

Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain

Eriyan Rahmadani Dianova¹ Karen Eklesia Gabriella Kaendo²

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: eriyah.205210009@stu.untar.ac.id¹ karen.205210029@stu.untar.ac.id²

Abstrak

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Perlindungan pekerja menjadi hal yang sangat relevan dalam konteks globalisasi dan perkembangan ekonomi yang pesat. Penelitian ini mengambil fokus pada tantangan dan inovasi yang dihadapi oleh sektor ketenagakerjaan, dengan penekanan khusus pada Indonesia, dalam upaya untuk memahami perbandingan dengan praktik ketenagakerjaan di negara lain. Tantangan utama dalam ketenagakerjaan Indonesia melibatkan isu-isu seperti upah minimum, hak-hak pekerja, keamanan kerja, serta perlindungan sosial. Di tengah dinamika ekonomi global, Indonesia harus menghadapi tekanan untuk menjaga daya saingnya, sambil tetap memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi. Di samping itu, perbandingan dengan negara lain akan membantu dalam mengidentifikasi perbedaan signifikan dalam praktik ketenagakerjaan, termasuk perbedaan dalam regulasi, upah, serta sistem perlindungan sosial.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Perlindungan Pekerja, Perbandingan Hukum



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pada Pasal 1 yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa arti dari Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Seiring dengan perubahan pesat dalam dunia kerja, terdapat sejumlah isu krusial yang perlu dihadapi untuk memastikan keberlanjutan dan keadilan dalam lingkungan kerja. Perlindungan pekerja menjadi semakin penting dalam upaya menjaga hak-hak pekerja, keselamatan, serta kesejahteraan mereka, sementara inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja menjadi kunci dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Dengan kemajuan teknologi dan globalisasi saat ini, kita menyaksikan adanya pergeseran besar baik dalam cara bekerja maupun hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini menciptakan tantangan baru dalam hal perlindungan pekerja. Dalam perevolusiannya, dalam meningkatkan efisiensi produktivitas dan memperbaiki standar pekerjaan ke tingkat yang lebih baik, menjadi esensial bagi individu untuk memperoleh jaminan kepastian hidup yang stabil dan layak. Hal ini juga bisa menghasilkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan memperkuat perlindungan terhadap pekerja sesuai dengan prinsip martabat dan hak asasi manusia yang harus dihormati.

Revolusi industri 4.0 merupakan perkembangan perindustrian dunia IT, yang diperkenalkan pada tahun 2011 dengan tujuan mengembangkan ulang proses bisnis, terutama di sektor manufaktur, untuk mengikuti perkembangan zaman. Tantangan seperti ketidakpastian ekonomi, kondisi kerja yang tidak aman, ketidakpastian kontrak kerja, keseimbangan antara kerja dan hidup, diskriminasi dalam dunia kerja, dan lain sebagainya, yang dihadapi oleh pekerja dan perusahaan dalam konteks perlindungan pekerja adalah kompleks dan terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat. Dalam

mengatasi tantangan-tantangan ini diperlukannya kerja sama antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat secara keseluruhan untuk bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, aman, dan berkelanjutan bagi semua pekerja. Rumusan Masalah: Bagaimana perubahan teknologi, seperti otomatisasi dan kecerdasan buatan, mempengaruhi keberlanjutan pekerjaan dan keamanan pekerja, serta bagaimana inovasi dapat membantu melindungi pekerja dalam konteks ini? Bagaimana perbedaan Indonesia dan negara lain dalam membuat dan mengatur perlindungan pekerja?

METODE PENELITIAN

Jenis atau Sumber data merupakan suatu yang dapat memberikan informasi atas data yang diteliti, pada penelitian penulis ini atas studi perbandingan hukum menggunakan data sekunder. Penjelasan atas datasekunder tersebut yakni dalam penulisan ini data studi yang diperoleh peneliti berupa hasil dari penelitian kepustakaan dan juga data yang telah ada sebelumnya. Data sekunder yang penulis gunakan dalam penelitian ini telah melalui proses yang selektif sehingga seluruh data yang digunakan memiliki kaitan erat dengan rumusan masalah yang diteliti dan juga harus sesuai dengan apa yang menjadi pertanyaan dalam rumusan masalah tersebut. Dalam menganalisa data ini, penulis menggunakan metode kualitatif yang mana penulis memulai dari menganalisis kualitas dari data tersebut kemudian dilanjutkan dengan diseleksi data-data yang akan digunakan barulah digabungkan dalam suatu pembahasan. Data kualitatif diperoleh dengan mengembangkan teori-teori, konsep-konsep, hingga perundang-undangan dan dibantu dengan perbandingan hasil implementasi pada peraturan perundangan dengan studi perbandingan hukum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Perubahan Teknologi (AI) Dalam Keberlanjutan Pekerjaan Dan Keamanan Kerja, Serta Perlindungan Pekerja Dalam Perubahan Teknologi

Pada dasarnya, Revolusi Industri 5.0 adalah gagasan dari cerminan kemajuan teknologi yang terus meningkatkan otomatisasi dan digitalisasi seperti AI, IoT, dan teknologi robot teknologi dalam industri sektor produksi, yang pada saat ini sedang dikembangkan juga menjadi perdebatan, dikarenakan konsep ini fokusnya adalah penggabungan teknologi dan manusia, untuk mengembangkan sistem yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan produksi. Teknologi Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) dan Automasi berperan penting dalam mengubah lanskap pekerjaan, dan akan terus menjadi kunci dalam mewujudkan Society 5.0. AI dan Automasi terhadap perusahaan dalam hal membantu pengolahan informasi dan menyelesaikan tugas dengan tingkat kecepatan dan efisiensi yang lebih tinggi.

Awal mula Revolusi Industri 5.0 merupakan hasil dari evolusi panjang dalam teknologi industri dan digitalisasi. Revolusi industri 5.0, juga dikenal sebagai Society 5.0, merupakan perkembangan lebih lanjut dari gagasan sebelumnya, yakni era 4.0. Pada tahun 2011, era industri 4.0 mulai diterapkan, menghasilkan modernisasi terutama dalam sektor manufaktur. Pada periode tersebut, banyak perusahaan mengadopsi teknologi seperti Kecerdasan Buatan (AI) dan Internet of Things (IoT) untuk mempermudah proses di industri, yang awalnya menimbulkan pandangan bahwa teknologi akan sepenuhnya menggantikan peran manusia. Namun, pada tahun 2017, Jepang memperkenalkan Society 5.0 sebagai evolusi dari era 4.0. Visi di balik Society 5.0 adalah menciptakan sinergi antara manusia dan teknologi, sehingga peran manusia tetap relevan dan integral dalam perkembangan teknologi. Dalam Society 5.0, manusia bukan hanya sebagai pengguna teknologi, tetapi juga aktif terlibat dalam pengembangan dan

pemanfaatan teknologi. Selain meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui teknologi terkini, Society 5.0 juga menekankan pergeseran dari fokus ekonomi ke nilai-nilai sosial dan kesejahteraan. Ini terutama berlaku untuk sumber daya manusia yang terlibat dalam proses ini. Secara umum, Revolusi Industri 5.0 adalah kelanjutan alami dari perubahan teknologi yang telah berlangsung selama beberapa abad, dengan fokus pada integrasi yang semakin mendalam antara teknologi digital, manusia, dan proses produksi, yang membawa perubahan untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya produksi, dan meningkatkan efisiensi waktu. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan dapat lebih fokus pada pekerjaan strategis yang memerlukan keahlian khusus. Untuk memahami asal usulnya, berikut rincian tahap-tahap dalam perkembangan teknologi industri:

1. Revolusi Industri 1.0 (Abad ke-18): Dimulai dengan penggunaan mesin uap dalam produksi, ini adalah awal dari mekanisasi proses produksi.
2. Revolusi Industri 2.0 (Akhir abad ke-19): Diperkenalkannya produksi massal dan teknologi seperti mesin diesel dan listrik memainkan peran penting dalam masa ini.
3. Revolusi Industri 3.0 (Akhir abad ke-20): Komputer dan otomatisasi menjadi pusatnya, mengubah cara produksi dan bisnis di seluruh dunia.
4. Revolusi Industri 4.0 (Awal abad ke-21): Revolusi digital, Internet of Things (IoT), dan kecerdasan buatan memainkan peran penting dalam menghubungkan dunia fisik dan dunia digital, menghadirkan era manufaktur pintar dan otomatisasi yang lebih lanjut.
5. Revolusi Industri 5.0 (Berlanjut): Meskipun belum memiliki titik awal yang pasti, Revolusi Industri 5.0 mengejar integrasi yang lebih dalam antara manusia, mesin, dan sistem digital. Ini mencakup perkembangan seperti manusia dan mesin bekerja bersama dalam kolaborasi yang lebih erat, serta pemanfaatan teknologi seperti augmented reality, virtual reality, dan kecerdasan buatan yang semakin canggih dalam proses produksi dan kehidupan sehari-hari.

Regulasi hukum ketenagakerjaan saat ini telah berupaya untuk mengatasi berbagai tantangan yang timbul akibat dari perubahan kemajuan teknologi dengan mengadaptasi dan memperbaiki struktur hukum yang mengatur hubungan kerja di zaman transformasi digital dalam dunia kerja. Sasaran utama dari peraturan ini untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja, menggalakkan kesetaraan, serta menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja. Berikut adalah beberapa cara di mana regulasi hukum ketenagakerjaan menghadapi tantangan ini:

1. Perlindungan Pekerja dari Diskriminasi Teknologi: Regulasi hukum ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengintegrasikan perlindungan terhadap pekerja dari diskriminasi yang mungkin timbul akibat penggunaan teknologi. Ini termasuk perlindungan terhadap diskriminasi berdasarkan usia, jenis kelamin, disabilitas, atau karakteristik lain yang dapat memengaruhi pekerjaan (Bab 3 Pasal 5 dan Pasal 6).
2. Jam Kerja dan Keseimbangan Kerja Hidup: Undang-undang ketenagakerjaan dapat mengatur jam kerja, waktu istirahat, dan cuti untuk memastikan pekerja memiliki keseimbangan kerja-hidup yang sehat.
3. Kompensasi yang Adil: Pengaturan mengenai upah minimum dan kompensasi lainnya untuk melindungi pekerja dari eksploitasi juga memastikan bahwa para pekerja menerima bayaran yang adil, terutama dalam kasus pekerjaan yang memanfaatkan teknologi.
4. Pendidikan dan Pelatihan: Peraturan mengenai ketenagakerjaan mencakup inisiatif yang mendorong perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pendidikan lanjutan kepada pekerjanya. Yang di mana hal ini dapat membantu para pekerja dalam mengembangkan keterampilan yang relevan dengan teknologi baru dan mengurangi risiko pengangguran.

5. Perlindungan Data Pribadi: Seiring berkembangnya teknologi, banyak negara telah memperkenalkan undang-undang privasi data yang ketat untuk melindungi informasi pribadi para pekerja yang mungkin dikumpulkan oleh perusahaan guna kepentingan perusahaan dalam penyortiran pekerjaannya melalui teknologi.
6. Kerja Fleksibel: Regulasi hukum ketenagakerjaan telah menyesuaikan diri dengan trend kerja fleksibel yang muncul akibat teknologi, termasuk mengatur kontrak kerja lepas, pekerjaan jarak jauh, dan cara kerja yang lebih adaptif.
7. Konsultasi dan Partisipasi Pekerja: Beberapa negara telah mengamanatkan partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan terkait teknologi dan kebijakan Perusahaan, dalam hal ini, memberikan pekerja suara dalam cara teknologi digunakan di tempat kerja.
8. Asuransi dan Perlindungan Sosial: Hukum ketenagakerjaan juga mencakup asuransi pengangguran dan program perlindungan sosial lainnya untuk memberikan jaringan pengaman bagi pekerja yang mungkin terpengaruh oleh perubahan teknologi yang mengakibatkan mereka kehilangan pekerjaan.

Dengan mengadopsi peraturan hukum ketenagakerjaan progresif yang relevan dan modern, pemerintah dapat memberikan perlindungan kepada pekerja dari dampak buruk perubahan teknologi dan memastikan keberlangsungan dunia kerja yang adil, dan menjadi langkah kunci dalam menjaga keseimbangan antara kemajuan teknologi dan hak-hak pekerja.

Perbedaan Indonesia dan Negara Lain dalam Membuat dan Mengatur Perlindungan Pekerja

Dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan dikenal dua macam sumber hukum, yaitu: asas hukum yang bersifat otonom dan asas hukum yang bersifat heteronom. Yang pertama adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan perburuhan yaitu antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Misalnya perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Kedua, ketentuan hukum yang ditetapkan oleh pihak ketiga di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Misalnya semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan atau disahkan oleh Pemerintah, yang antara lain adalah UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 02 Tahun 2004 dan UU No. 21 Tahun 2000 beserta peraturan pelaksanaannya. Jika kedua tradisi hukum tersebut dikaitkan dengan dua jenis sumber hukum ketenagakerjaan, maka di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Common Law*, sumber hukum ketenagakerjaan yang utama pada umumnya adalah aturan-aturan yang bersifat otonom seperti perjanjian kerja bersama. Di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Civil Law*, aturan heteronom, yaitu peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah, umumnya merupakan sumber hukum ketenagakerjaan yang paling dominan.

Perbandingan Perlindungan Pekerja di Indonesia dengan Negara *Civil Law System* lainnya

Perlindungan pekerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Civil Law*, sumber hukum ketenagakerjaan yang utama pada umumnya adalah kaedah heteronom. Salah satu negara yang juga menganut *Civil Law System* adalah Jerman. Peraturan ketenagakerjaan di Jerman sangat ketat dan melindungi hak-hak pekerja. Undang-undang ketenagakerjaan di Jerman mencakup berbagai aspek, seperti upah minimum, jam kerja, cuti, dan perlindungan

kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, Jerman juga memiliki sistem asuransi sosial yang kuat untuk melindungi pekerja dari risiko kehilangan pekerjaan, sakit, atau cedera. Undang-undang ketenagakerjaan di Jerman mencakup berbagai aspek, seperti upah minimum, jam kerja, cuti, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Namun, tidak ada kode tunggal yang mengatur hukum ketenagakerjaan dan ketenagakerjaan di Jerman. Sumber utama adalah undang-undang federal, perjanjian penggajian bersama, perjanjian kerja, dan yurisprudensi pengadilan tenaga kerja. Standar minimum tenaga kerja dan penggajian ditetapkan dalam undang-undang terpisah tentang berbagai masalah terkait tenaga kerja dan penggajian.

Baru-baru ini, pemerintah Jerman memperkenalkan '*green card*' versinya sendiri, Chancenkarte (secara harfiah bermakna kartu peluang) menjadi upaya untuk menutupi kekurangan tenaga kerja di Jerman. Kartu peluang ini akan menawarkan warga negara asing kesempatan untuk datang ke Jerman dan mencari pekerjaan bahkan tanpa tawaran pekerjaan, selama mereka memenuhi setidaknya tiga dari empat kriteria: Gelar universitas atau kualifikasi profesional; Pengalaman profesional minimal tiga tahun; Keterampilan bahasa atau tempat tinggal sebelumnya di Jerman; Berusia di bawah 35 tahun.

Secara singkat perbedaan Indonesia dan Jerman dalam hal ketenagakerjaan adalah:

1. Di Indonesia jam kerja maksimum untuk pekerja adalah 40 jam per minggu, dengan batasan 8 jam sehari. Sedangkan di Jerman jam kerja maksimum biasanya adalah 8 jam sehari dan 48 jam per minggu, tetapi ada beberapa pengecualian yang dapat memungkinkan jam kerja hingga 60 jam per minggu.
2. Pekerja di Indonesia biasanya memiliki hak cuti tahunan minimal 12 hari kerja setiap tahun. Sedangkan pekerja di Jerman memiliki hak cuti tahunan yang lebih besar, dengan biasanya 24 hari kerja atau lebih per tahun.
3. Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia memberikan beberapa perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sah, tetapi prosesnya bisa cukup rumit. Sedangkan di Jerman, hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang lebih kuat terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sah, dan pemutusan biasanya harus dijustifikasi dengan alasan yang jelas.
4. Indonesia memiliki upah minimum regional yang berbeda-beda untuk setiap provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan di Jerman, ada upah minimum nasional yang berlaku di seluruh wilayah negara.
5. Pekerja di Indonesia biasanya membayar iuran untuk program asuransi sosial, termasuk program pensiun. Sedangkan di Jerman memiliki sistem pensiun yang sangat dikembangkan, dengan tingkat kontribusi yang lebih tinggi dan manfaat pensiun yang lebih besar.
6. Serikat pekerja ada di Indonesia, tetapi mereka mungkin memiliki pengaruh yang lebih terbatas dibandingkan dengan di Jerman. Negosiasi kolektif juga kurang umum di Indonesia. Sedangkan di Jerman negosiasi kolektif antara serikat pekerja dan pengusaha sangat umum.

Perbandingan Perlindungan Pekerja di Indonesia dengan negara *Common Law System*

Malaysia adalah salah satu negara yang mengikuti *Common Law System*. Sebagai negara bekas jajahan Inggris, Malaysia mempertahankan tradisi Inggris. Tradisi ini berdiri di tengah-tengah sistem hukum Islam (yang diterapkan oleh pengadilan Syariah atau Pengadilan) dan hukum adat dari berbagai kelompok masyarakat adat. Malaysia adalah salah satu dari sekian banyak negara Persemakmuran Inggris. Sebagaimana hukum ketenagakerjaan di negara-negara pada umumnya, hukum ketenagakerjaan Malaysia mengatur ketentuan-ketentuan umum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja dan majikan/perusahaan seperti perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja/karyawan dan majikan/pengusaha, jam kerja,

pengupahan, cuti/istirahat, cuti melahirkan, ketentuan lembur, jaminan sosial, hak-hak beribadah, pemutusan hubungan kerja/pemutusan hubungan kerja (PHK), serta uang pesangon dan ketentuan-ketentuan lainnya dan lain-lain.

Ketenagakerjaan di Malaysia berada di bawah Kementerian Manajemen Sumber Daya Manusia di bawah Perdana Menteri, sejajar dengan Kementerian lainnya, seperti Imigrasi. Malaysia tidak mengatur secara khusus peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tenaga kerja asing, di Malaysia semua tenaga kerja baik dalam negeri maupun dari luar negeri yang bekerja di Malaysia melalui kontrak kerja yang sah antara tenaga kerja tersebut dengan pihak Malaysia terikat dengan ketentuan yang ada di dalam Akta Perjanjian (undang-undang ketenagakerjaan), kecuali tenaga kerja informal, sama halnya dengan di Indonesia, Malaysia tidak memiliki peraturan perundangan khusus yang berkaitan dengan tenaga kerja informal, tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia sebagai tenaga kerja informal (pekerja kasar/pembantu rumah tangga) tidak tercakup dalam peraturan perundangan Malaysia, tenaga kerja informal Indonesia terikat pada ketentuan peraturan imigrasi Malaysia sebagai warga negara asing yang berada di Malaysia dalam batas waktu tertentu.

Indonesia dan Malaysia merupakan 2 negara dengan Sistem Hukum yang berbeda. Namun prinsip-prinsip umum mengenai ketenagakerjaan juga berlaku bagi negara Malaysia maupun Indonesia sebagai negara anggota *International Labour Organisation*. Peraturan ketenagakerjaan di Malaysia merupakan kewenangan Kementerian Sumber Daya Manusia yang berada di bawah Perdana Menteri, sama halnya dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Indonesia sebagai pembantu presiden dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Sebagai negara dengan bentuk federal, ketenagakerjaan merupakan kewenangan federal langsung bukan kewenangan negara bagian, sehingga apabila terjadi perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan di pengadilan federal yang khusus menangani perselisihan perburuhan atau industrial, bedanya dengan Indonesia, di Indonesia terdapat pengadilan hubungan industrial di provinsi-provinsi di bawah Mahkamah Agung yang untuk beberapa perselisihan bersifat final dan mengikat.

KESIMPULAN

Dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan dikenal dua macam sumber hukum, yaitu: asas hukum yang bersifat otonom dan asas hukum yang bersifat heteronom. Jika kedua tradisi hukum tersebut dikaitkan dengan dua jenis sumber hukum ketenagakerjaan, maka di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Common Law*, sumber hukum ketenagakerjaan yang utama pada umumnya adalah aturan-aturan yang bersifat otonom seperti perjanjian kerja bersama. Di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Civil Law*, aturan heteronom, yaitu peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah, umumnya merupakan sumber hukum ketenagakerjaan yang paling dominan. Dalam hal ketenagakerjaan Indonesia dengan Jerman dan Indonesia dengan Malaysia memiliki banyak perbedaan mulai dari isi peraturan perlindungan pekerja, jam kerja dalam seminggu, hari cuti dalam setahun, upah minimum pekerja, hingga dalam hal penyelesaian masalah industrial.

Saran: Dengan adanya penelitian ini, harapan dari penulis adalah penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memperbaiki sistem ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja yang ada di Indonesia dengan perbandingan terhadap negara lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih jelas tentang bagaimana Indonesia dapat menghadapi tantangan ketenagakerjaan dan mengintegrasikan inovasi dalam sistem ketenagakerjaannya. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi untuk pembuatan kebijakan yang lebih baik dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan pekerja Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, A., P., & Dalimunthe, N. (2023). Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2).
- Bams, Masa Depan Pekerjaan Dalam Society 5.0. *BAMS Education*.
- Ben Knight, Jerman Perkenalkan 'Green Card' bagi Tenaga Kerja Asing
- Dedi Pahroji & Holyness N Singadimedja. (2012). Perbandingan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Negara Malaysia Dan Negara Indonesia Dalam Perlindungan Hukum Dan Penegakan Hak Asasi Manusia. *Solusi*. 11(24).
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti. 9.
- Lembaga Penjaminan Mutu. (2023). *Ini Dampak Revolusi Industri 5.0 dan Cara Menghadapinya*.
- Siagian, H. (2023). *Mengenal Revolusi Industri 5.0*. Kementrian Keuangan Republik Indonesia.