



Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan

Nabilah Khoirunnisa¹, Septyanda Annishafa Putri^{2*}, Taufik Heriyanto³, Muhammad Akbar⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Hukum, Universitas Mulawarman

Abstrak: Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara manusiawi, memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui relevansi dan implikasi peraturan ketenagakerjaan yang ada terhadap perlindungan hukum bagi karyawan di era dinamika perubahan pasar tenaga kerja dan teknologi, serta penanganan implikasi peraturan ketenagakerjaan bagi karyawan di lingkungan perusahaan. Metode pengumpulan data melibatkan studi literatur yang mencakup peraturan hukum, jurnal, buku, serta sumber informasi yang relevan dengan penelitian ini. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh melalui sumber seperti Google Scholar dan portal informasi yang dapat dipercaya. Setelah pengumpulan data, analisis dilakukan dalam tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan perlu dipertimbangkan untuk mengevaluasi implementasi dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan di lapangan. Hal ini meliputi pemantauan terhadap perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan, peninjauan kembali kontrak kerja yang ada, serta upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan keamanan kerja para pekerja. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan peran teknologi dalam transformasi pasar kerja saat ini.

Kata Kunci: Kontrak Kerja, Pekerja, Ketenagakerjaan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2701>

*Correspondence: Septyanda Annishafa Putri

Email: nandaannishafa79@gmail.com

Received: 30-05-2024

Accepted: 06-06-2024

Published: 13-06-2024



Copyright: © 2024 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: *The purpose of labor law is to empower and utilize labor humanely, ensuring that all people have equal opportunities. The purpose of this study is to determine the relevance and implications of existing labor regulations on legal protection for employees in the era of dynamic changes in the labor market and technology, as well as handling the implications of labor regulations for employees in the corporate environment. The data collection method involves a literature study that includes legal regulations, journals, books, as well as sources of information relevant to this research. The type of data used is secondary data obtained through sources such as Google Scholar and reliable information portals. After data collection, the analysis was conducted in three stages: data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that it is necessary to consider evaluating the implementation and compliance with labor regulations in the field. This includes monitoring the legal protection provided to employees, reviewing existing employment contracts, and efforts to improve workers' welfare and job security. In addition, it is also important to consider the role of technology in the transformation of the current labor market.*

Keywords: *Employment Contract, Worker, Employment*

Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan guna memajukan perekonomian negara, dimana tenaga kerja yang menjadi penggerak roda perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Mengingat pentingnya keberadaan tenaga kerja bagi kemajuan ekonomi, maka sudah sepantasnya negara memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Faktor tenaga kerja harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mulai dari pelatihan, instruksi, dan perlindungan tenaga kerja. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menghapus sistem perbudakan dan memperlakukan tenaga kerja dengan cara yang lebih manusiawi, sehingga mereka dapat hidup lebih baik dan menikmati hidup yang layak sebagai manusia. Pemerintah, sebagai pemegang kekuasaan, bertanggung jawab untuk melindungi hukum tenaga kerja, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Ada tiga jenis perlindungan hukum tenaga kerja. Pertama, Perlindungan Teknis adalah jenis perlindungan yang melindungi pekerja dari kecelakaan yang disebabkan oleh pesawat, alat kerja, atau bahan yang diproses atau dikerjakan di perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah nama perlindungan ini. Kedua, Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang bertujuan agar pekerja dapat menikmati dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja. Ketiga, Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan upaya untuk memberikan penghasilan yang cukup kepada pekerja guna memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja dan keluarganya, termasuk ketika pekerja tersebut tidak dapat bekerja karena hal-hal diluar kehendaknya.

Suatu hubungan kerja dibentuk oleh kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Hubungan kerja ini menghasilkan perjanjian yang dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk memperoleh hak-haknya. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat setelah kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dan mengikat kedua belah pihak dengan ikatan kerja. Perjanjian kerja adalah bagian penting dari hubungan kerja karena mengatur hak-hak dan kewajiban para pihak, dalam hal ini perusahaan dan pekerja. Perjanjian kerja membuat perusahaan dan pekerja terikat oleh aturan yang harus dipenuhi dan dipatuhi, sehingga tidak ada pihak yang mencurangi pihak yang lain, yang akhirnya akan mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak. Karena keterikatan para pihak dalam perjanjian, mereka memiliki kewajiban untuk melaksanakannya. Menurut hukum ketenagakerjaan, ada dua jenis perjanjian kerja: perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), juga dikenal sebagai pekerja kontrak, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), juga dikenal sebagai pekerja tetap (Udiana, 2011; Dewi, 2014).

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap.

Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT mempunyai jangka waktu yang dibatasi oleh suatu dasar khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, terdapat kontrak kerja, atau perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu. Karena jenis pekerjaan ini bersifat musiman, ada batasan waktu kerja dan kontrak kerja juga dianggap selesai ketika pekerjaan selesai. Pada awal karir, PKWT biasanya digunakan sebagai masa percobaan pekerja. Ini dilakukan karena dianggap menguntungkan bagi pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT, yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berarti bahwa apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak melanjutkan pekerjaan lagi, pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tambahan.

Bila merujuk kepada Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat), yaitu;

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lambat dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Husni, 2014; Kamayanti, 2020).

Hanya tiga (tiga) jenis pekerjaan—kontrak, musiman, dan harian/lepas—dapat digunakan berdasarkan aturan di atas. Tenaga kerja tidak tetap ini harus diperlakukan dengan sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi. Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja atau buruh berhak atas perlakuan yang sama oleh pengusaha tanpa diskriminasi. Salah satu tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk melindungi hak-hak dasar tenaga kerja. meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama dan dilayani dengan adil.

Metodologi

Metode yang digunakan memanfaatkan penelitian normatif yang menurut Peter Mahmud Marzuki, adalah tahapan untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin hukum yang dapat memberikan jawaban terhadap isu-isu hukum yang timbul (Nurhayati et al., 2021). Metode pengumpulan data melibatkan studi literatur yang mencakup peraturan hukum, jurnal, buku, serta sumber informasi yang relevan dengan penelitian ini (Meher et al., 2023). Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh melalui sumber seperti Google Scholar dan portal informasi yang dapat

dipercaya. Setelah pengumpulan data, analisis dilakukan dalam tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

A. Relevansi dan Implikasi Peraturan Ketenagakerjaan yang Ada Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Karyawan di Era Dinamika Perubahan Pasar Kerja dan Teknologi

Penerapan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam dinamika perubahan pasar kerja dan teknologi. Peraturan ketenagakerjaan yang efektif dapat membantu memastikan hak-hak pekerja, seperti kompensasi yang adil dan perlindungan keselamatan kerja, serta mempengaruhi kebijakan-kebijakan yang terkait dengan perubahan pasar kerja dan teknologi (Andriani, 2019; Rustamaji & Kusuma, 2023).

Dalam konteks perubahan pasar kerja, peraturan ketenagakerjaan dapat membantu memastikan bahwa pekerja memiliki akses ke peluang kerja yang lebih luas dan adil. Misalnya, peraturan ketenagakerjaan dapat memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi yang adil dalam kasus pemutusan hubungan kerja, serta perlindungan keselamatan kerja yang lebih baik. Dengan demikian, pekerja dapat lebih yakin bahwa mereka memiliki perlindungan hukum yang memadai dalam menghadapi perubahan pasar kerja yang dinamis.

Dalam konteks teknologi, peraturan ketenagakerjaan dapat membantu memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan perkembangan teknologi. Misalnya, peraturan ketenagakerjaan dapat memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai dengan teknologi yang baru dan memiliki akses ke informasi yang lebih baik tentang perkembangan teknologi. Dengan demikian, pekerja dapat lebih siap menghadapi perubahan teknologi yang cepat dan dinamis.

Dalam implementasinya, peraturan ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami beberapa perubahan. Misalnya, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah membantu memastikan perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Selain itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah membantu memastikan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih cepat dan efektif (Sinaga & Zaluchu, 2021; Khairani, 2020; Amalia et al., 2017).

Gejolak dinamika terhadap pasar kerja yang mempengaruhi perlindungan hukum bagi karyawan di Indonesia meliputi beberapa faktor, seperti:

- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): PHK seringkali mempengaruhi perlindungan hukum bagi karyawan, terutama dalam hal kompensasi yang diberikan kepada mereka dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Dalam beberapa kasus, PHK dapat mempengaruhi kesejahteraan dan hak-hak pekerja, seperti upah yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidup minimum.

- Pengaruh Pandemi Covid-19: Pandemi Covid-19 telah mempengaruhi pasar kerja di Indonesia, dengan beberapa pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pandemi. Dalam beberapa kasus, perlindungan hukum bagi karyawan yang dirugikan oleh PHK akibat pandemi masih perlu diperbaiki (Joka, 2020; Pesulima & Hetharie, 2020).
- Keterbatasan Upah Minimum: Upah minimum yang umumnya masih di bawah kebutuhan hidup minimum dapat mempengaruhi perlindungan hukum bagi karyawan, karena mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan upah yang diterima.
- Keterbatasan Jaminan Sosial: Keterbatasan jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi perlindungan hukum bagi mereka, karena mereka tidak memiliki akses yang cukup ke jaminan sosial yang memadai.
- Keterbatasan Kesempatan Kerja: Keterbatasan kesempatan kerja yang tersedia dapat mempengaruhi perlindungan hukum bagi karyawan, karena mereka tidak memiliki akses yang cukup ke kesempatan kerja yang lebih baik.
- Keterbatasan Perlindungan Keselamatan Kerja: Keterbatasan perlindungan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi perlindungan hukum bagi mereka, karena mereka tidak memiliki akses yang cukup ke perlindungan keselamatan kerja yang memadai.
- Keterbatasan Dokumen dan Perjanjian Kerja: Keterbatasan dokumen dan perjanjian kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi perlindungan hukum bagi mereka, karena mereka tidak memiliki akses yang cukup ke informasi yang diperlukan untuk memahami hak-hak mereka.
- Keterbatasan Pelayanan yang Professional: Keterbatasan pelayanan yang profesional yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi perlindungan hukum bagi mereka, karena mereka tidak memiliki akses yang cukup ke pelayanan yang memadai untuk memahami hak-hak mereka.

B. Penanganan Implikasi Peraturan Ketenagakerjaan Bagi Karyawan di Lingkungan Perusahaan

Undang-undang ketenagakerjaan sangat penting dalam mengatur interaksi antara pengusaha dan pekerja dalam konteks lingkungan bisnis yang berubah secara dinamis. Selain membela hak-hak pekerja, peraturan ini berupaya menyediakan tempat kerja yang adil, efektif, dan tahan lama bagi semua pihak yang terlibat. Mengelola dampak undang-undang ketenagakerjaan dalam situasi ini sangat penting untuk kelangsungan operasional bisnis. dalam praktiknya, implementasi hak pengusaha sering kali memunculkan pertanyaan tentang keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan lainnya, seperti kepentingan karyawan, konsumen, dan lingkungan. Pengusaha harus mampu mengintegrasikan keberagaman ini ke dalam keputusan bisnis mereka, mengakui tanggungjawab sosial dan lingkungan yang melekat pada peran mereka sebagai pemimpin bisnis (Simarmata, Indah Pratiwi Br., 2024).

Pembelaan hak-hak pekerja adalah salah satu implikasi utama undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini mencakup hak atas jaminan sosial, upah yang adil, jam kerja yang dapat diterima, dan lingkungan kerja yang aman. Penanganan dampak-dampak ini memerlukan partisipasi aktif dalam menegakkan hak-hak pekerja dan kepatuhan yang ketat terhadap semua persyaratan hukum yang relevan. Perusahaan harus memastikan bahwa semua pekerjanya selamat dan sehat di tempat kerja dan gaji diberikan sesuai dengan standar minimum yang sah.

Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, inklusif, dan produktif dengan menempatkan prioritas tinggi pada kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan dan mengelola konsekuensinya dengan baik. Hal ini merupakan investasi jangka panjang dalam keberlanjutan dunia usaha dan kesejahteraan masyarakat secara umum, selain diwajibkan oleh undang-undang. Karyawan, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya akan mempercayai perusahaan yang secara efektif menangani konsekuensi standar ketenagakerjaan, dan hal ini akan sangat menguntungkan semua pihak.

Undang-undang ketenagakerjaan lebih dari sekadar seperangkat pedoman yang harus dipatuhi oleh perusahaan. Mereka menunjukkan dedikasinya dalam menegakkan hak asasi manusia dan menciptakan tempat kerja yang adil dan aman. Oleh karena itu, mengatasi dampak undang-undang ketenagakerjaan memerlukan perubahan budaya dan praktik perusahaan untuk mendorong kesejahteraan bersama serta memastikan kepatuhan.

Penanganan implikasi peraturan ketenagakerjaan merupakan komponen penting dalam mengelola dampak undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap undang-undang anti-diskriminasi serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang menghargai keberagaman dan menerima orang dari segala latar belakang dan sudut pandang. Dunia usaha dapat mencapai hal ini dengan mendorong kesetaraan di semua aspek operasi, mengembangkan pelatihan sensitivitas keberagaman, dan memiliki kebijakan inklusi yang eksplisit.

Penanganan implikasi peraturan ketenagakerjaan juga dapat menjadi sumber inspirasi untuk inovasi. Melalui pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan hak-hak pekerja, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Misalnya, mengadopsi praktik kerja fleksibel atau mengimplementasikan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif dapat tidak hanya memenuhi persyaratan peraturan, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penanganan implikasi peraturan ketenagakerjaan mungkin dipandang sebagai beban tambahan pada operasional bisnis. Namun ketika mempertimbangkan hal-hal secara lebih luas, dunia usaha mungkin akan mendapatkan keuntungan dalam jangka panjang dengan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan. Dunia usaha dapat meningkatkan output, meningkatkan persepsi masyarakat, menurunkan risiko hukum, dan membayar karyawan secara adil dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Sebuah rencana yang efektif diperlukan untuk mengatasi kesulitan dalam penanganan implikasi undang-undang ketenagakerjaan. Perusahaan harus, pertama-tama, memiliki kesadaran menyeluruh terhadap semua peraturan yang relevan. Penting juga bagi

seluruh karyawan untuk menerima pelatihan dan instruksi rutin tentang hak dan tanggung jawab mereka berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.

Agar perusahaan dapat menjamin bahwa undang-undang ketenagakerjaan dipatuhi, sistem pemantauan dan penilaian yang ketat harus diterapkan. Hal ini mungkin memerlukan pembentukan tim internal untuk mengawasi kepatuhan hukum dan melaksanakan audit rutin terhadap prosedur kerja bisnis. Pengawasan ketenagakerjaan adalah alat paling penting dari kehadiran negara di tempat kerja dan intervensi untuk merancang, mendorong, dan membantu membangun budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang mungkin diawasi, seperti hubungan industrial, upah yang berkaitan dengan kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan masalah ketenagakerjaan dan jaminan sosial. Perusahaan juga harus membangun budaya organisasi yang menyoroti perlunya mematuhi undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan penghargaan dan mendisiplinkan individu atau unit kerja yang mematuhi atau tidak mematuhi hukum.

Kesimpulan

Setelah kita teliti pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerja dalam sebuah perusahaan untuk memajukan perekonomian negara. Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjaga tenaga kerja agar lebih dihargai, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan memberikan perlindungan dalam berbagai aspek seperti keselamatan, sosial, dan ekonomi. perlu dipertimbangkan untuk mengevaluasi implementasi dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan di lapangan. Hal ini meliputi pemantauan terhadap perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan, peninjauan kembali kontrak kerja yang ada, serta upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan keamanan kerja para pekerja. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan peran teknologi dalam transformasi pasar kerja saat ini.

Bagaimana teknologi memengaruhi tata cara kerja, kebutuhan keterampilan baru, dan bagaimana peraturan ketenagakerjaan dapat beradaptasi dengan perubahan ini perlu dicermati secara seksama. Dalam konteks kontrak kerja, perlu dipertimbangkan upaya untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja yang berada dalam kontrak kerja, baik yang bersifat waktu tertentu maupun tidak tertentu. Perlindungan hak, jaminan kesejahteraan, dan kepastian kerja merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan dan implementasi kontrak kerja. Penelitian lebih lanjut dan dialog antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan ahli hukum akan membantu mengevaluasi dampak peraturan ketenagakerjaan dan kontrak kerja saat ini. Dengan kolaborasi yang baik, diharapkan dapat ditemukan solusi yang memberikan perlindungan yang kuat bagi seluruh tenaga kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan latar belakang tersebut adalah Peraturan ketenagakerjaan harus terus dievaluasi dan disesuaikan dengan perubahan yang terjadi di pasar kerja dan teknologi. Relevansi dan implikasi peraturan ini penting untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Sementara itu, perusahaan juga perlu aktif menangani implikasi dari peraturan tersebut dengan memastikan kepatuhan, mengadopsi teknologi secara bijak, membangun dialog yang baik

dengan karyawan, dan memiliki kebijakan yang fleksibel. Dengan pendekatan yang tepat, baik dari sisi regulasi maupun implementasi di perusahaan, perlindungan hukum dan kesejahteraan karyawan dapat terjaga dengan baik di tengah dinamika perubahan yang terjadi. Perlunya peran pemerintah memberikan perlindungan hukum yang kuat terhadap tenaga kerja, memastikan adanya kesetaraan perlakuan antara tenaga kerja tetap dan tidak tetap, serta mengatur kontrak kerja dengan baik agar memberikan kepastian, perlindungan, dan kesejahteraan bagi para pekerja.

Daftar Pustaka

- Amalia, A., Ginting, B., Agusmidah, A., & Yefrizawati, Y. (2017). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian. *USU Law Journal*, 5(1), 164960.
- Andriani, N. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia* (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Dewi, A. A. (2014). Nasionalisme penyelesaian sengketa (Studi pemberdayaan BANI sebagai lembaga penyelesaian sengketa penanaman modal asing). *Law Reform*, 9(2), 15. Institute of Research and Community Services Diponegoro University (LPPM UNDIP). <https://doi.org/10.14710/lr.v9i2.12443>
- Husni, L. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi, Cetakan ke-12). PT Raja Grafindo Persada.
- I Made Udiana. (2011). *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, (Denpasar: Udayana University Press, 2011), hal 10
- ILO, "Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana," *Pengawasan Keenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana*, 2015, 9–11.
- Joka, M. R. (2020). Implikasi pandemi Covid-19 terhadap pemenuhan hak hukum pekerja yang diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha. *Binamulia Hukum*, 9(1), 1–12. Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana. <https://doi.org/10.37893/jbh.v9i1.355>
- Kamayanti, A. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif akuntansi: Pengantar religiositas keilmuan (Edisi revisi)* (A. D. Mulawarman, Ed.). Penerbit Peneleh. <https://doi.org/10.52893/peneleh.2020.39.ak>
- Khairani, R. (2020). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Sistem Hukum Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Pesulima, T. L., & Hetharie, Y. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19. *Sasi*, 26(2), 280-285.
- Simarmata, Indah Pratiwi Br. (2024). HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERUSAHAAN DI INDONESIA. *TUGAS MAHASISWA FAKULTAS HUKUM*, 1(2).
- Romi, R. (2011). Pentingnya Revisi Pengaturan Perjanjian Kerja Di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 40(3), 349-358.

-
- Rustamaji, G., & Kusuma, R. (2023). Pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia: (Studi BP2MI Lombok Barat). *Private Law*, 3(1), 257–265. Universitas Mataram. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2209>
- Sinaga, N. A. (2018). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2).
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.