

Bonus Demografi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Indonesia

Nuridin¹

Universitas Pancasakti Tegal

Masuk: 8 Mei 2023; Diterima: 31 Mei 2023; Terbit: 31 Mei 2023.

DOI : 10.24905/diktum.v8i1.251

Abstract

The demographic benefit is that if the labor market can accommodate a large number of workers, productivity will be maximized. The state of the labor market and the caliber of the workforce in Indonesia need such attention. Due to the accessibility of these employment, some of the issues causing labor absorption are still not ideal. According to the World Bank and IFC, there are a number of key factors that prevent Indonesia from absorbing labor, including a skilled labor shortage, poor infrastructure, muddled policy frameworks, low employment, and an incompatibility between education and business. This Legal of Cipta Kerja is a part of formulating policies for the labor market in capitalizing on demographic bonus opportunities under the regulation of positive law in Indonesia, including the Labor Law, the Trade Union/Labor Union Law, the Industrial Relations Dispute Settlement Law, and Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. Demographic bonus regulation is important to ensure that demographic bonuses can provide maximum benefits for economic growth and public welfare. This regulation must include labor protection, gender equality, and social protection for workers, as well as be fair and clear in terms of wages, working hours, and other workers' rights. These regulations must be strictly enforced and closely monitored to ensure that workers receive proper protection and are not exploited.

Keywords: legal protection, demographic bonus, labor.

¹ Correspondence:
nuridinsh10@gmail.com

Abstrak

Keuntungan demografis adalah jika pasar tenaga kerja dapat menampung banyak pekerja, produktivitas akan maksimal. Kondisi pasar tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja di Indonesia perlu mendapatkan perhatian tersebut. Karena aksesibilitas lapangan kerja ini, beberapa masalah yang menyebabkan penyerapan tenaga kerja masih belum ideal. Menurut Bank Dunia dan IFC, ada sejumlah faktor utama yang menghambat penyerapan tenaga kerja Indonesia, antara lain kekurangan tenaga kerja terampil, infrastruktur yang buruk, kerangka kebijakan yang kacau, lapangan kerja yang rendah, dan ketidaksesuaian antara pendidikan dan bisnis. Undang Undang Cipta Kerja ini merupakan bagian dari perumusan kebijakan pasar tenaga kerja dalam memanfaatkan peluang bonus demografi berdasarkan pengaturan hukum positif di Indonesia, antara lain Undang Undang Ketenagakerjaan, Undang Undang Serikat Pekerja Serikat Buruh, Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi bonus demografi adalah penting untuk memastikan bahwa bonus demografi dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Regulasi ini harus mencakup perlindungan ketenagakerjaan, kesetaraan gender, dan perlindungan sosial bagi pekerja, juga harus adil dan jelas dalam hal upah, jam kerja, dan hak-hak pekerja lainnya. Regulasi ini harus diterapkan dengan tegas dan diawasi secara ketat untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan tidak dieksploitasi.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Bonus Demografi, Tenaga Kerja.

Pendahuluan

Para pakar kependudukan, memprediksi bahwa Indonesia akan mendapat bonus demografi pada tahun 2020-2035 mendatang, dengan kata lain, sebagian besar penduduk berada pada kelompok usia produktif, dibandingkan dengan proporsi anak-anak dan lansia yang relatif kecil. Persentase penduduk Indonesia dalam usia kerja, atau mereka yang berusia antara 15 dan 64 tahun, sangat penting untuk kelangsungan masyarakat, negara, dan negara (Koronas, 2018).

Pada tahun 2035, ketika proporsi angkatan kerja produktif akan mencapai 64% dari total penduduk, proyeksi akan diuntungkan oleh perubahan demografis. Saat itu, Generasi Z dan Milenial yang berusia antara 8 hingga 25 tahun merupakan mayoritas penduduk di Indonesia. Setiap tahun diperkirakan akan ada 2 juta orang usia kerja yang berusia 39 tahun atau lebih. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting jika ingin memanfaatkan potensi keuntungan demografis ini (Limanseto, 2022).

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2035 berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007, serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang disusun dan direncanakan selama kekuasaannya, telah dirancang untuk memberikan Indonesia modal dasar dan utama di samping proses pembangunan. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa faktor internasional yang dapat menyebabkan perubahan rencana dan kebijakan pembangunan.

Pemeriksaan manfaat demografis bahwa, jika pasar tenaga kerja dapat menampung banyak tenaga kerja, produktivitas akan dimaksimalkan. Namun, ada faktor lain yang harus diperhatikan, seperti kondisi pasar tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja Indonesia (Hayes, et.al, 2015). Data BPS 2022, menunjukkan bahwa Indonesia masih memiliki tingkat pengangguran 6 persen. Ini menunjukkan betapa buruknya pasar tenaga kerja Indonesia ditangani karena banyak tenaga kerja tidak dapat mencapai potensi penuh mereka untuk produktivitas di berbagai sektor pekerjaan, terutama sektor informal di wilayah metropolitan (BPS, 2022).

Perlindungan hukum bidang ketenagakerjaan diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut undang-undang ini yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan pribadinya maupun untuk kebutuhan masyarakat. Beberapa aspek kunci ketenagakerjaan, seperti perencanaan, yang merupakan proses pembuatan rencana ketenagakerjaan yang sistematis yang berfungsi sebagai landasan dan panduan untuk mengembangkan kebijakan, strategi, dan program untuk pengembangan ketenagakerjaan yang berkelanjutan, dan pelatihan kerja, yang merupakan kegiatan membekali, memperoleh,

meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja dalam suatu pekerjaan.

Salah satu sumber daya terpenting bagi ekonomi suatu negara untuk berkembang dan berkembang adalah tenaga kerja. Namun, ketika tenaga kerja bertambah, seringkali menjadi masalah ekonomi yang sulit ditangani oleh pemerintah. Termasuk didalamnya mengenai ketersediaan lapangan kerja, dimana tidak terserap penuh tenaga kerja yang tersedia, konsekuensinya tercipta pengangguran (Wijayanto, *et.all*, 2019). Di Indonesia, lapangan kerja telah tumbuh secara signifikan seiring dengan pertumbuhan penduduk. Jika pemerintah ingin bertahan dalam pembangunan, ia harus menggunakan tenaga kerjanya seefisien mungkin. Jika tidak, penambahan angkatan kerja yang tidak terserap lambat laun akan menjadi beban, penghambat perekonomian, dan akhirnya menjadi masalah (Fedlulloh, 2015).

Karena aksesibilitas lapangan kerja ini, beberapa masalah yang menyebabkan penyerapan tenaga kerja masih belum ideal. Menurut laporan dalam menjalankan bisnis di Indonesia, Bank Dunia, dan IFC, ada sejumlah kendala utama yang membatasi pekerjaan di Indonesia, termasuk kekurangan tenaga kerja terampil, infrastruktur yang tidak memadai, dan lingkungan peraturan yang rumit. Sebaliknya, jika hubungan dan kecocokan antara dunia usaha dan pendidikan kurang baik, maka penyerapan tenaga kerja akan rendah (Wijayanto, *et.all*, 2019).

Berdasarkan apa yang diuraikan dalam latar belakang, maka dibualah perumusan masalah yang mengkaji mengenai bagaimana kesiapan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia, dalam menghadapi potensi bonus demografi?

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Tantangan Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia dalam Menghadapi Bonus Demografi

Karena jumlah penduduk usia produktif yang besar, bonus demografi memiliki keuntungan yang sangat besar dan tentunya dapat menggeser status ekonomi suatu negara dari “negara berkembang” menjadi “negara maju”. Dengan memperkuat kualitas dan kuantitas pelayanan publik, seperti di bidang pendidikan dan kesehatan, yang akan meningkatkan kualitas tenaga kerja secara signifikan, maka keuntungan atau manfaat bonus demografi dapat mulai dirasakan. Produktivitas tenaga kerja yang berimbang antara latar belakang pendidikan dan kesejahteraan fisik niscaya akan meningkat.

Bonus demografi memberikan keuntungan, tetapi juga membawa risiko yang signifikan jika tidak ditangani dengan baik, terutama dalam hal manajemen pekerja. Kenaikan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang akan memperlambat laju pembangunan ekonomi menjadi salah satu kekhawatiran. Rasio jumlah pengangguran terhadap seluruh angkatan kerja dikenal dengan istilah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

Pengangguran di kalangan pekerja usia kerja tidak diragukan lagi merupakan masalah besar. Selain mengurangi daya beli masyarakat, yang menurunkan permintaan dan penawaran agregat, pengangguran juga memiliki dampak sosial politik yang signifikan, seperti meningkatnya tingkat kejahatan untuk kejahatan seperti pencurian, perampokan, penyalahgunaan narkoba, dan kegiatan ilegal lainnya. Untuk mengatasi masalah sosial ini, pemerintah harus mengeluarkan pengeluaran keuangan yang signifikan, dan sulit untuk menilai efektivitas dan efisiensi biaya tersebut (Gamas, 2021).

Perjalanan bonus demografi tidak hanya akan dialami oleh Indonesia; banyak negara lain di seluruh dunia telah melewatinya. Beberapa negara ini, seperti Brasil, Afrika Selatan, Venezuela, dan Meksiko, mendapat manfaat besar dari bonus demografi, sementara yang lain harus menanggung kepalitannya. Jepang dan Korea Selatan adalah negara yang dipersiapkan dengan baik yang telah berhasil menggunakan keunggulan demografis mereka dan telah melihat pertumbuhan ekonomi yang cepat. Akibatnya, Indonesia harus mampu melampaui Korea Selatan dan Jepang dalam hal kemajuan teknologi karena memiliki populasi yang jauh lebih besar daripada kedua negara tersebut. Sebaliknya, jika Indonesia gagal, kekhawatiran terbesar adalah populasi yang menua, yang akan mulai mencapai usia tua dan tidak memiliki tabungan atau investasi dan menjadi beban keuangan pemerintah (Aisma, 2022).

Bom waktu demografis di Indonesia, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa Indonesia memiliki 275,77 juta penduduk hingga pertengahan tahun 2022. Jika dibandingkan dengan statistik pertengahan tahun 2021, angka ini tumbuh sebesar 1,13%. Sebanyak 208,54 juta orang usia kerja merupakan seluruh penduduk, dan sisanya tidak produktif. Dari sini, menurut BPS, dengan proyeksi jumlah penduduk 297 juta jiwa hingga tahun 2040, Indonesia baru akan memasuki era manfaat demografis.

Dua kemungkinan terburuk dari bonus demografi Indonesia tercantum di sini. Pertama, akan terjadi surplus sumber daya manusia, dan kualitas tidak terjamin. Kedua, semakin banyak pengangguran akibat persaingan sengit untuk mendapatkan posisi yang tersedia. Dalam hal ini, BPS kembali menunjukkan bahwa pada Februari 2022, hanya 144,01 juta dari 208,54 juta penduduk usia kerja yang bekerja. Karena bonus demografi saat ini, populasi pengangguran kini meningkat setiap tahun. Di Afrika

Selatan dan Brazil, dua kemungkinan ini terjadi, dan Indonesia mungkin akan mengikutinya.

Bonus demografi, membawa tantangan dalam perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa tantangan tersebut antara lain:

- a. Tingginya angka pengangguran: meskipun jumlah penduduk usia produktif meningkat, namun tingkat pengangguran di Indonesia masih cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja yang tersedia dan kualitas pendidikan yang rendah.
- b. Kesenjangan pendapatan: bonus demografi dapat meningkatkan kesenjangan pendapatan antara pekerja yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang baik dengan pekerja yang tidak memiliki keterampilan dan pendidikan yang cukup.
- c. Kurangnya perlindungan sosial: bonus demografi juga dapat menyebabkan kurangnya perlindungan sosial bagi pekerja, terutama bagi pekerja informal yang tidak terdaftar sebagai pekerja formal.
- d. Perubahan teknologi: bonus demografi juga dapat menyebabkan perubahan teknologi yang cepat, yang dapat mengancam pekerjaan yang ada saat ini dan memerlukan keterampilan baru yang harus dipelajari oleh pekerja.

Untuk mengatasi tantangan perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah perlu meningkatkan investasi dalam pendidikan dan pelatihan, menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan berkualitas, serta meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja. Selain itu, pemerintah juga perlu memperhatikan perubahan teknologi dan

mempersiapkan pekerja untuk menghadapinya melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Pemerintah juga dapat bekerja sama dengan sektor swasta untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan keterampilan pekerja. Selain itu, pemerintah juga perlu memperkuat sistem perlindungan sosial bagi pekerja informal dan memperluas cakupan program-program perlindungan sosial. Selain itu, pemerintah juga perlu memperhatikan isu gender dalam perlindungan ketenagakerjaan. Wanita seringkali mengalami diskriminasi dalam dunia kerja dan memiliki akses yang lebih terbatas terhadap peluang kerja dan pelatihan. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperkuat kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dalam dunia kerja.

Dalam menghadapi perubahan teknologi, pemerintah perlu memperhatikan dampaknya terhadap pekerja dan memastikan bahwa pekerja memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan tersebut. Pemerintah juga perlu memperkuat kerja sama dengan sektor swasta dan akademisi untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam rangka mengatasi tantangan perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah perlu mengambil tindakan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa bonus demografi dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, pemerintah juga perlu memastikan bahwa ada regulasi yang jelas dan adil dalam dunia kerja, termasuk dalam hal upah, jam kerja, dan hak-hak pekerja lainnya. Hal ini akan membantu melindungi pekerja dari eksploitasi dan memastikan bahwa mereka

mendapatkan perlindungan yang layak. Dalam hal ini, peran serikat pekerja juga sangat penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan yang layak. Pemerintah perlu memastikan bahwa serikat pekerja dapat beroperasi secara bebas dan tidak terhalang oleh regulasi yang tidak adil.

2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Bonus Demografi

Hukum memainkan peran penting dalam melindungi perlindungan pekerja, antara lain. Di satu sisi, memperoleh kehidupan yang baik-meski hanya demi mendapatkan jaminan atau perlindungan hidup-tetap mustahil. Bahkan karyawan yang saat ini bekerja dapat dengan cepat kehilangan pekerjaan karena pemutusan hubungan kerja (Khair, 2021).

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 merupakan salah satu pilar hukum yang mengatur hukum positif di Indonesia. Undang-Undang lainnya adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UNDANG-UNDANG Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja ini merupakan bagian dari perumusan kebijakan pasar tenaga kerja guna memanfaatkan peluang bonus demografi.

Menaker mengklaim ada sejumlah faktor signifikan yang mendorong pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja, antara lain ekspor lapangan kerja, daya saing tenaga kerja yang relatif kurang dibandingkan dengan negara lain, meningkatnya jumlah pengangguran atau pengangguran, setengah menganggur, dan status pendapatan menengah Indonesia.

Untuk membuat suatu produk halal melalui undang-undang, penting untuk memperhitungkan semua efek, termasuk sosial dan ekonomi. Pada

titik ini, kita dipaksa untuk mengakui bahwa independensi hukum akan berhadapan dengan prinsip dan realitas (Raharjo, 2012). Hukum yang mengatur orang sering dibuat atau diubah bertentangan dengan keinginan beberapa orang lain. Hal ini disebabkan karena seiring dengan perubahan zaman, hukum juga harus beradaptasi untuk mengatur masyarakat secara keseluruhan mengingat perubahan yang semakin cepat di berbagai bidang.

Pemangku kepentingan sering memperdebatkan topik sensitif seperti perlindungan tenaga kerja dan kesulitan pekerjaan. Masalah ini biasanya menimbulkan protes, terutama dari organisasi buruh atau karyawan yang memperjuangkan nasib mereka untuk memastikan bahwa mereka tidak dilupakan sambil membuat undang-undang dan peraturan yang dikaitkan dengan nasib mereka.

Pekerja perlu dilindungi tidak hanya dari pemutusan hubungan kerja, tetapi juga dari bahaya saat menjalankan tugasnya dan dari penolakan hak hukum mereka, bahkan sebelum mulai bekerja sebagai karyawan. Untuk mengubah hierarki sosial. Perubahan hukum yang berpotensi mempengaruhi perubahan sosial sejalan dengan salah satu tugas hukum, yaitu merencanakan atau melakukan perubahan sosial.

Menghadapi tantangan bonus demografi, melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024, mendemonstrasikan bagaimana Bonus Demografi memberi Indonesia peluang untuk mempekerjakan banyak tenaga kerja produktif. Hal ini sesuai dengan kebutuhan akan kemajuan ekonomi, yang menuntut tersedianya sumber daya manusia yang efektif.

Dalam peraturan ini, pemerintah menggunakan tren kependudukan sebagai peluang untuk melatih tenaga kerja baru agar menjadi sumber daya

yang berkualitas dengan pengetahuan dan kemampuan untuk bersaing di pasar tenaga kerja global, baik di tingkat ASEAN (MEA) maupun global.

Kebijakan ketenagakerjaan terkait dengan sumber daya manusia harus menjawab tantangan dalam bonus demografi. Pemerintah membuat arah kebijakan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan calon pekerja sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dengan tujuan program untuk meningkatkan produktivitas pekerja di industri-industri penting dan meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan vokasi.
- b. Penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja; salah satu tujuan program adalah untuk meningkatkan jumlah orang yang ditempatkan dan diberdayakan.
- c. Perlindungan ketenagakerjaan dan penciptaan sistem pengawasan ketenagakerjaan, dengan tujuan program ini adalah untuk meningkatkan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam membina lingkungan yang kondusif untuk pekerjaan sambil menegakkan standar ketenagakerjaan.
- d. Penguatan jaminan sosial bagi pekerja dan pengembangan hubungan ketenagakerjaan, keduanya merupakan bagian dari program penguatan perlindungan hak-hak pekerja dan interaksi sosial di tempat kerja.
- e. Dukungan manajemen dan pelaksanaan kegiatan teknis tambahan dengan tujuan meningkatkan layanan internal, kinerja organisasi, dan inisiatif kapasitas.
- f. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan standar dan akuntabilitas pengendalian internal dalam mendukung tata kelola

pemerintahan yang baik di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

F. Pengawasan dan peningkatan akuntabilitas aparatur Kementerian Ketenagakerjaan.

- g. Perencanaan, penelitian, dan pengembangan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan standar pelayanan publik elektronik terkait ketenagakerjaan.

Perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum melalui penggunaan perangkat hukum tertulis atau tidak tertulis, preventif maupun represif, dikenal dengan regulasi. Pembinaan ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi pekerja melalui perlindungan hukum dalam upaya memberikan rasa aman agar mereka dapat sejahtera. Staf berfungsi sebagai salah satu pilar perusahaan dan sangat penting dalam proses produksi; tanpanya, dunia usaha tidak akan mampu memberikan kontribusi dalam proses pertumbuhan nasional. Memahami pentingnya tenaga kerja untuk bisnis, pemerintah, dan masyarakat, terlebih dengan banyaknya potensi tenaga kerja di tahun 2025, maka sangatlah perlu dilakukan kebijakan yang komprehensif untuk mengambil peluang banyaknya calon tenaga kerja, jangan sampai pengangguran menjadi beban negara.

Simpulan

Bonus demografi dapat memberikan peluang besar bagi Indonesia untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kemiskinan. Namun, tantangan dalam perlindungan ketenagakerjaan juga perlu diatasi dengan tindakan yang komprehensif dan berkelanjutan dari pemerintah, sektor swasta, dan serikat pekerja. Regulasi bonus demografi adalah penting untuk memastikan bahwa bonus demografi dapat memberikan manfaat yang

maksimal bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Pelestarian hak-hak pekerja, kesetaraan gender, dan jaminan sosial harus ditangani di bawah aturan ini. Selain itu, undang-undang yang mengatur gaji, jam kerja, dan hak-hak karyawan lainnya harus adil dan transparan. Untuk menjamin bahwa karyawan mendapatkan perlindungan yang diperlukan dan tidak dimanfaatkan, standar ini harus ditegakkan dengan benar dan diperiksa secara menyeluruh. Untuk membangun lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan bagi semua karyawan, pemerintah, sektor swasta, dan serikat pekerja harus berkolaborasi. Akibatnya, bonus demografi mungkin memiliki efek positif terbesar baik pada pembangunan ekonomi maupun kesejahteraan manusia.

Daftar Pustaka

- Adrian Hayes and Diahadi Setyonaluri, (2015) 'Taking Advantage of the Demographic Dividend in Indonesia', A Brief Introduction to Theory and Practice.
- Fadhil Mubarak Aisma, (2022), " Jalan Tikus Milenial Pada Peta Demografi", BSO Moragister Universitas Islam Malang, <https://cssmora.org/2022/12/26/jalan-tikus-milenial-pada-petaka-demografi/>
- Faedlulloh, Dodi. (2015). Homo Cooperativus: Redefinisi Makna Manusia Indonesia. Proceeding Masa Depan Manusia Indonesia: Prospek dan Pemberdayaan
- Gamas, I.R, (2021), "Tenaga Kerja sebagai Major Equipment Dalam Fase Bonus Demografi, Kalimantan Timur: Ombudsman. <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--tenaga-kerja-sebagai-major-equipment-dalam-fase-bonus-demografi>

Haryo Limanseto, "Memaksimalkan Potensi Demografi, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Menjadi Hal Yang Krusial", SIARAN PERS HM.4.6/73/SET.M.EKON.3/2/2022, Biro Komunikasi. Layanan Informasi dan Persidangan, Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/3723/maksimalkan-potensi-demografi-peningkatan-kualitas-sumber-daya-manusia-menjadi-hal-yang-krusial>

Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45-63. <https://doi.org/10.37631/widyapranata.v3i2.442>

Konoras, I. K., Wagiran, T. A., & Mukhlis, S. (2018). Problematika Pemerintah dalam Menyongsong Bonus Demografi Di Indonesia. *Potret Pemikiran*, 22(2). <https://doi.org/10.30984/pp.v22i2.784>

Raharjo, Sujipto, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Wijayanto, H., & Olde, S. (2020). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 85-94. <https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.82>

World Bank IFC 2012. Doing Bussines di Indonesia 2012. Membandingkan kebijakan usaha di 20 kota dan 183 perekonomian.