesia, 2021-2024).

Pengaruh Dialog Sosial terhadap Kontrak Kerja dan SDM.

Selain kompensasi, dialog sosial juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan dalam aspek kontrak kerja dan kebijakan sumber daya manusia (SDM). Dialog sosial memberi ruang bagi pekerja untuk terlibat dalam proses penyusunan kontrak kerja, yang penting untuk melindungi hak-hak mereka (ILO, 2022). Dialog sosial juga membantu pekerja dan pengusaha memahami isi kontrak kerja, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga mengurangi potensi pelanggaran. Dialog sosial memungkinkan pekerja, melalui serikat pekerja atau perwakilannya, untuk mengawasi pelaksanaan kontrak dan kebijakan SDM, memastikan kepatuhan dan akuntabilitas pengusaha. Melalui dialog, perselisihan terkait interpretasi atau pelaksanaan kontrak dapat diselesaikan secara damai sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih besar.

Program Better Work Indonesia menemukan bahwa perusahaan yang secara aktif menerapkan dialog sosial dalam pengaturan kontrak kerja cenderung memiliki ketidakpatuhan yang lebih rendah, karena pekerja merasa terlibat dan dihargai dalam pengambilan keputusan terkait hubungan kerja (Better Work Indonesia, 2022).

Dialog sosial mendorong pembentukan forum LKSB (Lembaga Kerja Sama Bipartit) antara pekerja termasuk serikat pekerja dan pengusaha untuk membahas isu-isu ketenagakerjaan, yang dapat meningkatkan hubungan industrial dan mengurangi konflik. Dalam LKSB, isu-isu terkait kesejahteraan, seperti upah, jam kerja, dan kondisi kerja, dapat dibahas dan menghasilkan ditingkatkan, yang berdampak positif pada motivasi dan produktivitas pekerja.

Di samping itu, dialog sosial dalam aspek SDM memungkinkan perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang adil dalam promosi, pelatihan, dan pengembangan karier pekerja. Melalui dialog, pekerja dapat menyuarakan kebutuhan mereka terkait pengembangan keterampilan dan aspirasi karier mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian Riyadi (2015) menunjukkan bahwa perusahaan yang melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan SDM memiliki iklim kerja yang lebih kondusif, dengan

tingkat loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Dialog Sosial terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Pada aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dialog sosial membantu meningkatkan kesadaran pekerja tentang risiko kerja serta pentingnya tindakan pencegahan. Menurut laporan ILO (2019), keterlibatan aktif pekerja dalam diskusi mengenai prosedur keselamatan tidak hanya menurunkan tingkat kecelakaan kerja tetapi juga mendukung terciptanya budaya keselamatan di tempat kerja. Dalam konteks Program Better Work Indonesia, perusahaan yang mengadopsi dialog sosial secara konsisten menunjukkan peningkatan kepatuhan terhadap standar K3, terutama dalam penggunaan alat pelindung diri dan pengelolaan bahan kimia berbahaya. Dalam industri TPT, di mana pekerja sering terpapar risiko kerja yang tinggi, dialog sosial memungkinkan mereka untuk menyampaikan kekhawatiran terkait keselamatan secara langsung kepada manajemen (Eurofound, 2015). Melalui keterlibatan dalam diskusi K3, pekerja lebih sadar akan pentingnya prosedur keselamatan, seperti penggunaan alat pelindung diri dan kesiapan menghadapi situasi darurat (ILO, 2022).

Penelitian ini menemukan bahwa dialog sosial yang efektif dalam aspek K3 mengurangi ketidakpatuhan dan menciptakan budaya keselamatan yang kuat di perusahaan. Perusahaan yang melibatkan pekerja dalam diskusi K3 memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih rendah, karena pekerja merasa bertanggung jawab dalam menjaga keselamatan mereka sendiri dan rekan-rekannya (Better Work Indonesia, 2021-2024).

Selain itu, program Better Work Indonesia melaporkan bahwa dialog sosial dalam aspek K3 juga berdampak pada pengurangan biaya operasional perusahaan, karena berkurangnya insiden kecelakaan yang memerlukan biaya kompensasi (Better Work Indonesia, 2022).

Dialog Sosial dan Peran Serikat Pekerja dalam Kepatuhan Norma Ketenagakerjaan

Dialog sosial menjadi mekanisme penting dalam memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan. Melalui komunikasi terbuka antara manajemen dan pekerja, dialog sosial membantu menyelesaikan isu terkait kompensasi, kontrak kerja, dan kesehatan serta keselamatan kerja (K3). Perusahaan yang menerapkan dialog sosial secara efektif menunjukkan tingkat ketidakpatuhan yang lebih rendah (Eurofound, 2015).

Peran serikat pekerja sangat strategis dalam dialog sosial. Sebagai representasi pekerja, serikat pekerja memfasilitasi negosiasi dan pengawasan terhadap implementasi kebijakan ketenagakerjaan, termasuk upah dan K3. Keberadaan serikat pekerja di forum seperti Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKSB) dan Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan

Kerja (P2K3) mendukung peningkatan kepatuhan terhadap norma kerja (ILO, 2019).

Penelitian ini menunjukkan bahwa dialog sosial meningkatkan transparansi kompensasi, menciptakan saluran komunikasi yang efektif dalam pengelolaan kontrak kerja, dan memperkuat budaya keselamatan kerja. (Better Work Indonesia, 2022).

Tantangan dan Strategi Optimalisasi Dialog Sosial di Industri TPT

Meskipun dialog sosial terbukti efektif dalam meningkatkan kepatuhan ketenagakerjaan, pelaksanaannya di industri TPT masih menghadapi beberapa tantangan signifikan. Salah satu tantangan terbesar adalah budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung keterbukaan dalam komunikasi. Menurut Bratton dan Gold (2017), perusahaan yang belum terbiasa dengan dialog terbuka antara manajemen dan pekerja sering kali mengalami resistensi dari pihak manajemen karena adanya kekhawatiran kehilangan kontrol atau otoritas. Hal ini terutama berlaku di perusahaan dengan struktur manajemen yang hierarkis, di mana keputusan biasanya bersifat top-down dan partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan dianggap sebagai ancaman. Hal ini sejalan dengan laporan ILO mengidentifikasi bahwa beberapa manajemen masih menganggap dialog sosial sebagai ancaman terhadap otoritas mereka, sehingga menghambat implementasinya secara optimal (ILO, 2022). Untuk mengatasi hal ini, program Better Work Indonesia merekomendasikan pelatihan bagi manajemen dan pekerja tentang pentingnya dialog sosial dalam membangun lingkungan kerja yang lebih baik.

Selain itu, kurangnya pelatihan yang memadai dalam keterampilan komunikasi dan resolusi konflik juga menjadi penghambat utama. Pelatihan dialog sosial tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mengembangkan pemahaman mendalam tentang hak-hak ketenagakerjaan dan cara berkomunikasi secara efektif. Perusahaan yang tidak memiliki sumber daya untuk menyelenggarakan pelatihan dialog sosial berisiko gagal mencapai kepatuhan ketenagakerjaan yang optimal (Armstrong, 2014). Dengan demikian, diperlukan upaya untuk mengatasi tantangan ini, baik melalui penyediaan pelatihan khusus untuk manajemen dan pekerja maupun melalui kebijakan pemerintah yang mendorong keterlibatan partisipatif dalam proses dialog sosial.

Dari perspektif kebijakan, pemerintah memiliki peran kunci dalam mendorong dialog sosial sebagai bagian dari regulasi ketenagakerjaan. Dukungan regulasi yang memberikan insentif bagi perusahaan yang menerapkan dialog sosial secara aktif dapat mendorong kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan di berbagai sektor industri. Hasil penelitian ini mendukung pentingnya kebijakan pemerintah yang mempromosikan dialog sosial sebagai alat strategis untuk mencapai kepatuhan ketenagakerjaan dalam aspek kompensasi, kontrak kerja, dan K3 (Better Work Indonesia, 2022).

Dialog sosial terbukti efektif dalam meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan dalam berbagai aspek di perusahaan TPT. Dengan melibatkan pekerja dalam diskusi terkait kompensasi, kontrak kerja, dan kesehatan serta keselamatan kerja, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dialog sosial merupakan alat yang penting dan strategis dalam mencapai kepatuhan ketenagakerjaan yang berdampak positif bagi keberlanjutan perusahaan dan kesejahteraan pekerja (Eurofound, 2015; ILO, 2022).

Implikasi Praktis dan Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis dan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepatuhan ketenagakerjaan di industri TPT:

1. *Penguatan Pelatihan Dialog Sosial.* Dialog sosial memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kepatuhan ketenagakerjaan melalui peningkatan komunikasi dan pemahaman bersama antara pekerja dan manajemen (Dessler, 2013; Eurofound, 2015). Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat pelatihan dialog sosial bagi manajemen dan pekerja, yang mencakup keterampilan komunikasi, resolusi konflik, dan pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan. Robbins dan Judge (2018) menekankan bahwa keterampilan komunikasi yang baik sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, terutama dalam organisasi yang padat karya seperti industri TPT. Melalui pelatihan ini, diharapkan manajemen lebih mampu mengatasi konflik ketenagakerjaan dan memahami kebutuhan pekerja, yang akan berdampak pada peningkatan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan.
2. *Kebijakan Insentif untuk Kepatuhan.* Pemerintah dapat mempertimbangkan pemberian insentif bagi perusahaan yang menunjukkan tingkat kepatuhan tinggi terhadap standar ketenagakerjaan. Insentif ini dapat berupa keringanan pajak, sertifikasi, atau penghargaan khusus bagi perusahaan yang berhasil menerapkan dialog sosial dengan baik dan memiliki rekam jejak yang positif dalam memenuhi ketentuan ketenagakerjaan (ILO, 2019; ILO & IFC, 2018). Insentif semacam ini dapat memotivasi perusahaan untuk lebih berfokus pada pemenuhan standar ketenagakerjaan dan menjaga lingkungan kerja yang aman. Selain itu, perusahaan yang mendapatkan sertifikasi atau penghargaan dari pemerintah akan memiliki nilai tambah di pasar internasional, di mana konsumen global semakin peduli terhadap praktik ketenagakerjaan yang beretika (Eurofound, 2015).
3. *Pengembangan Sistem Pengawasan yang Lebih Ketat.* Untuk mendorong kepatuhan yang lebih konsisten, diperlukan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang lebih ketat dan terintegrasi.

Pengawasan yang efektif adalah bagian penting dalam menegakkan standar ketenagakerjaan, terutama dalam industri padat karya (Field, 2018). Peningkatan sistem pengawasan ini perlu dibarengi dengan pendekatan partisipatif, di mana pekerja juga dapat melaporkan pelanggaran ketenagakerjaan melalui saluran komunikasi yang aman. Program Better Work Indonesia menunjukkan bahwa pengawasan dan partisipasi pekerja dalam dialog sosial dapat meminimalisasi ketidakpatuhan, karena pekerja memiliki akses untuk melaporkan pelanggaran dan menyuarakan hak-hak mereka (ILO & IFC, 2018). Implementasi pengawasan yang lebih ketat juga dapat mempercepat tindakan korektif jika ditemukan ketidakpatuhan dalam kondisi kerja.

4. *Kerjasama dengan Organisasi Internasional.* Program Better Work Indonesia yang didukung oleh ILO dan IFC menunjukkan hasil positif dalam peningkatan kondisi kerja melalui dialog sosial yang terstruktur dan berkelanjutan (ILO & IFC, 2018). Kolaborasi dengan organisasi internasional seperti ILO dapat diperluas untuk memberikan dukungan teknis dan pelatihan kepada lebih banyak perusahaan di sektor TPT. Kolaborasi ini penting, karena organisasi internasional memiliki pengalaman dan sumber daya yang dapat membantu dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efisien dan sesuai dengan standar global (ILO, 2019). Selain itu, kolaborasi semacam ini dapat meningkatkan kesadaran perusahaan lokal akan pentingnya dialog sosial dan standar ketenagakerjaan yang diakui di pasar internasional.

Dengan menerapkan rekomendasi di atas, diharapkan perusahaan dalam industri TPT dapat meningkatkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan yang telah ditetapkan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, produktif, dan harmonis. Rekomendasi kebijakan ini juga diharapkan dapat mendukung tujuan keberlanjutan, baik dari segi kesejahteraan pekerja maupun keberlanjutan industri dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa dialog sosial memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, aman, dan produktif di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) di Indonesia. Dengan menurunkan tingkat ketidakpatuhan pada aspek kompensasi, kontrak kerja, dan kesehatan serta keselamatan kerja (K3), dialog sosial terbukti menjadi mekanisme yang efektif untuk memperbaiki hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dialog sosial mampu:

1. Meningkatkan kepatuhan kompensasi: Dengan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada

- pekerja terkait komponen upah dan tunjangan, konflik akibat ketidakpuasan kompensasi dapat diminimalkan.
- Memperkuat keadilan dalam kontrak kerja: Dialog sosial membuka ruang bagi pekerja untuk berkontribusi dalam perumusan kebijakan SDM, meningkatkan rasa loyalitas dan keterlibatan pekerja.
 - Mengurangi risiko kecelakaan kerja: Partisipasi aktif dalam dialog sosial terbukti meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan, menghasilkan lingkungan kerja yang lebih aman.

Namun, penelitian ini juga mengungkap tantangan signifikan dalam implementasi dialog sosial, seperti resistensi manajemen di perusahaan dengan budaya komunikasi yang hierarkis. Oleh karena itu, dukungan kebijakan pemerintah dan pelatihan intensif bagi manajemen serta pekerja menjadi langkah penting untuk mengatasi kendala ini dan memaksimalkan manfaat dialog sosial.

Implikasi penelitian ini menyoroti pentingnya promosi dialog sosial sebagai bagian integral dari kebijakan ketenagakerjaan berkelanjutan. Pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya perlu mendorong dialog sosial melalui regulasi yang mendukung, insentif, dan peningkatan kapasitas bagi perusahaan TPT.

Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan pendekatan yang lebih beragam, seperti:

- Pendekatan kualitatif: Wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus dapat menggali pengalaman pekerja dan manajemen dalam mengimplementasikan dialog sosial, termasuk tantangan yang mereka hadapi.
- Studi lintas sektor: Perluasan penelitian ke sektor lain seperti manufaktur atau pertambangan dapat memberikan wawasan lebih luas tentang efektivitas dialog sosial dalam berbagai konteks industri.
- Studi komparatif internasional: Membandingkan praktik dialog sosial di Indonesia dengan negara lain dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang relevan untuk diterapkan di sektor domestik.

Dengan memperluas cakupan dan pendekatan penelitian, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih holistik untuk meningkatkan kepatuhan ketenagakerjaan, menciptakan hubungan industrial yang sehat, serta mendorong keberlanjutan sektor TPT di Indonesia.

5. REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice* (6th ed.). Palgrave Macmillan.
- Better Work Indonesia. (2023). *Impact Report*.

- Better Work Indonesia. (2022). *Dampak Progra Better Work Indonesia: Refleksi Sepuluh Tahun*. Retrieved from https://betterwork.org/id/reports-and-publications/impact_better-work_indonesia-ten-year-reflection/
- Better Work Indonesia. (2015). *Gambaran Tingkat Ketidapatuhan Kondisi Kerja di Pabrik Tekstil dan Produk Tekstil*. Better Work Indonesia Program Report.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2015). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives* (2nd ed.). Pearson FT Press.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Eurofound. (2015). *Industrial Relations and Working Conditions Developments in Europe*. Publications Office of the European Union.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hukumonline. (2018, November 26). *Pakar hukum ketenagakerjaan ini ingatkan pentingnya dialog sosial*. Retrieved from <https://www.hukumonline.com/berita/a/pakar-hukum-ketenagakerjaan-ini-ingatkan-pentingnya-dialog-sosial-lt5bfd146f9cf57/>
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Social Dialogue and Labour Standards Compliance in Indonesia's Textile Industry*. [PDF Document]. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_843797.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2019). *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience*. ILO.
- International Labour Organization (ILO) & International Finance Corporation (IFC). (2018). *Better Work Indonesia: Improving Working Conditions and Competitiveness in the Garment Industry*. Better Work Programme. Retrieved from <https://betterwork.org>
- International Labour Office. (2002). *Social dialogue: Finding a common voice*. Geneva: International Labour Office. Retrieved from <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/481891.pdf>
- International Labour Organization. (2022). *Meningkatkan dialog sosial menuju budaya keselamatan dan kesehatan: Apa yang kita pelajari dari krisis COVID-19*. Jakarta: ILO. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_843797.pdf

- iSafety Magazine. (2023). *Perusahaan diminta utamakan dialog dalam penerapan K3*. Retrieved from <https://isafetymagazine.com/perusahaan-diminta-utamakan-dialog-dalam-penerapan-k3/>
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Menaker: Dialog sosial kunci terwujudnya keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja*. Retrieved from <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-dialog-sosial-kunci-terwujudnya-keadilan-dan-pelindungan-hak-hak-pekerja>
- NU Online. (2023). *Di forum internasional, Kemnaker sampaikan penerapan K3 dan dialog sosial*. Retrieved from <https://nu.or.id/ketenagakerjaan/di-forum-internasional-kemnaker-sampaikan-penerapan-k3-dan-dialog-sosial-p4BC7>
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2000). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2023). Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 67. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100. Jakarta: Sekretariat Negara
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Riyadi, A. (2015). *Pengaruh Dialog Sosial terhadap Kepatuhan Ketenagakerjaan di Industri Tekstil*. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 10(2), 45-60.