

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
INDONESIA DALAM MENGHADAPI DAMPAK
DIGITALISASI DAN OTOMATISASI**

**Firman Hasurungan Simanjuntak¹, Ayu Satwika Dibyaniasih Sudjana²,
Rr.Ani Wijayati³
Universitas Kristen Indonesia**

Email: firmanadvokat21@gmail.com¹, ayu.satwika2023@gmail.com²,
ani.wijayati@uki.ac.id³

Abstrak

Indonesia merupakan salah satu negara yang tidak terlewatkan dari pengaruh perkembangan teknologi digitalisasi yang berkembang cepat secara global, membawa perkembangan positif terhadap kemudahan-kemudahan dalam dunia kerja, namun juga membawa dampak negatif dalam industri ketenagakerjaan. Penulisan ini bertujuan untuk menganalisa dampak digitalisasi dan otomatisasi terhadap dunia kerja, minimnya perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-undang menjadi ancaman terbuka bagi keberlangsungan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi era industri 4.0 dan sebentar lagi akan menjadi 5.0. yang dibekali teknologi digital yang termutakhir. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, mengumpulkan bahan-bahan sekunder dari Pustaka dan Jurnal. Pesatnya perkembangan teknologi dan digitalisasi yang tidak dibentengi dengan regulasi yang kuat dan upaya penyiapan tenaga kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi tersebut akan membawa dampak buruk bagi keberlangsungan tenaga kerja di Indonesia. Tingginya angka pengangguran, banyaknya tenaga kerja asing yang berkaitan dengan teknologi yang masuk ke Indonesia sebagai alasan bahwa payung hukum terhadap perlindungan tenaga kerja dan penyiapan tenaga kerja yang melek teknologi harus segera diupayakan. Kesimpulan dari tulisan ini adalah Hukum ketenagakerjaan perlu disesuaikan agar adaptif, adil bagi pekerja, dan seimbang bagi pengusaha. Perlu ada regulasi yang mengakomodir situasi dan kondisi terkini seperti mencakup penggantian tenaga kerja oleh teknologi dan robotisasi, Pembatasan secara tegas tentang Penggunaan Tenaga kerja Asing yang belum ada dalam perundang-undangan terkini. Kerja sama antara semua pihak dibutuhkan yaitu dari pemerintah, pekerja, dan pengusaha untuk menciptakan regulasi yang responsif, inklusif, akomodatif, serta memberikan payung hukum yang berpihak pada tenaga kerja Indonesia.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum Tenaga Kerja, Dampak Digitalisasi Tenaga Kerja.

Abstract

Indonesia is one of the countries that is not spared from the influence of the development of digitalization technology that is rapidly developing globally, bringing positive developments to the conveniences in the world of work, but also bringing negative impacts in the employment industry. This paper aims to analyze the impact of digitalization and automation on the world of work, the lack of legal protection provided by the Law is an open threat to sustainability Indonesian workforce in facing the industrial era 4.0 and will soon become 5.0. equipped with the latest digital technology. This research uses a normative juridical approach, collecting secondary materials from Literature and Journals. The rapid development of technology and digitalization that is not fortified by strong regulations and efforts to prepare a workforce that is adaptive to technological developments will have a bad impact on the sustainability of the workforce in Indonesia. The high unemployment rate, the large number of foreign workers related to technology entering Indonesia as a reason that the legal umbrella for labor protection and the preparation of a technologically literate workforce must be immediately pursued. The conclusion of this paper is that labor law needs to be adjusted to be adaptive, fair for workers, and balanced for employers. There is a need for regulations that accommodate the current situation and conditions such as including the replacement of labor by technology and robotization, and strict restrictions on the use of foreign workers that do not exist in

the current legislation. Cooperation between all parties is needed, namely from the government, workers, and employers to create regulations that are responsive, inclusive, accommodating, and provide a legal umbrella that is in favor of the Indonesian workforce.

Keywords: *Labor Law Protection, The Impact Of Workforce Digitalization.*

PENDAHULUAN

Seiring berkembang nya teknologi dan globalisasi banyak perubahan yang berdampak dalam bidang ketenagakerjaan. Bertambahnya jenis perusahaan yang tidak hanya perusahaan konvensional tapi sekarang dikenal perusahaan rintisan atau startup baik dari dalam negeri atau luar negeri umumnya dengan bermodalkan investasi. Dengan variasi dalam dunia ketenagakerjaan dampak positifnya tentu membuka banyak lapangan kerja. Pentingnya hukum ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari perannya dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, serta menjamin perlindungan hak-hak dasar pekerja seperti upah, jam kerja, dan kondisi kerja yang layak (Farid & Rizal, 2022; Joka, 2020).

Kemajuan teknologi saat ini telah melakukan banyak sekali efisiensi bagi suatu perusahaan, penggunaan teknologi yang mengakibatkan efisiensi besar-besaran tersebut tentu membawa angin segar bagi pengusaha, karena kecepatan dan ketepatan produksi akan lebih terjamin, akan tetapi bukan hanya dampak positif itu yang akan terjadi, penggunaan teknologi digital dalam bentuk otomatisasi akan mengurangi penyerapan tenaga kerja, hal mana Indonesia saat ini akan memasuki fase bonus demografi yang membutuhkan penyerapan tenaga kerja yang besar, maka bila aturan hukum bagi pemakaian otomatisasi di pabrik-pabrik apabila tidak dibatasi akan menggerus penyerapan tenaga kerja.

Selain persaingan kesempatan bekerja yang digantikan oleh teknologi dan mesin adalah persaingan tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia juga merupakan permasalahan yang membayangi tenaga kerja Indonesia. Teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan platform digital telah menciptakan model kerja baru yang sering kali tidak teratur dalam kerangka hukum yang ada (Rosadi & Pratama, 2018; Winasis, 2020). Teknologi yang masuk berbarengan dengan kebutuhan perusahaan dalam memproduksi barang atau jasa tidak seiring dengan kemampuan tenaga kerja lokal untuk menjalankannya, hal ini menjadi angin segar bagi tenaga kerja asing dimana teknologi itu berasal dan suka tidak suka hanya mereka yang dapat mengoperasikannya.

Dengan kemudahan penggunaan teknologi otomatisasi ini menggantikan posisi sumber daya manusia dan menghilangkan profesi tenaga kerja manusia. Maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa revolusi industri 4.0 justru menjadi ancaman dari aspek ketenagakerjaan dengan akan terjadinya pemutusan hubungan kerja secara massal dimasa yang akan datang (Hadi, Zaeni & Rahmawati, 2020).

Pemerintah seperti gamang menghadapi perkembangan teknologi saat ini, kurangnya responsibilitas terhadap perkembangan teknologi tercermin dari belum adanya regulasi yang jelas dalam mengatur hukum dalam dunia industrialisasi dan ketenaga kerjaan (Fuat & Norman, 2021). Seperti yang dapat kita lihat tidak satupun Bab dalam Undang-undang ketenagakerjaan baik didalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 maupun di Undang-undang Cipta Kerja, yang mengatur tentang penggunaan teknologi automation yang menggugurkan robot sebagai pengganti tenaga manusia, tidak satupun pasal di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yang mengatur tentang pembatasan robot yang terintegrasi dengan teknologi Artificial Intelligence (AI) yang saat ini sudah jelas-jelas mendsirupsi penyerapan tenaga kerja Indonesia. Selain itu tidak ada batasan yang tegas terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing, tidak ada batasan tegas kapan TKA yang menduduki jabatan tertentu harus selesai dan jabatan tersebut harus diserahkan kepada Tenaga kerja Pendamping (Tenaga Kerja Indonesia yang selama beberapa waktu telah mendampingi Tenaga kerja Asing tersebut).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kekosongan hukum yang ada, sehingga tidak terlindunginya para pekerja dan para calon pencari kerja dimasa mendatang akibat penggunaan otomatisasi robot mekanik yang saat ini telah terintegrasi dengan kecerdasan buatan yang dapat menggantikan peran manusia dalam menjalankan perintah untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Perlunya penyesuaian Peraturan hukum ketenagakerjaan untuk memastikan perlindungan yang adil bagi pekerja dan menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja (Ayu dan Dalimunthe, 2023)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, dengan pendekatan kualitatif menganalisa data-data sekunder (secondary analysis), yaitu merupakan suatu analisis tentang temuan-temuan yang ada dari peneliti lain yang mungkin menggunakan metode yang berbeda

(Abdul Manan, sebagaimana dikutip Firman dalam jurnalnya, 2024). Analisa data-data yang dilakukan mencakup buku-buku, jurnal, website yang telah diteliti sebelumnya melalui observasi. Penelitian ini berfokus pada tidak adanya perlindungan hukum untuk tenaga kerja Indonesia terhadap masifnya penggunaan teknologi Automation, robot digital yang sudah terintegrasi dengan teknologi Artificial Intelligent di dunia industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan teknologi yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja

Konsep revolusi 4.0 pertama kali digagas oleh Profesor Klaus Schwab asal Jerman melalui bukunya *The Fourth Industrial Revolution*, Schwab mengatakan bahwa revolusi industri 4.0 akan mengubah pola hidup, pola kerja dan pola sosial kehidupan manusia (Hadi, Zaeni & Rahmawati, 2020). Perubahan yang dimaksud adalah kemudahan bagi dunia industri dalam memproduksi barang dan jasa. Efisiensi tenaga kerja, waktu dan biaya produksi memangkas harga jual produk dipasar, sehingga harga produk dapat ditekan. Tidak hanya sampai disitu, revolusi industri 4.0 saat ini diikuti oleh revolusi teknologi digital yang sangat maju. Euro found, 2018 sebagaimana dikutip oleh Fuat & Norman, 2021 mengatakan bahwa revolusi digital yang sedang berlangsung saat ini didefinisikan sebagai percepatan laju perubahan teknis ekonomi (Fuat & Norman, 2021). Revolusi 4.0 ini juga mencakup kemajuan internet of things bersama dengan inovasi yang revolusioner dibidang sains dan robotika (Cahyaningtyas, dkk., 2023). Semua lini dan sendi perekonomian akan berubah dan maju pesat, yang bila tidak dibarengi dengan kemampuan manusianya dalam beradaptasi, maka kemajuan itu seperti pedang bermata dua, yang tidak siap dengan kemajuan itu akan tergilas dan tertinggal.

Peningkatan produksi akibat efisiensi penggunaan robot yang terintegrasi dengan teknologi digital dan AI membuat industri tidak lagi menjadikan tenaga kerja manusia sebagai instrumen pokok dalam menghasilkan barang dan jasa. Otomatisasi dan teknologi mengakibatkan kurangnya permintaan tenaga kerja, industri yang tadinya menggunakan tenaga kerja manual saat ini beralih pada pemrograman dan penggunaan mesin-mesin canggih (Cahyaningtyas, dkk., 2023).

Tidak hanya otomatisasi yang menggunakan robot yang terintegrasi dengan AI, Pengaruh teknologi pada dunia ketenagakerjaan menciptakan banyak model pekerjaan baru bermunculan karena didasari oleh platform digital, seperti freelance : ojek online, remote work : bekerja dimana saja. Juga dengan perkembangan ekonomi digital yang mampu menyediakan alternatif lapangan kerja formal, seperti jasa kurir dan angkutan online serta jasa perdagangan (Nuraeni, 2020). Kemunculan alat transportasi online ini juga tidak dibarengi dengan kesiapan Pemerintah dalam menyiapkan regulasi sebagai payung hukum, bagaimana kendaraan pribadi yang ber plat hitam (saat ini putih) dapat mengangkut penumpang, permasalahan yang timbul bukan hanya sebatas mendisrupsi aturan konvensional terkait angkutan penumpang darat, namun juga bagaimana dengan pajak dan tanggung jawab kendaraan pribadi terhadap penumpang yang diangkut, masalah pajak angkutan dan lain sebagainya yang menandakan memang Pemerintah tidak cukup siap terhadap kemajuan teknologi digital yang merambah negara ini

Adanya implementasi UU terbaru terkait ketenagakerjaan yang tidak tegas memungkinkan semakin mudanya terjadi permasalahan baru dalam dunia tenaga kerja dikarenakan keberpihakan pada sisi pengusaha yang cukup berlebihan. Pada prakteknya maraknya penggunaan TKA sangat merugikan pekerja lokal. Seharusnya penggunaan TKA hanya sebatas jabatan tertentu dan pembatasan dalam waktu tertentu, seperti pengoperasian alat tertentu yang berteknologi baru sehingga tenaga kerja lokal masih perlu penyesuaian terhadap perangkat atau teknologi baru tersebut. Perlunya pemerataan dan pelatihan pekerja yang perlu ditingkatkan agar penyerapan tenaga kerja lebih seimbang.

Salah satu contoh dampak lainnya juga terimbas pada perusahaan industri teknologi yang banyak melakukan efisiensi anggaran sehingga mengurangi nominal pekerja sebagai strategi dalam menjalankan bisnis mereka dan meraih keuntungan. Dari segi perusahaan tentunya tidak sulit untuk melakukan perampingan biaya untuk tenaga kerja, untuk mengurangi redundansi dari segi ruang lingkup pekerjaan dimana dengan mudah sudah tergantikan oleh kecerdasan buatan, sementara bisnis mereka sudah yang berbasis teknologi dari awal masih dapat berjalan normal.

Ketidak mampuan tenaga kerja lokal menjadi pintu masuk bagi tenaga kerja asing

Indonesia yang masih negara berkembang dari sisi teknologi industri masih bergantung pada negara-negara maju, salah satunya adalah Cina. Sebagai negara maju yang memproduksi mesin-mesin mekanik dan produksi dengan teknologi terbaru bahkan saat ini telah disematkan penggunaan AI didalam programnya membuat penggunaan mesin-mesin tersebut didalam negeri membutuhkan operator dari negara yang menciptakannya.

Tidak satupun pasal didalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, maupun didalam Undang-undang Cipta kerja yang mempertegas bahwa penggunaan tenaga kerja asing hanya dibatasi dalam waktu 3 bulan dan setelah masa training untuk tenaga kerja pendamping (tenaga kerja Indonesia yang diangkat untuk mendampingi TKA untuk dilatih dan sebagai penerima alih teknologi) dan mencapai masa 3 bulan, maka pekerjaan tersebut segera diserahkan pada tenaga kerja pendamping. Didalam Pasal 42 Undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta kerja sebanyak 6 ayat, tidak satupun yang membatasi penggunaan TKA dengan tegas agar setelah tenaga kerja pendamping mampu mengoperasikan alat atau mesin tertentu maka perusahaan harus segera menyerahkan pekerjaan itu kepada tenaga kerja pendamping dan memulangkan TKA. Putusan uji materil Pasal 42 ayat (4) yang diputus dengan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga tidak menegaskan batas penggunaan TKA seperti diatas, putusan itu hanya menyatakan perusahaan harus mengutamakan pekerja Indonesia, berikut kutipan iktisar no.3 putusan Uji materil Pasal 42 ayat (4) Putusan MK No. 168:

Menyatakan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia”; (Iktisar Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023).

Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Bab II yang mengatur Tentang Kewajiban dan Larangan Bagi Pemberi Kerja Tenaga Asing, dari Pasal 2 hingga Pasal 11 juga tidak ada satu Pasal pun yang membatasi penggunaan TKA dengan tegas selama berapa bulan saja dan bila tenaga kerja pendamping telah mampu mengoperasikan alat atau mesin atau program tertentu selama masa training, perusahaan harus segera menyerahkan pengoperasian alat, mesin atau program tersebut kepada tenaga kerja pendamping. Tidak hanya sampai distu, didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 8 Tahun 2021 Tentang Aturan Pelaksanaan PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing lebih longgar lagi, penggunaan TKA didalam Permenaker didalam Pasal 5 ayat (1) huruf d Penggunaan

TKA tersebut di perluas untuk sektor-sektor Migas, sedangkan pembatasan untuk penggunaan TKA kembali tidak dipertegas, malah dibuat aturan turunan lain yang sifatnya negotiable, seperti apa yang dinyatakan dalam Pasal 5 ayat (4), berikut kutipan ayat 4 tersebut :

Jangka waktu penggunaan TKA untuk permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama. (Permenaker No.8 Tahun 2021).

Kembali didalam Permennaker tersebut tidak di pertegas jangka waktu penggunaan TKA, yang apabila tenaga kerja pendamping telah mampu mengoperasikan mesin, alat atau program tertentu maka pemberi kerja harus segera menyerahkan pengoperasian alat, mesin atau program tersebut kepada tenaga kerja pendamping. Akan tetapi yang lebih ironis lagi Kementerian mensyaratkan bagi Pengguna Tenaga kerja asing untuk mengisi dokumen tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang penilaian kelayakan dan pengesahannya diserahkan kepada pejabat eselon 1 dan 2, sekelas Dirjen dan Direktur (Pasal 13, 14, Permenaker No.8 tahun 2021). Hal ini makin rumit dan makin tidak terkendalinya penggunaan TKA didalam Negeri, karena penilaian dan pengesahan penggunaan TKA tidak dipertegas dan dikunci di dalam Undang-undang, bahkan Peraturan Pemerintah pun tidak mengunci dan membatasi penggunaan TKA. Karena pemberian kewenangan untuk menilai kelayakan dan memberikan pengesahan terhadap TKA yang akan bekerja di perusahaan di dalam negeri diserahkan kepada pejabat sekelas dirjen dan direktur menandakan Negara tidak serius dalam melindungi kepentingan tenaga kerja lokal, atau dapat dikatakan tidak berpihak kepada kepentingan pekerja lokal.

Kekosongan hukum dan lemahnya regulasi

Celah hukum karena tidak adanya peraturan yang mengatur tentang penggunaan teknologi automation, robot yang teintegrasi dengan AI didalam dunia indutri untuk menghasilkan produk barang dan jasa, selain membuat terdisrubsinya pola penggunaan tenaga kerja Indonesia juga menjadi celah masuknya TKA ke Indonesia untuk mengisi jabatan tertentu berhubungan dengan teknologi. Seharusnya penggunaan TKA harus dibatasi waktunya dengan tegas dan posisi itu harus segera digantikan dengan tenaga kerja pendamping, sehingga penggunaan TKA benar-benar dapat di batasi.

Pemerintah terlihat gamang dalam menghadapi perkembangan teknologi digital, dan cenderung tidak responsif terhadap perkembangan yang terjadi, hal ini terlihat dari tidak adanya regulasi yang jelas dalam mengatur perkembangan digital (Fuat & Norman, 2021) khususnya di bidang ketenagakerjaan, tidak satu Bab pun baik didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun di Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja yang mengatur tentang penggunaan robot automation yang berbasiskan teknologi digital dan AI. Hal ini menyebabkan penggunaan robot yang berbasiskan pada teknologi automation dan IA tersebut tanpa batas, sehingga mengurangi penyerapan tenaga kerja.

Tidak hanya sampai disitu, penggunaan tenaga kerja asing dengan dalih bahwa tenaga kerja lokal belum mampu mengoperasikan suatu mesin atau program baru sama sekali tidak dibatasi penggunaannya baik didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun di Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja. Seharusnya bila Pemerintah serius ingin melindungi tenaga kerja lokal, penggunaan tenaga kerja asing untuk mengoperasikan sebuah program atau mesin yang berteknologi baru cukup dibatasi untuk jangka waktu 3 bulan saja, layaknya waktu untuk masa percobaan tenaga kerja baru dalam sebuah perusahaan (Pasal 60, UU 13 Tahun 2003). Setelah tenaga kerja lokal mengerti dan dapat mengoperasikan program atau mesin atau teknologi dimaksud, pengoperasian mesin, program atau teknologi baru tersebut harus segera diserahkan kepada tenaga kerja lokal pendamping.

Dalam konteks ini, kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja sangat penting untuk menciptakan kerangka hukum yang responsif terhadap perubahan yang terjadi. Pemerintah perlu mendengarkan suara pekerja dan pengusaha dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan (Solihin, 2022; Khoirunnisa, 2024). Dengan demikian, diharapkan hukum ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai alat untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan semua pihak dalam era digital yang terus berkembang ini (Permatasari, 2023; Melisa, 2021). Selain itu pembuat Undang-undang harusnya lebih peka terhadap perkembangan zaman, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dituntut harus melek teknologi, harus memahami kosep-konsep teknologi agar aturan yang dibuat dapat diterapkan di era teknologi dan dapat berkolaborasi dengan Pemerintah selaku eksekutif untuk membuat aturan yang benar-benar berpihak pada buruh dan ramah bagi Pengusaha.

KESIMPULAN

Tenaga kerja Indonesia harus dilindungi melalui payung hukum setingkat undang-undang yang dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Pemerintah. Pembatasan penggunaan tenaga kerja asing dan otomatisasi didalam industri harus segera dilakukan dan dibunyikan dengan tegas di dalam undang-undang. Revisi undang-undang ketenagakerjaan tidak bisa ditawar dan mutlak bila memang DPR dan Pemerintah ingin melindungi tenaga kerja Indonesia dari masifnya Penggunaan teknologi automation dan tenaga kerja asing di dunia Industri tanah air

DAFTAR PUSTAKA

- Manan, Abdul. (2018). *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Kencana
- Ayu, Putri.,A. & Nikmah, Dalimunthe. (2023). *Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Inovatif.
- Kurniawan, E., Fuat., & Aruan, L., Norman. (2021). *Digitalisasi dan Pola Kerja Baru : Dampak Bagi Industrialisasi dan Respon Kebijakan Ketenagakerjaan*. Jurnal Sosio Teknologi.
- Hadi, A., Zaeni, A., & Rahmawati, K. (2020). *Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia*. Jurnal Kompilasi Hukum.
- Cahyaningtyas, S., A., Aeni, N., A., & Adipura, N., H. (2023). *Pengaruh Perkembangan Teknologi Pada Era Rvolusi Industri 4.0 Terhadap Sumber Daya Manusia dan Ketenaga Kerjaan di asar Teaga Kerja*. Jurnal Research Gate
- Iktisar Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Tentang Perlinudngan Hak-hak Buruh Pada Undang-undngan Cipta Kerja*.
- Farid, R., L., M. & Rizal, C., M. (2022). *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung: 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021)*. Jurnal Hukum Magnum Opus.
- Joka, Rikhardus, M. (2020). *Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha*. Jurnal Binamulia Hukum.
- Rosadi,Dewi., S. & Pratama, Gumelar, G. (2018). *Urgensi Perlindungandata Privasidalam Era Ekonomi Digital Di Indonesia*. Jurnal Veritas et Justitia.
- Winasis, Shinta & Riyanto, Setyo. (2020).*Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia: Impak pada Stress Kerja Karyawan*. Iqtishadia Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah.
- Nuraeni, Yeni. (2020). *Analisis Terhadap Undang Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Ketenagakerjaan.
- Solihin & Markoni. (2022). *Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian.
- Khoirunnisa, N., Putri, A., S., Heryanto, T. & Akbar, M. (2023). *Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan*. Jurnal Publishing, The Indonesian Journal of Law and Justice
- Permatasari, Mustika, A. & Idris. *Filsafat Hukum Sosiologis (Sociological Jurisprudence) pada Era*

Ekonomi Digital di Indonesia. Jurnal Sanskara Hukum dan HAM.

Melisa. (2021). Dinamika Dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jurnal (2021).
doi:10.31219/osf.io/yxjuw

Undangn-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021. Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8 Tahun 2021. Tentang Peraturan Pelaksana PP No. 34 tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.