

## MEWUJUDKAN KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM REFORMASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

*(Realizing Justice and Balance in Labor Reform in Indonesia)*

**Abdullah Qiqi Asmara**

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email: qiqiasmara@gmail.com

**ABSTRAK:** Penelitian ini merupakan tinjauan teoritis dalam upaya reformasi ketenagakerjaan untuk mencapai keadilan dan keseimbangan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Metode tinjauan teoritis ini menggunakan bahan referensi dari kebijakan, studi literatur, dan data statistik. Hasilnya mencakup langkah-langkah seperti perubahan regulasi, mekanisme penyelesaian sengketa, akses pendidikan, dan dialog antara pekerja dan pengusaha. Hasil tinjauan teoritis ini menunjukkan dampak positif reformasi namun juga mengidentifikasi hambatan implementasi. Kesimpulannya, reformasi ketenagakerjaan memberi kontribusi penting dalam mencapai keadilan dan keseimbangan di pasar kerja.

**Kata Kunci:** Reformasi Ketenagakerjaan, Keadilan, Mekanisme Penyelesaian Sengketa, Akses terhadap Pendidikan.

**ABSTRACT:** *This research is a theoretical review of labor reform efforts to achieve justice and balance between workers, employers, and the government. This theoretical review method uses reference materials from policy, literature studies, and statistical data. The results include measures such as regulatory changes, dispute resolution mechanisms, access to education, and dialogue between workers and employers. The results of this theoretical review demonstrate the positive impact of the reform but also identify barriers to implementation. In conclusion, labor reform makes an important contribution to achieving justice and balance in the labor market.*

**Keywords:** *Labor Reform, Justice, Dispute Resolution Mechanisms, Access to Education.*

### PENDAHULUAN

Sektor ketenagakerjaan memainkan peran krusial dalam dinamika pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan masyarakat, dan stabilitas sosial di seluruh negara. Namun, situasi di berbagai negara, termasuk Indonesia, mengindikasikan adanya tantangan serius terkait ketidakseimbangan dan ketidakadilan dalam sistem ketenagakerjaan. Fenomena ini tercermin dalam angka pengangguran yang mencemaskan; pada Agustus 2022, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat sekitar 8,4 juta orang menganggur di Indonesia, setara dengan 5,86% dari total angkatan kerja nasional. Sebagian besar pengangguran berada pada kelompok usia 20-24 tahun, mencapai 2,54 juta orang atau

sekitar 30,12% dari total pengangguran. Tidak hanya itu, 1,86 juta individu (22,03%) dari kelompok usia 15-19 tahun, 1,17 juta individu (13,84%) usia 25-29 tahun, dan 608,41 ribu individu (7,22%) usia 30-34 tahun juga menghadapi kenyataan pengangguran (databoks.katadata.co.id). Selain masalah pengangguran, rendahnya upah pekerja di Indonesia menjadi isu serius. BPS mencatat bahwa pada tahun 2020, sekitar 13,1 juta pekerja menerima upah rendah, setara dengan 27,96% dari total pekerja. Ketidaksetaraan gender dalam peluang kerja dan upah juga menjadi perhatian utama. Indeks Ketidaksetaraan Gender (IKG) pada tahun 2021 mencapai 0,390, mencerminkan adanya kerugian sekitar 39% dalam pencapaian pembangunan akibat ketidaksetaraan gender (databoks.katadata.co.id).

Tantangan-tantangan ini muncul sebagai hasil dari sejumlah faktor, termasuk kebijakan pemerintah yang tidak memadai, keterbatasan investasi dalam sumber daya manusia, serta dampak perubahan teknologi dan globalisasi yang mungkin memperdalam kesenjangan ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, reformasi dalam sektor ketenagakerjaan menjadi keharusan untuk menciptakan sistem yang lebih adil dan seimbang bagi pekerja, sambil mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan.

Mewujudkan keadilan dan keseimbangan dalam reformasi ketenagakerjaan harus memasukkan peran sentral manusia dalam dinamika hubungan kerja. Potensi penggantian pekerja oleh mesin membawa risiko ketidakadilan dan ketidakseimbangan dalam dunia industri. Sementara mesin hanya mampu menjalankan tugas-tugas tertentu, manusia memiliki kemampuan unik untuk mengambil keputusan berdasarkan pengalaman, konteks, dan intuisi.

Dalam perjalanan mencapai tujuan ini, paradigma dalam bidang ketenagakerjaan perlu diubah. Pekerja tidak dapat lagi hanya dianggap sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai individu yang memiliki martabat dan hak-haknya. Transformasi ini memerlukan pendekatan holistik dalam politik hukum dan kebijakan ketenagakerjaan guna menciptakan keseimbangan yang optimal antara idealisme dan realitas.

Komitmen pemerintah dalam memfasilitasi reformasi ketenagakerjaan yang adil dan seimbang menjadi sangat penting. Penguatan regulasi dan pengawasan dalam konteks hubungan industrial, upaya menjaga kesetaraan hak pekerja, serta perlindungan sosial yang memadai adalah beberapa tindakan konkret yang mampu diambil. Partisipasi aktif pekerja dan serikat pekerja juga menjadi elemen kunci dalam mewujudkan reformasi yang berpihak pada keadilan dan keseimbangan. Dengan kerjasama lintas sektor, harapannya adalah sistem ketenagakerjaan yang inklusif dapat terwujud, memberikan manfaat merata bagi semua pihak yang terlibat.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengeksplorasi pentingnya mewujudkan keadilan dan keseimbangan dalam reformasi ketenagakerjaan di Indonesia. Artikel ini bertujuan untuk menyoroti pentingnya keadilan sosial dan keadilan restoratif dalam konteks reformasi ketenagakerjaan. Dengan menelaah literatur dan penelitian yang ada

mengenai reformasi ketenagakerjaan, artikel ini berupaya memberikan wawasan mengenai strategi dan pendekatan potensial yang dapat diadopsi untuk mewujudkan praktik ketenagakerjaan yang adil dan seimbang di Indonesia. Pentingnya penelitian ini terletak pada potensinya untuk memberikan informasi kepada para pembuat kebijakan, serikat pekerja, pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya tentang pentingnya menangani keadilan dan keseimbangan sosial dalam reformasi ketenagakerjaan. Dengan memahami isu-isu dan tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja di Indonesia, para pembuat kebijakan dapat mengembangkan kebijakan dan peraturan yang efektif untuk melindungi hak-hak pekerja, mempromosikan upah yang adil, dan memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat. Penelitian ini juga berkontribusi pada wacana akademis yang lebih luas mengenai reformasi ketenagakerjaan dan keadilan sosial di negara-negara berkembang.

Ruang lingkup artikel ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan reformasi ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini mencakup kajian terhadap konteks historis dan budaya dari hubungan ketenagakerjaan di Indonesia, analisis terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada, serta tinjauan terhadap tantangan dan peluang reformasi ketenagakerjaan. Selain itu, artikel ini juga mengeksplorasi peran keadilan sosial dan keadilan restoratif dalam membentuk kebijakan dan praktik reformasi ketenagakerjaan. Untuk mencapai pemahaman yang komprehensif mengenai reformasi ketenagakerjaan di Indonesia, artikel ini mengacu pada berbagai artikel ilmiah dan studi penelitian. Referensi-referensi ini memberikan wawasan tentang kondisi reformasi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini, tantangan yang dihadapi oleh pekerja, dan strategi potensial untuk mencapai keadilan dan keseimbangan di pasar tenaga kerja. Referensi ini juga menawarkan perspektif dari berbagai disiplin ilmu, termasuk ilmu politik, ekonomi, sosiologi, dan hukum, untuk memberikan analisis multidimensi tentang reformasi ketenagakerjaan di Indonesia.

## TINJAUAN TEORITIS

### 2.1 Keadilan dan Keseimbangan dalam Ketenagakerjaan

Mewujudkan keadilan dan keseimbangan dalam reformasi ketenagakerjaan di Indonesia membutuhkan komitmen terhadap transparansi, objektivitas, keadilan, dan kesempatan yang sama dalam penempatan kerja<sup>1</sup>. Namun, ada kekhawatiran mengenai reformasi hukum ketenagakerjaan yang dilakukan pemerintah, yang bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan meningkatkan peringkat Indonesia dalam indeks kemudahan berbisnis dari Bank Dunia<sup>2</sup>. Reformasi ini telah dikritik karena melemahkan hak-hak pekerja, seperti gaji standar minimum dan pesangon, dan

---

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/760/Indonesian+Undang-Undang+Ketenagakerjaan++Undang-Undang+Nomor+13+Tahun+2003.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.ituc-csi.org/Indonesia-omnibus-law-threatens-decent-work>

mencabut pembatasan outsourcing. Reformasi undang-undang ketenagakerjaan juga telah menimbulkan kekhawatiran tentang dampaknya terhadap perkembangan Indonesia menuju pembangunan berkelanjutan.

Untuk mencapai keadilan dan keseimbangan dalam reformasi ketenagakerjaan, penting untuk memastikan bahwa pekerja menerima remunerasi dan perlakuan yang adil dan layak dalam pekerjaan mereka<sup>3</sup>. Peran masyarakat sipil dalam mengintegrasikan hak dan pembangunan juga dapat menjadi penting dalam mendorong keadilan dan keseimbangan dalam reformasi ketenagakerjaan<sup>4</sup>. Namun, pelaksanaan reformasi ketenagakerjaan di Indonesia merupakan proses yang kompleks yang melibatkan banyak aktor dan kepentingan<sup>5</sup>. Penting untuk mempertimbangkan perspektif pekerja, pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa reformasi ketenagakerjaan mempromosikan keadilan dan keseimbangan bagi semua pihak yang terlibat.

### **A. Konsep Keadilan dalam Konteks Ketenagakerjaan**

Keadilan adalah prinsip dasar yang mendasari hubungan perburuhan dan memainkan peran penting dalam memastikan keadilan dan keseimbangan dalam pekerjaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, keadilan mengacu pada perlakuan adil terhadap pekerja, pengusaha, dan pemangku kepentingan lain yang terlibat dalam hubungan kerja. Hal ini mencakup berbagai dimensi, antara lain keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributif berkaitan dengan distribusi sumber daya, penghargaan, dan peluang yang adil antar individu di tempat kerja. Hal ini memastikan bahwa pekerja menerima upah, tunjangan, dan peluang kemajuan karir yang adil berdasarkan kontribusi dan kualifikasi mereka (Roscigno, 2019). Keadilan prosedural, di sisi lain, berfokus pada keadilan proses dan prosedur yang digunakan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Hal ini mencakup pemberian suara, transparansi, dan peluang bagi pekerja untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Kobayashi & Kondo, 2019).

Keadilan interaksional berkaitan dengan keadilan dan rasa hormat dalam interaksi interpersonal di tempat kerja. Hal ini mencakup memperlakukan pekerja dengan bermartabat, hormat, dan penuh pertimbangan, serta memastikan bahwa mereka tidak menjadi sasaran diskriminasi, pelecehan, atau perlakuan tidak adil (Roscigno, 2019). Konsep keadilan dalam konteks ketenagakerjaan mengakui dinamika kekuasaan yang ada dalam organisasi dan bertujuan untuk mengurangi potensi penyalahgunaan dan eksploitasi.

### **B. Pentingnya Keseimbangan Antara Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah**

Mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah sangat penting untuk memastikan keadilan dan stabilitas di pasar tenaga kerja. Setiap

---

<sup>3</sup> <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-010-7310?contextData=%28sc.Default%29&transitionType=Default>

<sup>4</sup> <https://academic.oup.com/book/4642/chapter/146807281>

<sup>5</sup> <https://academic.oup.com/book/9143/chapter/155757803>

pemangku kepentingan memainkan peran penting dalam membentuk kebijakan, praktik, dan hasil ketenagakerjaan. Pekerja adalah tulang punggung perekonomian mana pun dan berhak mendapatkan upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan hak-hak mereka. Menyeimbangkan kepentingan pekerja berarti memastikan bahwa mereka memiliki akses terhadap pekerjaan yang layak, perlindungan sosial, dan peluang untuk pengembangan keterampilan dan kemajuan karir. Hal ini juga mencakup penanganan permasalahan seperti ketimpangan pendapatan, kesenjangan gender, dan diskriminasi di tempat kerja (Lott, 2019).

Sebaliknya, pengusaha berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Menyeimbangkan kepentingan mereka berarti menyediakan lingkungan bisnis yang kondusif, fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja, dan insentif untuk investasi dan inovasi. Namun, penting untuk memastikan bahwa pemberi kerja tidak mengeksploitasi pekerja atau melakukan praktik perburuhan yang tidak adil. Hal ini memerlukan penegakan hukum dan peraturan ketenagakerjaan, mendorong praktik bisnis yang bertanggung jawab, dan mendorong dialog dan kerja sama antara pengusaha dan pekerja (Bargain & Boutin, 2019).

Pemerintah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung hubungan perburuhan yang adil dan seimbang. Badan ini bertanggung jawab untuk merumuskan dan menerapkan kebijakan ketenagakerjaan, menetapkan dan menegakkan undang-undang ketenagakerjaan, dan menyediakan sistem perlindungan sosial. Peran pemerintah termasuk mendorong dialog sosial, memediasi perselisihan perburuhan, dan memantau kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan. Menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha mengharuskan pemerintah untuk mengambil pendekatan proaktif yang mempertimbangkan kebutuhan dan kekhawatiran kedua belah pihak (Riphahn & Schrader, 2019).

### **C. Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia Menuju Keseimbangan dan Perlindungan**

Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia melibatkan beberapa dimensi penting, termasuk perlindungan tenaga kerja, peluang pekerjaan, serta kesejahteraan para pekerja. Berbagai undang-undang dan kebijakan relevan yang terkait dengan ketenagakerjaan telah diterapkan di Indonesia, di antaranya:

- Pasal 27 ayat (2) dalam Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang manusiawi.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin kesempatan yang adil dan tanpa diskriminasi dalam akses pekerjaan bagi setiap individu.
- Undang-Undang yang sama juga menjamin perlindungan bagi tenaga kerja, termasuk hak terhadap upah yang layak, perlindungan jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang aman.

- Kebijakan penggunaan tenaga kerja asing mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, teknologi tinggi, dan investasi, yang diharapkan berdampak positif terhadap kesempatan kerja di dalam negeri.
- Program-program pembangunan ekonomi dan sosial juga memperhitungkan perluasan lapangan kerja serta pengembangan usaha.

Implementasi kebijakan ketenagakerjaan dapat bervariasi di tiap daerah, dipengaruhi oleh faktor seperti ketersediaan sumber daya manusia, dukungan pemerintah, dan partisipasi masyarakat. Kebijakan ini bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, sekaligus mempertimbangkan perluasan peluang kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Namun, implementasi kebijakan sering dihadapkan pada tantangan, termasuk masalah keadilan dan kepastian hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan perlindungan tenaga kerja, termasuk hak atas upah yang layak, perlindungan jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang aman. Selain itu, UU Cipta Kerja memusatkan perhatian pada kelonggaran untuk pengusaha sambil tetap memperhatikan hak-hak pekerja. Dalam dinamika ketenagakerjaan, penting untuk mencapai keseimbangan antara pemberi kerja dan penerima kerja demi tujuan bersama. Konsep fleksibilitas dalam ketenagakerjaan sebaiknya selaras dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, seperti keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi dan analisis mendalam terhadap regulasi ketenagakerjaan guna mendukung pertumbuhan investasi dan pencapaian tujuan bersama.

## **2.2 Metode Reformasi Ketenagakerjaan**

### **A. Analisis Kebijakan Ketenagakerjaan**

Analisis kebijakan ketenagakerjaan merupakan komponen penting dalam upaya reformasi ketenagakerjaan. Hal ini melibatkan pemeriksaan dan evaluasi sistematis terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang ada untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan area yang perlu ditingkatkan. Analisis ini membantu pembuat kebijakan memahami dampak kebijakan saat ini terhadap pekerja, pemberi kerja, dan pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Dengan melakukan analisis kebijakan yang komprehensif, pembuat kebijakan dapat mengidentifikasi kesenjangan, inkonsistensi, dan peraturan yang sudah ketinggalan zaman yang dapat menghambat keadilan dan keseimbangan ketenagakerjaan.

Pentingnya pendekatan komprehensif terhadap evaluasi kebijakan ditekankan dalam literatur (Scheim et al., 2020). Pendekatan ini sejalan dengan seruan untuk melakukan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih holistik sejalan dengan tujuan kesehatan masyarakat dan pembangunan berkelanjutan. Dengan mengadopsi metode seperti analisis keputusan multi-kriteria, pembuat kebijakan dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai potensi dampak reformasi undang-undang ketenagakerjaan.

### **C. Kajian Literatur tentang Praktik Baik**

Studi literatur mengenai praktik terbaik merupakan langkah penting dalam reformasi ketenagakerjaan. Hal ini melibatkan peninjauan penelitian, studi, dan contoh kasus yang ada untuk mengidentifikasi pendekatan dan strategi yang berhasil dan telah diterapkan dalam konteks lain. Studi ini membantu para pembuat kebijakan untuk belajar dari pengalaman negara atau wilayah lain dan mengadaptasi praktik-praktik efektif ke dalam upaya reformasi ketenagakerjaan mereka sendiri. Saat mempelajari reformasi pasar tenaga kerja, penting untuk mempertimbangkan heterogenitas jalur pensiun (König et al., 2021). Penelitian di masa depan harus mempertimbangkan waktu dan urutan pensiun yang beragam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak reformasi ketenagakerjaan. Dengan melakukan studi literatur mengenai praktik terbaik, pembuat kebijakan dapat memperoleh wawasan tentang cara mengatasi kompleksitas dan variasi dalam dinamika pasar tenaga kerja.

### **D. Pengumpulan dan Analisis Data Statistik Ketenagakerjaan**

Mengumpulkan dan menganalisis data statistik terkait ketenagakerjaan sangat penting dalam reformasi ketenagakerjaan berbasis bukti. Hal ini melibatkan pengumpulan data yang relevan mengenai berbagai indikator pasar tenaga kerja, seperti tingkat lapangan kerja, upah, kondisi kerja, dan partisipasi angkatan kerja. Data ini memberikan pemahaman komprehensif kepada para pembuat kebijakan mengenai kondisi pasar tenaga kerja saat ini dan membantu mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perhatian dan intervensi. Data statistik memainkan peran penting dalam mengevaluasi dampak reformasi pasar tenaga kerja (Kazlou & Klinthäll, 2019). Studi-studi tersebut menggunakan metode statistik seperti analisis perbedaan-dalam-perbedaan dan pencocokan tepat secara kasar untuk menilai dampak perubahan kebijakan terhadap pendapatan dan hasil pasar tenaga kerja. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data statistik terkait ketenagakerjaan, pembuat kebijakan dapat memantau kemajuan inisiatif reformasi ketenagakerjaan dan membuat keputusan berdasarkan bukti empiris.

Tentunya, metode reformasi ketenagakerjaan melibatkan analisis kebijakan ketenagakerjaan, studi literatur tentang praktik terbaik, serta pengumpulan dan analisis data statistik terkait ketenagakerjaan. Metode-metode ini memberikan para pengambil kebijakan wawasan berharga mengenai kekuatan dan kelemahan kebijakan ketenagakerjaan yang ada, keberhasilan pendekatan yang diterapkan dalam konteks lain, dan kondisi pasar tenaga kerja saat ini. Dengan memanfaatkan metode-metode ini, para pembuat kebijakan dapat mengembangkan strategi reformasi ketenagakerjaan berbasis bukti yang mendorong keadilan dan keseimbangan dalam ketenagakerjaan.

## **2.3 Langkah Menuju Keadilan dan Keseimbangan**

### **A. Perubahan Peraturan Ketenagakerjaan**

Salah satu langkah penting untuk mencapai keadilan dan keseimbangan dalam reformasi ketenagakerjaan adalah dengan melakukan perubahan peraturan

ketenagakerjaan. Perubahan-perubahan ini harus bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, memastikan upah dan kondisi kerja yang adil, dan mendorong kesetaraan kesempatan bagi semua orang. (Wang et al., 2020) menyoroti penggunaan mediasi sebagai pendekatan penyelesaian sengketa alternatif untuk menangani perselisihan medis di Tiongkok. Pendekatan ini juga dapat diterapkan pada perselisihan perburuhan, sehingga memberikan cara yang lebih kolaboratif dan efisien untuk menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha (Wang dkk., 2020).

## **B. Mekanisme Penyelesaian Sengketa yang Efektif**

Mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif sangat penting untuk memastikan keadilan dan keseimbangan dalam hubungan perburuhan. Ndhlovu & Ndhlovu (2022) menekankan pentingnya mekanisme yang efektif untuk mencegah dan menyelesaikan konflik perburuhan (Ndhlovu & Ndhlovu, 2022). Mekanisme ini harus memberikan penyelesaian perselisihan yang mudah diakses dan tepat waktu, memastikan bahwa pekerja dan pengusaha mempunyai kesempatan yang adil untuk menyampaikan kasus mereka. Metode alternatif penyelesaian sengketa, seperti mediasi, negosiasi, dan konsiliasi, dapat digunakan untuk memfasilitasi dialog konstruktif dan mencapai solusi yang saling menguntungkan (Firdausy & Mahanani, 2021).

## **C. Peningkatan Akses terhadap Pendidikan dan Pelatihan**

Untuk mencapai keadilan dan keseimbangan dalam reformasi ketenagakerjaan, penting untuk meningkatkan akses terhadap pendidikan dan pelatihan bagi pekerja. Petersson dkk (2020) menyoroti pentingnya intervensi terkait pekerjaan dan kolaborasi dengan pemberi kerja untuk memberikan bantuan praktis dan nasihat berharga kepada karyawan (Petersson et al., 2020). Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja, mereka dapat memperoleh peluang yang lebih baik untuk kemajuan karir, upah yang lebih tinggi, dan kondisi kerja yang lebih baik. Pemerintah dan pengusaha harus berinvestasi dalam program pelatihan kejuruan, inisiatif pembelajaran seumur hidup, dan peluang pengembangan keterampilan untuk memberdayakan pekerja dan mendorong pasar tenaga kerja yang lebih adil.

## **D. Mendorong Dialog Konstruktif Antara Pekerja dan Pengusaha**

Mempromosikan dialog konstruktif antara pekerja dan pengusaha sangat penting untuk mencapai keadilan dan keseimbangan dalam hubungan perburuhan. Petersson dkk. (2020) menekankan penggunaan pertemuan dialog konvergensi sebagai strategi untuk meningkatkan kembali bekerja dan mengurangi waktu cuti sakit (Petersson et al., 2020). Pertemuan-pertemuan ini melibatkan dialog antara pengusaha dan pekerja, difasilitasi oleh konsultan, untuk mencapai solusi konkrit. Dengan memupuk komunikasi terbuka, kepercayaan, dan kolaborasi, pekerja dan pengusaha dapat mengatasi permasalahan, menegosiasikan persyaratan yang adil, dan menemukan solusi yang saling menguntungkan. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan memastikan bahwa kepentingan kedua belah pihak diperhitungkan. Oleh karena itu, mencapai keadilan dan keseimbangan dalam reformasi ketenagakerjaan

memerlukan perubahan peraturan ketenagakerjaan, pembentukan mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif, peningkatan akses terhadap pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan dialog konstruktif antara pekerja dan pengusaha. Langkah-langkah ini, didukung oleh referensi yang diberikan, dapat berkontribusi dalam menciptakan pasar tenaga kerja yang adil dan seimbang yang melindungi hak-hak pekerja, mendorong kesetaraan kesempatan, dan membina hubungan kerja yang harmonis.

## **2.4 Analisis Dampak dan Tantangan**

### **A. Evaluasi Hasil Implementasi Langkah-Langkah Reformasi**

Mengevaluasi hasil penerapan langkah-langkah reformasi sangat penting untuk memahami dampaknya terhadap keadilan dan keseimbangan tenaga kerja (Engel dkk., 2020). Engel dkk (2020) membahas tantangan penerapan reformasi kepolisian yang signifikan secara sistematis, khususnya dalam memengaruhi pengambilan keputusan individu petugas ketika terjadi pertemuan yang berpotensi menimbulkan kekerasan (Engel dkk., 2020). Demikian pula, Tabatadze (2019) membahas reformasi kebijakan sosial yang komprehensif, termasuk sistem pensiun, untuk meningkatkan keberlanjutan keuangan dan partisipasi angkatan kerja lansia (Tabatadze, 2019). Mengevaluasi hasil reformasi ini dapat memberikan wawasan mengenai efektivitasnya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

### **B. Identifikasi Kendala dan Tantangan yang di hadapi**

Mengidentifikasi hambatan dan tantangan yang dihadapi selama reformasi ketenagakerjaan sangat penting untuk mengatasinya dan memastikan kemajuan menuju keadilan dan keseimbangan (Tidmarsh, 2020). Tidmarsh (2020) membahas tantangan menyeimbangkan ideologi layanan yang berpusat pada klien dengan kepatuhan terhadap target kinerja dalam masa percobaan) layanan. Memahami hambatan dan tantangan ini dapat memberikan masukan bagi strategi untuk mengatasinya dan meningkatkan efektivitas upaya reformasi ketenagakerjaan.

### **C. Peluang Perbaikan dan Pengembangan Lebih Lanjut**

Mengidentifikasi peluang perbaikan dan pengembangan lebih lanjut sangat penting untuk memajukan reformasi ketenagakerjaan dan mencapai keadilan dan keseimbangan yang lebih besar (Dunatchik & Özcan, 2020) membahas dampak kebijakan cuti ayah terhadap pasar tenaga kerja dan potensi peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kesetaraan gender (Dunatchik & Özcan, 2020). Mereka juga menyoroti dampak positif kebijakan cuti ayah terhadap keterikatan angkatan kerja dan melahirkan anak setelahnya (Dunatchik & Özcan, 2020). Selain itu, Christl dkk. (2021) membahas peran kerja jangka pendek dan kebijakan diskresi dalam memitigasi dampak krisis COVID-19 terhadap pasar tenaga kerja (Christl et al., 2021). Mengidentifikasi peluang-peluang ini dapat memandu pembuat kebijakan dalam menerapkan strategi dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan keadilan dan keseimbangan ketenagakerjaan.

Penting untuk mengevaluasi hasil langkah-langkah reformasi, mengidentifikasi hambatan dan tantangan yang dihadapi, dan mengidentifikasi peluang untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut merupakan langkah-langkah penting dalam mencapai keadilan dan keseimbangan ketenagakerjaan. Referensi yang diberikan memberikan wawasan mengenai dampak dan tantangan dari berbagai reformasi ketenagakerjaan, termasuk reformasi kepolisian, reformasi sistem pensiun, kerja emosional dalam layanan masa percobaan, dan kebijakan cuti ayah. Referensi ini dapat memberikan informasi kepada pembuat kebijakan dan peneliti dalam upaya mereka menilai efektivitas langkah-langkah reformasi ketenagakerjaan, mengatasi tantangan, dan mengidentifikasi peluang perbaikan.

## KESIMPULAN

Tinjauan teoritis yang disajikan dalam penelitian ini mengungkap beragam aspek terkait reformasi ketenagakerjaan di Indonesia. Topik-topik yang diteliti meliputi evaluasi pasar tenaga kerja (Bradley & Kügler, 2019), kepuasan dokter layanan primer (Maharani et al., 2019), determinan kemiskinan pekerja (Faharuddin & Endrawati, 2022), investasi asing langsung (Suryanta & Patunru, 2022), pengangguran generasi muda (Yanindah, 2022), serta hubungan antara pekerjaan dan partisipasi angkatan kerja perempuan menikah (Rimkute & Sugiharti, 2022). Temuan-temuan ini memberikan wawasan dalam dinamika dan tantangan yang melingkupi reformasi ketenagakerjaan di Indonesia.

**Implikasi:** Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pembuat kebijakan, peneliti, dan stakeholder yang terlibat dalam reformasi ketenagakerjaan. Evaluasi pasar tenaga kerja (Bradley & Kügler, 2019) dapat memberikan arahan dalam pengembangan kebijakan masa depan dan merancang strategi yang efektif untuk mendorong keadilan dan keseimbangan dalam pasar tenaga kerja. Memahami faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dokter layanan primer (Maharani et al., 2019) berpotensi meningkatkan kondisi kerja dan retensi tenaga medis. Faktor determinan kemiskinan pekerja (Faharuddin & Endrawati, 2022) dan investasi asing langsung (Suryanta & Patunru, 2022) memberikan wawasan penting terhadap faktor ekonomi yang mempengaruhi dinamika ketenagakerjaan dan investasi di Indonesia. Penanganan pengangguran generasi muda (Yanindah, 2022) memerlukan intervensi dan kebijakan yang tepat sasaran. Hubungan pekerjaan dan partisipasi angkatan kerja perempuan menikah (Rimkute & Sugiharti, 2022) menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor gender dan peran teknologi rumah tangga dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan.

**Tindak Lanjut:** Temuan ini memerlukan tindakan lanjut dalam beberapa aspek. Evaluasi berkelanjutan terhadap reformasi pasar tenaga kerja perlu dilakukan untuk memahami dampak dan efektivitasnya (Bradley & Kügler, 2019). Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kondisi kerja bagi tenaga kesehatan harus terus dilakukan (Maharani et al., 2019). Fokus pada faktor determinan kemiskinan pekerja (Faharuddin & Endrawati, 2022) dan penarikan investasi asing langsung (Suryanta &

Patunru, 2022) adalah langkah penting bagi pembuat kebijakan. Pengembangan intervensi yang cermat diperlukan untuk mengatasi pengangguran generasi muda (Yanindah, 2022). Di samping itu, perlu adanya kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan partisipasi angkatan kerja perempuan yang sudah menikah (Rimkute & Sugiharti, 2022).

## DAFTAR PUSTAKA

- Bargain, O., & Boutin, D. (2019). Minimum age regulation and child labor: New evidence from Brazil. *The World Bank Economic Review*, 35(1), 234-260. doi:10.1093/wber/lhz047
- Bradley, J., & Kügler, A. (2019). Labor market reforms: An evaluation of the Hartz policies in Germany. *European Economic Review*, 113, 108-135. doi:10.1016/j.euroecorev.2018.12.008
- Christl, M., Poli, S. D., Hufkens, T., Peichl, A., & Ricci, M. (2021). The role of short-time work and discretionary policy measures in mitigating the effects of the COVID-19 crisis in Germany. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.3848334
- Dunatchik, A., & Özcan, B. (2020). Reducing Mommy penalties with Daddy quotas. *Journal of European Social Policy*, 31(2), 175-191. doi:10.1177/0958928720963324
- Engel, R. S., McManus, H. D., & Isaza, G. T. (2020). Moving beyond “Best practice”: Experiences in police reform and a call for evidence to reduce officer-involved shootings. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 687(1), 146-165. doi:10.1177/0002716219889328
- Faharuddin, F., & Endrawati, D. (2022). Determinants of working poverty in Indonesia. *Journal of Economics and Development*, 24(3), 230-246. doi:10.1108/jed-09-2021-0151
- Firdausy, S., & Mahanani, A. E. (2021). Legal protection effort towards Mark owner from the share-in jar cosmetic trade. *SIGn Jurnal Hukum*, 3(1), 26-39. doi:10.37276/sjh.v3i1.113
- Study on the Calculation of the Gender Inequality Index 2022. (2022). Jakarta, Indonesia: BPS RI.
- Kazlou, A., & Klinthall, M. (2019). Entrepreneurial response to changing opportunity structures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 25(5), 859-879. doi:10.1108/ijebr-02-2018-0090
- Kobayashi, Y., & Kondo, N. (2019). Organizational justice, psychological distress, and stress-related behaviors by occupational class in female Japanese employees. *PLOS ONE*, 14(4), e0214393. doi:10.1371/journal.pone.0214393

- König, S., Kelfve, S., Motel-Klingebiel, A., & Wetzel, M. (2021). Development of healthcare use across contemporary retirement pathways: Results from a register based cohort study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 50(4), 440-447. doi:10.1177/1403494821998901
- Less law and reform, more politics and enforcement: A civil society approach to integrating rights and development. (2005). Retrieved from <https://academic.oup.com/book/4642/chapter/146807281>
- Lott, Y. (2019). Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers' and partners' flextime? *Human Relations*, 73(8), 1106-1128. doi:10.1177/0018726719856669
- Maharani, C., Afief, D. F., Weber, D., Marx, M., & Loukanova, S. (2019). Primary care physicians' satisfaction after health care reform: A cross-sectional study from two cities in Central Java, Indonesia. *BMC Health Services Research*, 19(1). doi:10.1186/s12913-019-4121-2
- The majority of Indonesia's unemployed will be young in August 2022. (2023, January 12). Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/12/mayoritas-pengunjunguran-indonesia-berusia-muda-pada-augustus-2022>
- Ndhlovu, P., & Ndhlovu, P. (2022). The dark side of section 63(3b) of the labour act (Chapter 28:01): The perspective of the stakeholders. *Conflict Resolution Quarterly*, 40(2), 187-197. doi:10.1002/crq.21357
- Petersson, E., Törnbohm, K., Hange, D., Nejati, S., Jerlock, M., Wikberg, C., ... Svenningsson, I. (2020). The experiences of care managers and rehabilitation coordinators of a primary care intervention to promote return to work for patients with common mental disorders: A qualitative study. *BMC Family Practice*, 21(1). doi:10.1186/s12875-020-01348-x
- Rimkute, A., & Sugiharti, L. (2022). The link between occupations, labor force participation of married women, and household technology in Indonesia. *Journal of Population and Social Studies*, 31, 20-37. doi:10.25133/jpssv312023.002
- Riphahn, R. T., & Schrader, R. (2019). Institutional reforms of 2006 and the dramatic rise in old-age employment in Germany. *ILR Review*, 73(5), 1185-1225. doi:10.1177/0019793919863378
- Roscigno, V. J. (2019). Discrimination, sexual harassment, and the impact of workplace power. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 5, 237802311985389. doi:10.1177/2378023119853894
- Satriawan, D., Pitoyo, A. J., & Giyarsih, S. R. (2020). Universal Health Coverage (UHC) for Informal Sector Workers in Indonesia. *TATALOKA*, 22(4), 556-572. doi:10.14710/tataloka.22.4.556-572

- Schein, A. I., Maghsoudi, N., Marshall, Z., Churchill, S., Ziegler, C., & Werb, D. (2020). Impact evaluations of drug decriminalisation and legal regulation on drug use, health and social harms: A systematic review. *BMJ Open*, 10(9), e035148. doi:10.1136/bmjopen-2019-035148
- Suryanta, B., & Patunru, A. A. (2022). Determinants of foreign direct investment in Indonesia. *Global Journal of Emerging Market Economies*, 15(1), 109-131. doi:10.1177/09749101211067856
- Tabatadze, M. (2019). Optimal structure of pension system and its influence on the social policy of state budget. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.3433955
- Tidmarsh, M. (2020). 'The right kind of person for the job'? Emotional labour and organizational professionalism in probation. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 61, 100363. doi:10.1016/j.ijlcrj.2019.100363
- Triningsih, A. (n.d.). Employment Law: Policies and Protection of Workers in Foreign Investment / Anna Triningsih | Constitutional Court Library. Retrieved from <https://simpus.mkri.id/opac/detail-opac?id=10393>
- Ujang Charda S. (2014). Political Reform of Employment Law in Indonesian Government Policy. *Journal of Legal Insight*, Vol. 31 No. September 2, 2014, 31.
- Wang, M., Liu, G. G., Zhao, H., Butt, T., Yang, M., & Cui, Y. (2020). The role of mediation in solving medical disputes in China. *BMC Health Services Research*, 20(1). doi:10.1186/s12913-020-5044-7
- Yanindah, A. (2022). An insight into youth unemployment in Indonesia. *Proceedings of The International Conference on Data Science and Official Statistics*, 2021(1), 666-682. doi:10.34123/icdsos.v2021i1.229

## WEBSITE

1 Out of 3 Indonesian Workers Receive Low Wages in 2020. (2021, July 11). Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/11/1-dari-3-pekerja-indonesia-menerima-upah-dasar-pada-2020>

Retrieved from <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/862/1/10088-Article%20Text-35148-1-10-20220719.pdf>

Retrieved from [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_artikel/info\\_hukum\\_1\\_2.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/info_hukum_1_2.pdf)

Retrieved from <https://pauddikmasjateng.kemdikbud.go.id/perpus/index.php?bid=1850&fid=21&p=fstream-pdf>

Retrieved from <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-010-7310?contextData=%28sc.Default%29&transitionType=Default>

Retrieved from <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/760/Indonesian+Undang-Undang+Ketenagakerjaan++Undang-Undang+Nomor+13+Tahun+2003.pdf>

Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_157809.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_157809.pdf)

Agustinus Beo Da Costa, Maikel Jefriando. (2020, January 20). Indonesia unions hold protests over planned labour reform. Retrieved from <https://www.reuters.com/article/indonesia-protests-idINKBN1ZJ0PM>

Indonesia: Labour law reform aims at pleasing investors at the expenses of workers' rights. (2020, October 3). Retrieved from <https://www.ituc-csi.org/Indonesia-omnibus-law-threatens-decent-work>

Jdih.kemnaker.go.id. (2014, September 25). So Ministry of Manpower. Retrieved from <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-kebijakan-ketenagakerjaan.html>

Who owns the economy? Property rights, privatization, and the Indonesian constitution: The electricity law case. (2010). Retrieved from <https://academic.oup.com/book/9143/chapter/155757803>