

**DINAMIKA HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA:
UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA**

*Nur Arifudin¹, Dayang Angel², Yessi Rahmawati³,
Jessy Swetenia Audina Markus⁴, Azzumardi Azra⁵

Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, Kota Samarinda, Indonesia

Correspondence

Email: nurarifudin@fh.unmul.ac.id

No. Telp:

Submitted: 4 May 2024

Accepted: 13 May 2024

Published: 14 May 2024

Abstract

The welfare of workers in Indonesia is a major concern in reducing exploitation and injustice in the workplace. Despite various regulations governing employment, many workers still face low wages, unsafe working conditions, and lack of social protection. Efforts to improve welfare include increased legal oversight, access to education, and development of supportive infrastructure. Workers' welfare is also affected by factors such as economic development, technology, and global pressures. With concrete efforts from the government, employers, and workers, it is expected that the welfare of workers in Indonesia can continue to improve, supporting inclusive and sustainable national development.

Keywords: *Workers' welfare; Labor regulations; Minimum wage; Working conditions; Social protection*

Abstrak

Kesejahteraan pekerja di Indonesia menjadi perhatian utama dalam mengurangi eksploitasi dan ketidakadilan di tempat kerja. Meskipun ada berbagai regulasi yang mengatur ketenagakerjaan, masih banyak pekerja yang menghadapi upah rendah, kondisi kerja tidak aman, dan kurangnya perlindungan sosial. Upaya meningkatkan kesejahteraan termasuk peningkatan pengawasan hukum, akses pendidikan, dan pembangunan infrastruktur yang mendukung. Kesejahteraan pekerja juga dipengaruhi oleh faktor seperti perkembangan ekonomi, teknologi, dan tekanan global. Dengan upaya konkret dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja, diharapkan kesejahteraan pekerja di Indonesia dapat terus meningkat, mendukung pembangunan nasional yang inklusif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesejahteraan pekerja; Regulasi ketenagakerjaan; Upah minimum; Kondisi kerja; Perlindungan sosial

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan industri, melindungi hak-hak pekerja sangat penting untuk mengurangi eksploitasi dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Perubahan dalam komposisi ekonomi, seperti perluasan sektor industri dan jasa, berdampak pada kebutuhan akan undang-undang ketenagakerjaan. Sangatlah penting untuk menyesuaikan kebijakan agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pasar kerja saat ini. Indonesia memiliki angkatan kerja yang cukup besar dan memiliki beragam sektor industri. Namun demikian, sejumlah besar pekerja di Indonesia terus menghadapi masalah yang berkaitan dengan kondisi kerja di bawah standar, hak-hak pekerja yang terabaikan, dan tingkat dukungan yang tidak memadai. Indonesia memiliki berbagai instrumen hukum dan peraturan yang mengatur masalah ketenagakerjaan. Hukum dan peraturan ini secara komprehensif menangani semua elemen kesulitan ketenagakerjaan (Badriah, 2019). Selain itu, pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi berbagai kendala seperti penegakan hukum yang lemah dan pengawasan yang tidak memadai (Ekonom Kementerian Keuangan Tahun 2019, 2019).

Badan Pusat Statistik mengindikasikan bahwa penegakan hukum yang lemah dalam menangani berbagai pelanggaran hak-hak pekerja, termasuk gaji yang tidak memadai, jam kerja yang berlebihan, dan kondisi kerja yang berbahaya. Akibatnya, perlindungan dan tunjangan yang memadai bagi pekerja masih kurang (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2017). Pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai langkah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Salah satu pendekatannya adalah dengan menerapkan kebijakan yang mempromosikan perlindungan dan pemberdayaan pekerja. Contoh kebijakan tersebut antara lain menaikkan gaji minimum, menerapkan peraturan yang lebih ketat mengenai jam kerja, dan meningkatkan akses pekerja terhadap jaminan sosial. Negara memberikan pengaruh di bidang ini melalui kombinasi undang-undang, peraturan, dan kebijakan ketenagakerjaan. Peran Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang memberikan wewenang kepada pemerintah pusat untuk menetapkan kebijakan pengupahan. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja dan buruh memiliki akses terhadap kehidupan yang layak, sesuai dengan hak asasi mereka. Kebijakan ini mensyaratkan penetapan upah minimum setiap tahun (Ekonom Kementerian Keuangan Tahun 2019, 2019).

Dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Aspek-aspek kunci seperti kesetaraan gender, perlindungan pekerja migran, peningkatan produktivitas, dan memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja merupakan inti dari upaya ini. Kesetaraan gender di dunia kerja mengharuskan pemerintah untuk menegakkan hukum terkait kesetaraan gender dalam pekerjaan (Subagja, 2022) (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021). Melindungi hak-hak pekerja migran Indonesia melalui penerapan undang-undang ketenagakerjaan sangatlah penting (Simamora, 2021) (Muhammad Hafidz & Dian Andriasari, 2022). Meningkatkan daya saing pekerja Indonesia melalui peningkatan produktivitas sangat penting untuk peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan (Adam, 2017). Memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja, termasuk pekerja informal, merupakan komponen fundamental dalam dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia (Susilowati et al., 2020). Selain itu, melibatkan relawan sosial dalam layanan kesejahteraan sosial berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan menggarisbawahi pentingnya sumber daya manusia dalam kesejahteraan sosial (Habibullah, 2021). Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja bukan penerima upah, seperti pekerja kemanusiaan, di bawah skema seperti BPJS Ketenagakerjaan, sangat penting untuk kesejahteraan mereka (Prasetyo et al., 2022). Selain itu, sebuah studi tentang kesejahteraan subjektif di kalangan pekerja kontrak menekankan pentingnya internalisasi nilai-nilai agama dan budaya untuk mendapatkan pandangan kerja yang positif (Sengkey & Tiwa, 2020).

Dalam konteks kesejahteraan pekerja di Indonesia, terdapat sejumlah permasalahan yang memerlukan perhatian serius. Pertama, kondisi upah yang seringkali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja, terutama di sektor informal. Kondisi kerja yang tidak aman dan kurangnya perlindungan sosial juga menjadi masalah utama, menyebabkan pekerja rentan terhadap risiko kecelakaan dan ketidakpastian ekonomi. Selain itu, ketidaksetaraan gender di tempat kerja masih menjadi isu yang perlu diatasi, dengan perempuan seringkali menghadapi diskriminasi dalam hal upah dan akses terhadap kesempatan kerja yang layak. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, diperlukan upaya konkret dalam berbagai aspek. Hal ini termasuk peningkatan pengawasan dan penegakan hukum terhadap hak-hak pekerja, peningkatan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan, serta pembangunan infrastruktur sosial dan ekonomi yang mendukung keberlangsungan pekerjaan yang layak. Selain itu, perlunya pembangunan kebijakan yang inklusif dan berkelanjutan untuk mengatasi disparitas gender dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam pasar kerja. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang permasalahan kesejahteraan pekerja saat ini dan upaya-upaya

peningkatannya menjadi kunci bagi terwujudnya tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia secara signifikan berdampak pada kesejahteraan pekerja. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kesetaraan gender, perlindungan hukum, dan pengaruh eksternal seperti pandemi COVID-19 sangat penting dalam membentuk kesejahteraan pekerja di Indonesia.

Gaya kepemimpinan telah dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis pekerja (Ahmad Tulis & Mohd Yusof, 2021). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan kesehatan sebagai keadaan fisik, mental, dan sosial yang lengkap, bukan hanya ketiadaan penyakit. Isu keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk meningkatkan pelaksanaan proyek-proyek seperti pembangunan jalan tol di Indonesia (Susilowati et al., 2020). Kesetaraan gender di dunia kerja sangat penting, dengan pekerja rumah tangga perempuan yang tidak dibayar secara signifikan memengaruhi pengukuran kesejahteraan perempuan (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021).

Perlindungan hukum bagi pekerja, terutama terkait alat pelindung diri, merupakan hal yang fundamental (Solicha & Wijayanti, 2020). Peran pendidikan tinggi hukum dalam mencapai hukum yang adil dan keadilan ditekankan (Romadan, 2021). Program pelatihan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat kelas bawah dengan meningkatkan kualitas manusia dan memenuhi hak-hak sosial (Putri, 2021). Perlindungan hukum bagi pekerja migran perempuan di Arab Saudi dipengaruhi oleh faktor budaya (Matompo & Izziyana, 2022).

Dampak stres, lingkungan kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas pekerja konstruksi menyoroti perlunya dukungan kesehatan mental di samping kesejahteraan fisik (Rahayu Mardikaningsih et al., 2022). Perumusan kebijakan hukum mengenai kebebasan berserikat pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia memengaruhi dinamika hubungan industrial (Kartini et al., 2022). Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan petani di Indonesia melalui pembiayaan pertanian dan analisis ekonomi makro bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mata pencaharian mereka (Feryanto, 2019).

Perspektif kesetaraan gender pada tenaga kerja perempuan di Kabupaten Bandung Barat menggarisbawahi pentingnya mengatasi kesenjangan gender dalam angkatan kerja (Subagja, 2022). Job crafting berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan dan praktik pekerja sosial selama pandemi COVID-19 (Wulansari & Radikun, 2021). Penggunaan alat pelindung diri di tempat kerja berkontribusi pada keselamatan dan kesehatan kerja, menekankan pentingnya penyebaran pengetahuan dan pencegahan kecelakaan (Sari et al., 2022).

Pandemi COVID-19 memiliki implikasi hukum di era digital, sehingga membutuhkan kerangka hukum modern yang sesuai dengan kebutuhan hukum Indonesia saat ini (Danurahman & Kusdarini, 2021). Pemberdayaan melalui pendidikan non-formal sangat penting dalam upaya pengentasan kemiskinan di Indonesia (Sitorus & Hutasoit, 2021). Keberfungsian sosial dan keterlibatan masyarakat sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mendorong interaksi sosial yang positif (Pratiwi et al., 2022).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca, memahami, dan menganalisis literatur yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2014). Literatur yang dimaksud dapat berupa buku, artikel ilmiah, jurnal, peraturan perundang-undangan, dan sumber informasi lainnya yang kredibel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelaahan dokumen: Peneliti akan menelaah berbagai dokumen terkait dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan ketenagakerjaan, laporan penelitian, dan publikasi ilmiah.
2. Analisis data: Peneliti akan menganalisis data yang diperoleh dari penelaahan dokumen dengan menggunakan berbagai teknik analisis data kualitatif, seperti analisis tematik, analisis naratif, dan analisis isi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Das Sollen: Regulasi dan Aturan Terkait Kesejahteraan Pekerja

Di Indonesia, terdapat berbagai regulasi dan aturan yang terkait dengan kesejahteraan pekerja, antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945: Mengatur hak-hak dasar pekerja, seperti hak untuk hidup yang layak, hak untuk bekerja dan memperoleh penghasilan yang layak, serta hak untuk memperoleh perlindungan dalam bekerja.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Merupakan undang-undang induk yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk hak-hak dan kewajiban pekerja, pengupahan, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan: Mengatur tentang penetapan upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten/kota, dan upah minimum sektoral.
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2019 tentang Norma Pengawasan Ketenagakerjaan: Mengatur tentang norma pengawasan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap norma ketenagakerjaan.

Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami dinamika yang cukup signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Hal ini ditandai dengan berbagai perubahan regulasi dan aturan yang terkait dengan kesejahteraan pekerja.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Perkembangan ekonomi dan politik: Perkembangan ekonomi dan politik di Indonesia dapat memengaruhi kebijakan ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah.
2. Tekanan dari organisasi buruh: Organisasi buruh dapat menekan pemerintah untuk membuat kebijakan yang lebih pro-buruh.
3. Perubahan teknologi: Perkembangan teknologi dapat mengubah jenis pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan, sehingga mendorong perubahan regulasi ketenagakerjaan.
4. Globalisasi: Globalisasi dapat meningkatkan persaingan dalam pasar tenaga kerja dan mendorong perusahaan untuk menekan biaya tenaga kerja.

Das Sein: Kenyataan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia

Meskipun terdapat berbagai regulasi dan aturan yang terkait dengan kesejahteraan pekerja, kenyataannya masih banyak pekerja di Indonesia yang belum mendapatkan kesejahteraan yang layak. Berikut beberapa contohnya:

1. Upah yang rendah: Upah minimum di Indonesia masih jauh di bawah standar hidup layak. Menurut Bank Dunia, upah minimum di Indonesia hanya sekitar 30% dari garis kemiskinan nasional.

2. Kondisi kerja yang tidak aman: Banyak pekerja di Indonesia yang bekerja di lingkungan yang tidak aman dan tidak sehat. Hal ini menyebabkan mereka rentan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
3. Kurangnya perlindungan sosial: Banyak pekerja di Indonesia yang tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pensiun.
4. Ketidaksetaraan gender di tempat kerja: Perempuan di Indonesia masih sering mengalami diskriminasi di tempat kerja, seperti upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki dan akses yang lebih terbatas terhadap kesempatan kerja yang layak.

Kenyataan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia

Meskipun terdapat berbagai regulasi dan aturan yang terkait dengan kesejahteraan pekerja, kenyataannya masih banyak pekerja di Indonesia yang belum mendapatkan kesejahteraan yang layak. Berikut beberapa contohnya:

1. Upah yang rendah: Upah minimum di Indonesia masih jauh di bawah standar hidup layak. Menurut Bank Dunia, upah minimum di Indonesia hanya sekitar 30% dari garis kemiskinan nasional.
2. Kondisi kerja yang tidak aman: Banyak pekerja di Indonesia yang bekerja di lingkungan yang tidak aman dan tidak sehat. Hal ini menyebabkan mereka rentan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
3. Kurangnya perlindungan sosial: Banyak pekerja di Indonesia yang tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pensiun.
4. Ketidaksetaraan gender di tempat kerja: Perempuan di Indonesia masih sering mengalami diskriminasi di tempat kerja, seperti upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki dan akses yang lebih terbatas terhadap kesempatan kerja yang layak.

Faktor-faktor yang Menyebabkan Kesejahteraan Pekerja Rendah

Beberapa faktor yang menyebabkan kesejahteraan pekerja di Indonesia masih rendah, antara lain:

1. Kelemahan penegakan hukum: Penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih lemah, sehingga banyak pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja.
2. Kurangnya kesadaran pekerja: Banyak pekerja yang belum mengetahui hak-hak mereka dan tidak berani menuntut pengusaha yang melanggar hak-hak mereka.
3. Lemahnya organisasi buruh: Organisasi buruh di Indonesia masih lemah dan belum mampu memperjuangkan hak-hak pekerja secara maksimal.
4. Permintaan tenaga kerja yang tinggi: Permintaan tenaga kerja di Indonesia yang tinggi menyebabkan pengusaha memiliki bargaining power yang lebih besar untuk menekan upah dan hak-hak pekerja lainnya.

Dampak Kesejahteraan Pekerja Rendah

Kesejahteraan pekerja yang rendah dapat berdampak negatif pada berbagai aspek, antara lain:

1. Produktivitas: Pekerja yang tidak sejahtera akan kurang produktif karena mereka tidak memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik.
2. Kesehatan: Pekerja yang tidak sejahtera akan lebih rentan terhadap penyakit dan kecelakaan kerja karena mereka tidak memiliki akses terhadap layanan kesehatan yang memadai.

3. Ketidakstabilan sosial: Kesejahteraan pekerja yang rendah dapat memicu ketidakstabilan sosial, seperti demonstrasi dan kerusuhan.

Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia, diperlukan upaya konkret dalam berbagai aspek, antara lain:

1. Peningkatan pengawasan dan penegakan hukum: Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terhadap hak-hak pekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan jumlah inspektur ketenagakerjaan, memberikan pelatihan kepada inspektur ketenagakerjaan, dan memperkuat sanksi terhadap pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja.
2. Peningkatan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja: Pemerintah perlu meningkatkan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan pekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun lebih banyak sekolah dan lembaga pelatihan kerja, serta memberikan beasiswa kepada pekerja yang ingin mengikuti pelatihan kerja.
3. Pembangunan infrastruktur sosial dan ekonomi: Pemerintah perlu membangun infrastruktur sosial dan ekonomi yang mendukung keberlangsungan pekerjaan yang layak. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun infrastruktur seperti jalan, jembatan, dan pelabuhan, serta menyediakan akses terhadap air bersih dan sanitasi.
4. Pembangunan kebijakan yang inklusif dan berkelanjutan: Pemerintah perlu membangun kebijakan yang inklusif dan berkelanjutan untuk mengatasi disparitas gender dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam pasar kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan insentif kepada pengusaha yang mempekerjakan perempuan, serta menyediakan program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi perempuan.

Pentingnya Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan nasional. Pekerja yang sejahtera akan lebih produktif dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara. Selain itu, peningkatan kesejahteraan pekerja juga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dan mengurangi kemiskinan.

Tantangan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia

Meskipun terdapat berbagai upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia, masih banyak tantangan yang harus dihadapi. Berikut beberapa contohnya:

1. Upah yang rendah: Upah minimum di Indonesia masih jauh di bawah standar hidup layak. Hal ini menyebabkan banyak pekerja yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan layak.
2. Kondisi kerja yang tidak aman: Banyak pekerja di Indonesia yang bekerja di lingkungan yang tidak aman dan tidak sehat. Hal ini menyebabkan mereka rentan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
3. Kurangnya perlindungan sosial: Banyak pekerja di Indonesia yang tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pensiun. Hal ini menyebabkan mereka rentan terhadap risiko sosial dan ekonomi.
4. Ketidaksetaraan gender di tempat kerja: Perempuan di Indonesia masih sering mengalami diskriminasi di tempat kerja, seperti upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki dan akses yang lebih terbatas terhadap kesempatan kerja yang layak.

Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan upaya konkret dalam berbagai aspek, antara lain:

1. Peningkatan Pengawasan dan Penegakan Hukum
2. Peningkatan Akses terhadap Pendidikan dan Pelatihan Kerja
3. Pembangunan Infrastruktur Sosial dan Ekonomi
4. Pembangunan Kebijakan yang Inklusif dan Berkelanjutan

Upaya peningkatan kesejahteraan pekerja di Indonesia memerlukan komitmen dan kerjasama dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Dengan menerapkan berbagai upaya yang telah disebutkan di atas, diharapkan kesejahteraan pekerja di Indonesia dapat terus meningkat dan berkontribusi pada pembangunan nasional yang berkelanjutan.

PENUTUP

Kesejahteraan pekerja di Indonesia masih menjadi tantangan yang serius meskipun telah ada berbagai upaya dan regulasi yang diterapkan. Upah yang rendah, kondisi kerja yang tidak aman, kurangnya perlindungan sosial, dan ketidaksetaraan gender masih menjadi permasalahan utama yang perlu segera ditangani. Pentingnya penegakan hukum yang kuat, peningkatan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja, serta pembangunan infrastruktur sosial dan ekonomi yang mendukung keberlangsungan pekerjaan yang layak tidak bisa diragukan lagi. Selain itu, pembangunan kebijakan yang inklusif dan berkelanjutan juga menjadi kunci dalam mengatasi disparitas gender dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam pasar kerja. Dalam konteks ini, pemerintah, pengusaha, dan pekerja perlu bekerja sama untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang lebih progresif dan berpihak pada kesejahteraan pekerja.

Sebagai saran, pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terhadap hak-hak pekerja, memberikan akses yang lebih luas terhadap pendidikan dan pelatihan kerja, serta mendorong pembangunan infrastruktur yang mendukung keberlangsungan pekerjaan yang layak. Pengusaha juga perlu mengambil tanggung jawab sosial lebih besar dalam memastikan kesejahteraan pekerja di tempat kerja mereka. Sedangkan para pekerja perlu lebih aktif dalam memperjuangkan hak-hak mereka dan terus meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Dengan demikian, melalui kerjasama dan komitmen dari semua pihak, diharapkan kesejahteraan pekerja di Indonesia dapat terus meningkat, menjadikan mereka sebagai motor penggerak utama dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan dan inklusif.

REFERENSI

- Adam, L. (2017). Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 11(2), 71. <https://doi.org/10.14203/jki.v11i2.205>
- Ahmad Tulis, H., & Mohd Yusof, H. (2021). Gaya Kepimpinan Transformasi Pemimpin dan Kesejahteraan Psikologi Pekerja. *Sains Humanika*, 13(2–2). <https://doi.org/10.11113/sh.v13n2-2.1895>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. (2017). Pemerataan Pendapatan dan Pola Konsumsi Penduduk Jawa Tengah 2016. In *Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah*. <https://jateng.bps.go.id/publication/2017/10/03/7a6572bab9ecd901e5a3f0e7/pemerataan-pendapatan-dan-pola-konsumsi-penduduk-jawa-tengah-2016.html>
- Badriah, L. S. (2019). Ketimpangan Distribusi Pendapatan Kaitannya dengan Pertumbuhan Ekonomi dan Kemiskinan serta Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Proceeding of*

- International Conference Sustainable Competitive Advantage*, 9(1), 232–248.
- Danurahman, J., & Kusdarini, E. (2021). Dampak Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Dalam Perspektif Hukum di Era Digital. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(2), 151–160. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.2.2021.151-160>
- Ekonom Kementerian Keuangan Tahun 2019. (2019). Bunga Rampai Rekomendasi Kebijakan Edisi 2. In *Forum Ekonom Kementerian Keuangan Tahun 2019*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://fiskal.kemenkeu.go.id/files/buku/file/bungarampai-rekom-ed2.pdf>
- Feryanto, F. (2019). Pembiayaan Pertanian dan Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Petani: Analisa Data Makro. *Agricore: Jurnal Agribisnis Dan Sosial Ekonomi Pertanian Unpad*, 2(2). <https://doi.org/10.24198/agricore.v2i2.15145>
- Habibullah. (2021). Dimensi Keterlibatan Relawan Sosial Pada Penyelenggaraan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Sosio Informa*, 7(1). <https://doi.org/10.33007/inf.v7i1.2567>
- Kartini, S., Perdana, F. W., Irwan, I., Setiawan, B., & Purboyo, P. (2022). Politik Hukum Kebebasan Berserikat Pekerja/Buruh dalam Produk Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(02), 342–350. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i2.380>
- Matompo, O. S., & Izziyana, W. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Perempuan Indonesia Non Prosedural di Saudi Arabia Berdasarkan Hak Konstitusional Warga Negara. *Egalita Jurnal Kesetaraan Dan Keadilan Gender*, 17(2). <https://doi.org/10.18860/egalita.v17i2.18282>
- Muhammad Hafidz, & Dian Andriasari. (2022). Kajian Terhadap Kasus Penyiksaan ART sebagai Bentuk Kekerasan Domestik Baru di Indonesia. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 57–62. <https://doi.org/10.29313/jrih.v2i2.1142>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1). <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Prasetyo, R. A., Chabibah, A. N., & Haksama, S. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengetahuan terhadap Kepemilikan BPJS Ketenagakerjaan pada Relawan Penanggulangan Bencana Gunung Semeru Tahun 2021. *Preventia: The Indonesian Journal of Public Health*, 7(2), 61. <https://doi.org/10.17977/um044v7i22022p61-66>
- Pratiwi, S. A., Noorsyarifa, G. C., & Apsari, N. C. (2022). Upaya Penanggulangan Kemiskinan Ekonomi di Indonesia Melalui Perspektif Pekerja Sosial. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 5(1), 72. <https://doi.org/10.24198/focus.v5i1.39965>
- Putri, V. V. (2021). Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Kelas Bawah. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 1(1), 29–32. <https://doi.org/10.58737/jpled.v1i1.20>
- Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Eli Retnowati, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Samsul Arifin, Louise Elizabeth Radjawane, Fayola Issalillah, & Rafadi Khan Khayru. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52. <https://doi.org/10.55606/juprit.v1i4.616>
- Romadan, S. (2021). Peran Pendidikan Tinggi Hukum dan Urgensi Mahasiswa Dalam Mewujudkan Hukum yang Berkeadilan. *CREPIDO*, 3(1), 33–44. <https://doi.org/10.14710/crepido.3.1.33-44>
- Sari, E. S., Junarsih, J., & Guchi, R. F. (2022). Penerapan Alat Pelindung Diri Sebagai Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pabrik Tahu dan Tempe. *Literasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Inovasi*, 2(2), 1681–1684.

- <https://doi.org/10.58466/literasi.v2i2.691>
- Sengkey, M. M., & Tiwa, T. M. (2020). Kesejahteraan Subjektif Pekerja Kontrak (PKWT). *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3(2), 1–21. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v3i2.17551>
- Simamora, H. J. (2021). Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 2(3), 137–148. <https://doi.org/10.56259/jwi.v2i3.95>
- Sitorus, M. A., & Hutasoit, E. F. (2021). Upaya Menekan Permasalahan Kependudukan di Masyarakat Melalui Peningkatan Akses Pendidikan Nonformal. *Research and Development Journal of Education*, 7(2), 474. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i2.10565>
- Solicha, F. H., & Wijayanti, A. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Pelindung Diri. *Wijayakusuma Law Review*, 2(01). <https://doi.org/10.51921/wlr.v2i01.125>
- Subagja, Y. H. (2022). Perspektif Kesetaraan Gender pada Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 2(4), 513–520. <https://doi.org/10.15575/jis.v2i4.19034>
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Susilowati, F., Rahayu, R., & Amalia, S. (2020). Prioritas Penanganan Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Perbaikan Pelaksanaan Proyek Jalan Tol di Indonesia. *Jurnal Penelitian Transportasi Darat*, 22(1), 13–24. <https://doi.org/10.25104/jptd.v22i1.1596>
- Wulansari, S., & Radikun, T. B. S. (2021). Peran Job Crafting Pada Pekerja Sosial di Balai dan Loka Rehabilitasi Sosial Selama Masa Pandemi Covid-19. *Sosio Informa*, 7(1). <https://doi.org/10.33007/inf.v7i1.2634>