



Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Gunardi Lie, Meiliani*

Universitas Tarumanagara

Abstrak: Secara substantif, sistem hukum ketenagakerjaan memiliki peran yang krusial dalam menciptakan kepastian hukum dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia. Melalui berbagai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur relasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, hukum ketenagakerjaan memastikan terpenuhinya hak-hak tenaga kerja. Perlindungan tersebut tercermin dalam pengaturan mengenai pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat. Selain itu, aspek penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga menjadi bagian penting dalam kerangka pengaturan tersebut. Dengan adanya pengaturan yang menyeluruh tersebut, diharapkan dapat terwujud hubungan kerja yang lebih adil, proporsional, dan seimbang. Selain itu, keberadaan ketentuan tersebut diharapkan mampu memberikan perlindungan sekaligus menjamin kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan “metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan yang relevan serta didukung oleh studi kepustakaan”. Data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengaturan, tetapi juga sebagai sarana perlindungan bagi pekerja dalam berbagai aspek hubungan kerja. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan serta berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja di Indonesia.

Kata Kunci: Perlindungan Tenaga Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial.

DOI:

<https://doi.org/10.53697/iso.v6i2.4026>

*Correspondence: Gunardi Lie

Email: meiliani.205230145@stu.untar.ac.id

Received: 09-02-2026

Accepted: 09-03-2026

Published: 09-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Labor law in Indonesia is important for maintaining legal certainty and ensuring the protection of workers. Through various statutory provisions governing the employment relationship between employees, employers, and the government, labor law ensures the fulfillment of workers' rights within the employment framework. This protection is reflected in the regulation of wage systems, social security, occupational safety and health, as well as working hours and rest periods. Moreover, it provides guidelines on working hours along with procedures for handling industrial relations disputes. With such comprehensive regulations, it is expected that employment relationships can be established in a fair, proportional, and balanced manner. Furthermore, these provisions are intended to provide protection while ensuring legal certainty for all parties involved in employment relationships. This research adopts a normative juridical approach through the examination of statutory regulations and is further supported by library research. The materials used in this study consist of primary, secondary, and tertiary legal sources, all of which are analyzed qualitatively. The results demonstrate that labor law functions not only as a regulatory instrument, but also as a means of protecting workers in various aspects of employment relations. Therefore, labor law is expected to foster harmonious and sustainable industrial relations while also contributing to the improvement of workers' welfare in Indonesia.

Keywords: Labor Law, Worker Protection, Industrial Relations.

Pendahuluan

Sektor ketenagakerjaan merupakan elemen strategis dalam pembangunan nasional karena berkaitan erat dengan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan diartikan sebagai “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, mulai dari tahap sebelum bekerja, selama berada dalam masa kerja, hingga setelah berakhirnya hubungan kerja”. Selain itu, undang-undang tersebut juga menegaskan bahwa pembangunan di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, serta memastikan terpenuhinya perlindungan atas hak-hak pekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha (Peraturan BPK). Sebagai langkah untuk memperluas kesempatan kerja sekaligus menjamin terpenuhinya hak setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan yang layak, pemerintah menetapkan “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang”. Kebijakan ini merupakan bagian dari langkah reformasi regulasi yang bertujuan untuk memperluas penciptaan lapangan kerja, memperbaiki iklim investasi, serta memperkuat perlindungan sekaligus meningkatkan kesejahteraan para tenaga kerja di tengah perkembangan kondisi perekonomian yang terus berubah (Ketentuan Umum tenaga Kerja) (Repository UKI).

Melalui regulasi tersebut, pemerintah melakukan penyesuaian terhadap berbagai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, termasuk melakukan perubahan terhadap sejumlah aturan yang sebelumnya diatur dalam “UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Penyesuaian tersebut dilakukan sebagai langkah untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha serta membentuk hubungan kerja yang adil, produktif, dan berkesinambungan.

Di samping itu, hukum ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam menata hubungan antara pekerja dan pengusaha agar berlangsung secara proporsional. Pada pelaksanaannya, hubungan kerja sering memunculkan berbagai permasalahan yang berhubungan dengan pemenuhan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Maka dari itu, diperlukan seperangkat peraturan hukum yang mampu mengatur hubungan tersebut sehingga tercipta kondisi kerja yang adil serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha (Peraturan BPK).

Pada hakikatnya, hukum ketenagakerjaan merupakan cabang dari sistem hukum yang secara khusus berfokus pada pengaturan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, termasuk berbagai aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek, seperti hak dan kewajiban para pihak, pelaksanaan pekerjaan, serta perlindungan terhadap tenaga kerja agar tidak mengalami perlakuan yang merugikan dalam hubungan kerja (Mawardi Khairi).

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga berperan penting dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, pekerja kerap berada pada posisi yang lebih lemah, baik dari aspek ekonomi maupun sosial, sehingga membutuhkan perlindungan hukum yang diberikan oleh negara. Dengan adanya

pengaturan hukum yang jelas dan tegas, diharapkan hubungan kerja dapat berjalan secara harmonis, produktif, serta memberikan manfaat bagi kedua pihak yang terlibat (Mawardi Khairi).

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan bagian dari sistem hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha beserta seluruh aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Pengaturan tersebut mencakup hak dan kewajiban para pihak, pelaksanaan pekerjaan, hingga bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja agar tidak mengalami perlakuan yang merugikan dalam hubungan kerja (Jurnal Unived).

Di samping mengatur hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan juga berfungsi sebagai instrumen untuk menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Dalam kenyataannya, pekerja sering menempati posisi yang lebih lemah daripada pengusaha, baik dalam dimensi ekonomi maupun sosial. Dengan demikian, kehadiran negara melalui pengaturan hukum sangat diperlukan untuk memberikan perlindungan yang memadai kepada tenaga kerja. Dengan adanya ketentuan yang jelas dan tegas, hubungan kerja diharapkan dapat berlangsung secara harmonis, produktif, dan memberikan keadilan bagi kedua belah pihak.

Hubungan kerja tidak hanya dapat dipahami dalam konteks ekonomi, tetapi juga dalam konteks hukum karena memunculkan kewajiban dan hak bagi pihak-pihak yang terlibat. Oleh sebab itu, pelaksanaan hubungan kerja perlu berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kepastian hukum dan perlindungan yang berimbang dapat terwujud (Sadapenerbit).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja dimaknai sebagai relasi antara pekerja dan pengusaha yang terbentuk berdasarkan perjanjian kerja yang menetapkan hak serta kewajiban masing-masing pihak, yang pada hakikatnya tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga mengandung dimensi hukum dan sosial. Dalam pelaksanaannya, hubungan ini menunjukkan adanya saling ketergantungan antara pekerja dan pengusaha, sehingga diperlukan penerapan prinsip keadilan, keseimbangan, dan itikad baik guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan (Media Penerbit Indonesia).

Pengaturan tersebut turut meliputi berbagai aspek penting, seperti perlindungan tenaga kerja, pengaturan kondisi kerja yang layak, serta langkah-langkah pencegahan terhadap timbulnya perselisihan dalam hubungan industrial. Dengan adanya ketentuan ini, setiap pihak diharapkan melaksanakan peran dan tanggung jawabnya secara seimbang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku (Universitas Tidar).

Dengan demikian, keberadaan hukum ketenagakerjaan menjadi sangat penting dalam menjamin terpenuhinya hak-hak tenaga kerja sekaligus memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja. Melalui pengaturan yang komprehensif, hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, seimbang, dan berkelanjutan sehingga berkontribusi terhadap pembangunan nasional serta peningkatan kesejahteraan masyarakat (Universitas Tidar).

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum dengan pendekatan yuridis normatif, yang dilakukan melalui penelaahan dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia. Penelitian ini juga didukung oleh studi kepustakaan dengan memanfaatkan berbagai sumber yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, dan dokumen hukum yang sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan "data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yang bersumber dari literatur dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier yang digunakan sebagai pelengkap untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum lainnya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui "studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif melalui proses penguraian dan penafsiran terhadap ketentuan hukum yang berlaku untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Hasil dan Pembahasan

Bagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia mengatur perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia diatur dalam berbagai "peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja. Salah satu landasan hukum yang utama dalam pengaturan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja". Melalui ketentuan tersebut, pemerintah melakukan penyesuaian terhadap berbagai pengaturan di bidang ketenagakerjaan guna memperkuat perlindungan bagi tenaga kerja, pemerintah melakukan berbagai perubahan kebijakan berupa revisi, penghapusan, serta penambahan beberapa aturan terkait ketenagakerjaan guna memperkuat perlindungan bagi tenaga kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam mendukung perkembangan ekonomi dan iklim investasi (Badan Pemeriksa Keuangan RI, 2023).

Pengaturan tersebut mencakup pemenuhan berbagai hak pekerja, antara lain upah minimum, jaminan sosial, waktu kerja, dan kompensasi yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai wujud perlindungan terhadap tenaga kerja (ASEAN Briefing).

Di samping itu, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen strategis dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha guna mewujudkan hubungan kerja yang adil dan proporsional. Perlindungan bagi tenaga kerja diperlukan mengingat dalam praktiknya pekerja kerap menempati posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Dengan demikian, ketentuan-ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja, sekaligus memastikan terpenuhinya hak-hak tenaga kerja selama berlangsungnya hubungan kerja (Jurnal UNS).

Keberadaan hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin perlindungan bagi pekerja agar hak-hak mereka tetap terlindungi dalam hubungan kerja. Perlindungan tersebut mencakup berbagai aspek, seperti perlindungan ekonomis yang berkaitan dengan pemenuhan penghasilan yang layak, perlindungan sosial melalui jaminan kesehatan dan hak untuk berserikat, serta perlindungan teknis yang berhubungan dengan keselamatan dan keamanan kerja (Jurnal Unived).

Ketentuan tersebut mencakup berbagai pengaturan mengenai “upah minimum, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu kerja, waktu istirahat, hingga perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja”. Selain itu, perlindungan tenaga kerja juga ditujukan untuk menjaga agar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berlangsung secara adil dan seimbang. Hal ini menjadi penting karena dalam praktiknya pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh sebab itu, diperlukan kerangka hukum yang secara tegas mengatur hak dan kewajiban para pihak. Perlindungan tersebut mencakup aspek keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan kepastian hukum melalui ketentuan peraturan perundang-undangan yang memuat perintah, larangan, dan sanksi bagi setiap pihak yang melanggar ketentuan di bidang ketenagakerjaan (ABNR Law, 2024).

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap tindakan dalam hubungan kerja, termasuk pemutusan hubungan kerja, harus dilaksanakan atas dasar alasan yang sah serta sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Pada dasarnya, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia lebih menekankan upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja agar keberlangsungan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tetap dapat terjaga.

Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pelaksanaannya wajib dilakukan sesuai dengan mekanisme yang berlaku, antara lain melalui pemberitahuan kepada pekerja disertai alasan yang jelas. Pekerja juga diberikan hak untuk mengajukan keberatan atas keputusan tersebut, yang penyelesaiannya ditempuh melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Pengaturan ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja tidak hanya terbatas pada masa berlangsungnya hubungan kerja, tetapi perlindungan hukum tidak hanya diberikan selama hubungan kerja berlangsung, melainkan juga pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam kondisi demikian, pekerja tetap berhak atas pemenuhan hak-haknya, termasuk pesangon, penghargaan masa kerja, serta kompensasi lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja yang berlaku.

Dengan demikian, keberadaan ketentuan tersebut memberikan jaminan kepastian hukum sekaligus perlindungan yang memadai bagi tenaga kerja, baik selama berlangsungnya hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja tersebut. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata berperan sebagai perangkat pengaturan, tetapi juga sebagai sarana perlindungan serta mekanisme penyeimbang kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial di Indonesia (ABNR Law, 2024).

Bagaimana peran sistem hukum ketenagakerjaan dalam memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia

Sistem hukum ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam memberikan kepastian hukum serta perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia. Melalui ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam pelaksanaan kegiatan kerja diatur secara jelas. Pengaturan tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan hubungan kerja yang tertib, adil, dan berlandaskan pada ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, sistem hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dalam hubungan kerja. Hal ini menjadi relevan karena dalam praktiknya pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sekaligus mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan seimbang (Universitas Bung Hatta, 2025).

Pada dasarnya, sistem hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Pengaturan tersebut mencakup berbagai aspek, antara lain perjanjian kerja, hubungan industrial, serta ketentuan yang mengatur hak serta kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. (Universitas Semarang).

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja yang meliputi perjanjian kerja, hubungan industrial, serta hak dan kewajiban para pihak, yang diperkuat oleh peran pemerintah dalam pengawasan, penegakan hukum, serta penyelesaian sengketa melalui mekanisme arbitrase, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial guna menjamin kepastian hukum dan keadilan (Makarim & Taira S, 2019).

Melalui pengaturan tersebut diharapkan tercipta kepastian hukum dalam hubungan kerja sehingga setiap pihak dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara seimbang. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga berperan dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja melalui pengawasan ketenagakerjaan, perlindungan upah, kesehatan dan keselamatan kerja, serta jaminan sosial bagi pekerja agar tenaga kerja memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam menjalankan pekerjaannya (Jurnal Unissula).

Sistem hukum ketenagakerjaan melibatkan sejumlah pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja, seperti pekerja atau buruh, pengusaha, serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata mengatur relasi antara pekerja dan pengusaha, melainkan juga mencakup keterlibatan berbagai lembaga yang memiliki peran dalam menjaga keseimbangan kepentingan dalam hubungan industrial. Dengan adanya pengaturan tersebut, diharapkan

hubungan kerja dapat berlangsung secara lebih adil dan harmonis serta mampu menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja (Makarim & Taira S, 2019).

Ketentuan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja serta tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui pengaturan tersebut, tenaga kerja tidak hanya dijamin hak-haknya selama berlangsungnya hubungan kerja, tetapi juga memperoleh perlindungan hukum ketika terjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha.

Selain itu, sistem hukum ketenagakerjaan juga memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya melalui pembentukan maupun keikutsertaan dalam serikat pekerja. Keberadaan serikat pekerja menjadi sarana penting bagi tenaga kerja dalam menyampaikan aspirasi serta memperjuangkan hak-haknya, baik dalam proses perundingan dengan pengusaha maupun dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Universitas Darussalam Gontor).

Dengan adanya peran tersebut, posisi pekerja yang pada umumnya lebih lemah dapat diperkuat, sehingga tercipta keseimbangan dalam hubungan kerja. Hal ini pada akhirnya mendukung terwujudnya hubungan industrial yang adil, harmonis, serta memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi seluruh pihak yang terlibat.

Selain itu, sistem hukum ketenagakerjaan mencakup ketentuan terkait PHK beserta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan tersebut bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum serta memastikan bahwa setiap konflik antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan secara adil sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (ABNR Counsellors at Law, 2023).

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan memegang peranan penting dalam mengatur hubungan kerja sekaligus memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Melalui berbagai ketentuan yang berlaku, tercipta keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Bentuk perlindungan tersebut meliputi pengaturan mengenai upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu kerja, hingga perlindungan dalam hal berakhirnya hubungan kerja, yang dilengkapi dengan mekanisme penyelesaian perselisihan guna menjamin keadilan bagi seluruh pihak. Selain itu, sistem hukum ketenagakerjaan juga berfungsi untuk memperkuat kedudukan pekerja yang pada umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga hubungan kerja dapat berlangsung secara adil dan proporsional. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengaturan, tetapi juga sebagai sarana perlindungan serta penyeimbang kepentingan dalam hubungan industrial.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pelaksanaan serta optimalisasi pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan peran dan kapasitas lembaga pengawas ketenagakerjaan, peningkatan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan hukum, serta peningkatan kesadaran hukum di kalangan tenaga kerja. Selain itu, mekanisme penyelesaian

perselisihan hubungan industrial perlu terus ditingkatkan agar lebih efektif, efisien, dan mampu memberikan rasa keadilan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan penggunaan pendekatan empiris guna mengkaji implementasi ketentuan ketenagakerjaan dalam praktik, termasuk mengidentifikasi berbagai hambatan dalam penegakan hukum, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- ABNR Counsellors at Law. (n.d.). Employment law in Indonesia. Retrieved from https://www.abnrlaw.com/files/document/EMP23_Chapter_16_Indonesia1.pdf
- ABNR Law. (2024). Legal 500 employment 2024. Retrieved from https://www.abnrlaw.com/files/document/Legal500_Employment2024.pdf
- ASEAN Briefing. (n.d.). Indonesia human resources and payroll labor law. Retrieved from <https://www.aseanbriefing.com/doing-business-guide/indonesia/human-resources-and-payroll-labor-law>
- Asyhadie, Z. (n.d.). Buku ajar hukum ketenagakerjaan. Sleman: Deepublish Digital. Retrieved from <https://repository.deepublish.com/media/publications/594203-buku-ajar-hukum-ketenagakerjaan-ea935182.pdf>
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (n.d.). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Bakti, S. U. (2025). Hukum perburuhan dan ketenagakerjaan. Padang: Universitas Bung Hatta. Retrieved from <https://lppm.bunghatta.ac.id/2025/hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan-2/>
- Makarim, & Taira S. (2019). Employment 2019: Indonesia (Chambers Global Practice Guide). Retrieved from [https://www.makarim.com/storage/uploads/2749444d-8f5b-455d-bddf-9573d21f2643/189256_M&T-Advisory---Chambers-Global-Practice-Guide_Employment-2019-\(Indonesia\)-\(April-2019\).pdf](https://www.makarim.com/storage/uploads/2749444d-8f5b-455d-bddf-9573d21f2643/189256_M&T-Advisory---Chambers-Global-Practice-Guide_Employment-2019-(Indonesia)-(April-2019).pdf)
- Deepublish Repository. (n.d.). Buku ajar hukum ketenagakerjaan. Retrieved from <https://repository.deepublish.com/media/publications/594203-buku-ajar-hukum-ketenagakerjaan-ea935182.pdf>
- Habsari, S. D. (n.d.). Pengantar hukum ketenagakerjaan. Semarang: USM Press. Retrieved from <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/A008/20171110024751-Pengantar-Hukum-Ketenagakerjaan.pdf>
- Husni, L. (n.d.). Buku ajar hukum ketenagakerjaan. Semarang: Universitas Diponegoro. Retrieved from https://eprints.undip.ac.id/53755/1/BUKU_AJAR_HUKUM_KETENAGAKERJAAN.pdf
- Lestari, S. (2020). Peran hukum ketenagakerjaan dalam menjamin kepastian hukum bagi pekerja. *Jurnal Rechts Vinding*, 9(3), 401–415.

- LICS. (n.d.). Kepastian hukum dalam hubungan kerja. Universitas Islam Sultan Agung. Retrieved from <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/lics4/article/download/20814/7964>
- Media Penerbit Indonesia. (n.d.). Hukum dan tenaga kerja. Retrieved from <http://repository.mediapenerbitindonesia.com/370/1/10.%20T%20101%20-%20%28FINISH%20LAYOUT%29Hukum%20Renaga%20Kerja%20Industri.pdf>
- Nugroho, B. (2023). Implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pasca undang-undang cipta kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(1), 55–70.
- Pratama, A., & Wijaya, D. (2022). Analisis perlindungan tenaga kerja dalam perspektif undang-undang cipta kerja. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18(1), 12–25.
- Putri, M., & Santoso, H. (2021). Keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Perspektif Hukum*, 16(2), 89–102.
- Sadapenerbit Repository. (n.d.). Buku hukum ketenagakerjaan. Retrieved from <https://repository.sadapenerbit.com/index.php/books/catalog/view/259/697/307>
- Susanto, R. (2021). Perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(2), 345–360.
- UIN Sunan Ampel. (n.d.). Buku pengantar hukum ketenagakerjaan. Retrieved from http://repository.uinsby.ac.id/9257/1/BUKU_PENGANTAR%20HUKUM%20KETE NAGAKERJAAN%20UNESCO.pdf
- Universitas Kristen Indonesia. (n.d.). Ketentuan umum ketenagakerjaan. Retrieved from <http://repository.uki.ac.id/14188/4/KetentuanUmumKetenagakerjaan.pdf>
- Universitas Darussalam Gontor. (n.d.). Buku hukum ketenagakerjaan dan kebijakan upah. Ponorogo: UNIDA Gontor Press. Retrieved from <https://repository.unida.ac.id/1525/12/Buku%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20dan%20Kebijakan%20Upah.pdf>
- Universitas Ived. (n.d.). Artikel hukum ketenagakerjaan. Retrieved from <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/download/3544/3232/>
- Universitas Sebelas Maret. (n.d.). Artikel hukum ketenagakerjaan. Retrieved from <https://jurnal.uns.ac.id/hpe/article/download/68677/pdf>
- Universitas Tidar. (n.d.). Dokumen hukum ketenagakerjaan. Retrieved from <https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=26608&bid=11451>