

## IMPLIKASI PERKEMBANGAN KECERDASAN BUATAN TERHADAP REFORMASI HUKUM KETENAGA KERJAAN DI INDONESIA

Reulina Br Bangun<sup>1</sup>, Nazwa Ratu Camelia<sup>2</sup>, Shindy Aulia Putri<sup>3</sup>, Nazwa  
Ramadhani<sup>4</sup>, Yenie Murdani<sup>5</sup>, Sahnaya Tria Madani<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Al-Azhar Medan

Email: [reulinab@gmail.com](mailto:reulinab@gmail.com)<sup>1</sup>, [camalialubis1637@gmail.com](mailto:camalialubis1637@gmail.com)<sup>2</sup>, [shindyp982@gmail.com](mailto:shindyp982@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[nazwamarianda@gmail.com](mailto:nazwamarianda@gmail.com)<sup>4</sup>, [yenimrdni40@gmail.com](mailto:yenimrdni40@gmail.com)<sup>5</sup>, [sahnayatriamadani@gmail.com](mailto:sahnayatriamadani@gmail.com)<sup>6</sup>

**Abstract.** The development of artificial intelligence (AI) has become one of the main drivers of transformation across various sectors of life, including the field of employment. The presence of this technology brings significant changes in work patterns, production systems, and the relationship between workers and employers. AI is capable of increasing efficiency and productivity; however, on the other hand, it also has the potential to replace human labor, particularly in routine and repetitive jobs. This condition creates new challenges, including an increased risk of unemployment, skills inequality, and uncertainty in employment status. This study aims to analyze the impact of artificial intelligence development on the need for labor law reform in Indonesia. The method used in this research is a qualitative approach with a normative research type, conducted through a literature study of various legal sources, scientific journals, and related literature. The results show that current labor regulations in Indonesia are still not fully capable of accommodating the development of AI technology, both in terms of labor protection, legal certainty, and the regulation of technology use in the workplace. Therefore, labor law reform that is adaptive and responsive to current developments is required, with an emphasis on the protection of workers' rights, proportional regulation of technology use, and the improvement of human resources quality through training and skills development programs. Thus, it is expected that the development of artificial intelligence will not only provide economic benefits but also ensure social justice and the welfare of workers in Indonesia.

**Keywords:** artificial intelligence, employment, legal reform, worker protection, technology

**Abstrak.** Perkembangan kecerdasan buatan (AI) telah menjadi salah satu pendorong utama transformasi di berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Kehadiran teknologi ini membawa perubahan signifikan dalam pola kerja, sistem produksi, serta hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. AI mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun di sisi lain juga berpotensi menggantikan tenaga kerja manusia, khususnya pada pekerjaan yang bersifat rutin dan berulang. Kondisi ini menimbulkan tantangan baru berupa meningkatnya risiko pengangguran, ketimpangan keterampilan, serta ketidakpastian status kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak perkembangan kecerdasan buatan terhadap kebutuhan reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian normatif, melalui studi kepustakaan terhadap berbagai sumber hukum, jurnal ilmiah, serta literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih belum sepenuhnya mampu mengakomodasi perkembangan teknologi AI, baik dari aspek perlindungan tenaga kerja, kepastian hukum, maupun pengaturan penggunaan teknologi di tempat kerja. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan zaman, dengan menekankan pada perlindungan hak-hak pekerja, pengaturan penggunaan teknologi secara proporsional, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dengan demikian, diharapkan perkembangan kecerdasan buatan tidak hanya memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga tetap menjamin keadilan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

**Kata kunci:** kecerdasan buatan, ketenagakerjaan, reformasi hukum, perlindungan pekerja, teknologi.

## **LATAR BELAKANG**

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era globalisasi saat ini telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satu bentuk perkembangan teknologi yang paling menonjol adalah kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence* atau AI). Teknologi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi juga mampu menggantikan peran manusia dalam berbagai jenis pekerjaan, terutama yang bersifat rutin, berulang, dan berbasis data.

Penggunaan kecerdasan buatan telah merambah berbagai sektor, seperti industri manufaktur, perbankan, layanan publik, hingga sektor jasa. Kehadiran AI memberikan banyak keuntungan, seperti peningkatan efisiensi, akurasi, dan produktivitas kerja. Namun demikian, di balik manfaat tersebut, terdapat konsekuensi yang tidak dapat diabaikan, yaitu berkurangnya kebutuhan tenaga kerja manusia pada sektor-sektor tertentu. Hal ini berpotensi menimbulkan peningkatan angka pengangguran, ketimpangan sosial, serta perubahan struktur pasar tenaga kerja. (russel, 2021 pp. 1-25)

Di Indonesia, fenomena ini menjadi tantangan yang cukup kompleks. Sebagai negara berkembang dengan jumlah tenaga kerja yang besar, masuknya teknologi AI dapat memberikan tekanan terhadap tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan yang memadai di bidang teknologi. Selain itu, masih banyak pekerja yang bergantung pada pekerjaan konvensional yang rentan tergantikan oleh sistem otomatisasi. Oleh karena itu, kesiapan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menghadapi perkembangan teknologi ini.

Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih cenderung bersifat konvensional dan belum sepenuhnya mampu mengakomodasi perkembangan teknologi digital, khususnya kecerdasan buatan. Regulasi yang ada belum secara spesifik mengatur penggunaan AI dalam hubungan kerja, perlindungan bagi pekerja yang terdampak otomatisasi, maupun tanggung jawab perusahaan dalam melakukan transformasi teknologi. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perkembangan teknologi dan kesiapan hukum yang berlaku. (Susskind, 2015 pp. 90-118)

Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang adaptif, responsif, dan mampu memberikan perlindungan yang seimbang antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Reformasi tersebut tidak hanya bertujuan untuk mengatur penggunaan teknologi, tetapi juga untuk memastikan bahwa perkembangan kecerdasan

buatan tidak mengorbankan hak-hak tenaga kerja serta tetap menjunjung tinggi prinsip keadilan sosial.

Berdasarkan permasalahan tersebut, pertanyaan dalam artikel ini adalah:

1. Bagaimana dampak perkembangan kecerdasan buatan terhadap ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana reformasi hukum ketenagakerjaan yang diperlukan untuk mengakomodasi perkembangan kecerdasan buatan di Indonesia?

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam implikasi perkembangan kecerdasan buatan terhadap kondisi ketenagakerjaan di Indonesia serta kebutuhan reformasi hukum yang menyertainya. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk memahami bagaimana perkembangan teknologi kecerdasan buatan memengaruhi keberlangsungan pekerjaan, hubungan kerja, serta perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis sejauh mana hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini mampu menjawab tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi tersebut. Pada akhirnya, penelitian ini berupaya merumuskan konsep reformasi hukum ketenagakerjaan yang adaptif, responsif, dan berkeadilan, sehingga mampu mengakomodasi perkembangan kecerdasan buatan tanpa mengabaikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence* atau AI) merupakan teknologi yang memungkinkan sistem komputer untuk meniru kemampuan manusia dalam berpikir, belajar, menganalisis informasi, serta mengambil keputusan. Perkembangan teknologi ini telah membawa perubahan yang signifikan di berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam penerapannya, kecerdasan buatan mampu menggantikan pekerjaan manusia yang bersifat rutin dan berulang, sekaligus menciptakan jenis-jenis pekerjaan baru yang menuntut keterampilan, kompetensi, dan kemampuan teknologi yang lebih tinggi.

Dalam perspektif ketenagakerjaan, teori hubungan industrial menekankan pentingnya terciptanya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen yang memberikan perlindungan

hukum kepada pekerja sekaligus menjamin kepastian hukum dalam hubungan kerja. Akan tetapi, perkembangan teknologi yang berlangsung sangat cepat sering kali tidak diikuti dengan pembaruan regulasi yang memadai. Kondisi tersebut menimbulkan ketimpangan antara praktik ketenagakerjaan di lapangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Reformasi hukum pada hakikatnya merupakan suatu upaya pembaruan sistem hukum agar tetap relevan dengan perkembangan masyarakat dan perubahan zaman. Dalam konteks ini, reformasi hukum ketenagakerjaan diperlukan untuk menyesuaikan regulasi dengan dinamika perkembangan teknologi, khususnya kecerdasan buatan, sehingga hukum tetap mampu memberikan perlindungan, kepastian, dan keadilan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Dengan demikian, teori-teori tersebut menjadi landasan konseptual dalam menganalisis hubungan antara perkembangan kecerdasan buatan dengan kebutuhan reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Perkembangan kecerdasan buatan telah mengubah cara kerja manusia serta sistem produksi di berbagai sektor industri. Teknologi ini mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja, namun di sisi lain juga berpotensi mengurangi kebutuhan tenaga kerja manusia. Kondisi tersebut memunculkan berbagai permasalahan, seperti meningkatnya angka pengangguran, ketimpangan keterampilan (*skill mismatch*), serta ketidakpastian status hubungan kerja.

Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini masih belum sepenuhnya mampu mengakomodasi perubahan yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi tersebut. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perkembangan teknologi dengan regulasi yang berlaku, sehingga diperlukan penyesuaian terhadap sistem hukum ketenagakerjaan agar mampu menjawab tantangan di era digital.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu upaya reformasi hukum ketenagakerjaan yang mampu menjawab berbagai tantangan akibat perkembangan kecerdasan buatan. Reformasi tersebut harus bersifat adaptif, responsif, dan berorientasi pada perlindungan tenaga kerja, dengan tetap menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi, perkembangan teknologi, serta terwujudnya keadilan sosial.

Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menempatkan perkembangan kecerdasan buatan sebagai variabel yang memengaruhi kondisi

ketenagakerjaan di Indonesia, yang selanjutnya menuntut adanya reformasi hukum ketenagakerjaan sebagai solusi dalam mengatasi berbagai permasalahan yang timbul akibat transformasi teknologi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku. Penelitian ini juga didukung dengan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena sosial yang terjadi akibat perkembangan kecerdasan buatan dalam bidang ketenagakerjaan. Selain itu, pendekatan kuantitatif digunakan secara terbatas untuk memperkuat analisis, terutama dalam melihat data atau fakta yang berkaitan dengan dampak perkembangan teknologi terhadap tenaga kerja. Dengan menggabungkan kedua pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Sementara itu, pendekatan konseptual dilakukan dengan mengkaji konsep-konsep yang berkaitan dengan kecerdasan buatan dan reformasi hukum.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Data tersebut meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, data pendukung juga diperoleh dari laporan penelitian, artikel ilmiah, serta berbagai sumber terpercaya lainnya yang berkaitan dengan perkembangan kecerdasan buatan dan ketenagakerjaan.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan metode deskriptif-analitis. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggambarkan kondisi yang terjadi terkait perkembangan kecerdasan buatan dan ketenagakerjaan. Selanjutnya, analisis analitis dilakukan dengan mengkaji permasalahan tersebut berdasarkan teori dan ketentuan hukum yang berlaku. Melalui teknik analisis ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas serta menghasilkan kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perkembangan Kecerdasan Buatan terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia**

Perkembangan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence* atau AI) telah menjadi salah satu faktor utama yang mendorong transformasi dalam dunia kerja, termasuk di Indonesia. AI tidak hanya mengubah cara kerja manusia, tetapi juga menggeser struktur ketenagakerjaan secara fundamental. Teknologi ini memungkinkan otomatisasi dalam berbagai sektor, mulai dari industri manufaktur hingga sektor jasa, sehingga mengurangi ketergantungan terhadap tenaga kerja manusia, khususnya pada pekerjaan yang bersifat rutin, repetitif, dan berbasis prosedur. (Norvig, 2021 pp. 1-28)

Secara teoritis, fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori *technological unemployment* yang menyatakan bahwa perkembangan teknologi dapat menyebabkan berkurangnya kebutuhan tenaga kerja manusia karena digantikan oleh mesin atau sistem otomatis. Dalam konteks ini, AI berfungsi sebagai katalis yang mempercepat proses tersebut. Selain itu, teori *skill-biased technological change* juga relevan, yang menjelaskan bahwa perkembangan teknologi cenderung meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja dengan keterampilan tinggi, sementara tenaga kerja dengan keterampilan rendah semakin tersingkir.

Dalam praktiknya, dampak positif dari penggunaan AI terlihat dari meningkatnya efisiensi dan produktivitas perusahaan. Proses produksi menjadi lebih cepat, akurat, dan hemat biaya. Di Indonesia, penerapan AI mulai terlihat dalam sektor perbankan melalui layanan digital, sektor *e-commerce* melalui sistem rekomendasi produk, serta sektor industri melalui penggunaan robotika. Hal ini menunjukkan bahwa AI mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan daya saing industri nasional. (Autor, 2011 pp. 1043-1171)

Namun demikian, di balik manfaat tersebut, terdapat dampak negatif yang tidak dapat diabaikan. Salah satu dampak yang paling signifikan adalah meningkatnya risiko pengangguran struktural. Pekerja yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan teknologi akan kesulitan untuk bersaing di pasar kerja. Kondisi ini diperburuk oleh rendahnya tingkat literasi digital dan keterampilan teknologi di kalangan tenaga kerja Indonesia. Akibatnya, terjadi ketimpangan antara kebutuhan industri dengan ketersediaan tenaga kerja, yang dikenal sebagai *skill mismatch*.

Selain itu, perkembangan AI juga memunculkan bentuk-bentuk hubungan kerja baru yang belum sepenuhnya diatur dalam hukum ketenagakerjaan, seperti pekerja berbasis platform digital (*gig economy*). Dalam sistem ini, hubungan kerja menjadi lebih fleksibel, namun sering kali mengabaikan aspek perlindungan tenaga kerja, seperti jaminan sosial, upah layak, dan kepastian kerja. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran dari hubungan kerja tradisional menuju hubungan kerja yang lebih fleksibel namun rentan. (Frey, 2019 pp. 243-289)

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, kondisi ini menunjukkan bahwa regulasi yang ada belum sepenuhnya mampu mengantisipasi dampak perkembangan AI. Undang-undang ketenagakerjaan masih berfokus pada hubungan kerja konvensional dan belum mengatur secara spesifik mengenai penggunaan teknologi dalam dunia kerja. Akibatnya, terdapat kekosongan hukum (*legal gap*) yang dapat merugikan tenaga kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perkembangan kecerdasan buatan membawa dampak yang bersifat ambivalen terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. Di satu sisi, AI menciptakan efisiensi dan peluang baru, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan serius berupa pengangguran, ketimpangan keterampilan, dan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus dari pemerintah dan para pemangku kepentingan untuk mengelola dampak tersebut secara bijaksana. (Husni, 2021 pp. 1-40 dan 245-270)

### **Hukum Ketenagakerjaan yang Diperlukan untuk Mengakomodasi Perkembangan Kecerdasan Buatan di Indonesia**

Menghadapi dinamika perkembangan kecerdasan buatan, reformasi hukum ketenagakerjaan menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Reformasi hukum dalam konteks ini tidak hanya berarti perubahan terhadap peraturan perundang-undangan, tetapi juga mencakup pembaruan kebijakan dan pendekatan dalam mengatur hubungan kerja di era digital.

Secara teoritis, reformasi hukum harus mengacu pada prinsip hukum responsif sebagaimana dikemukakan dalam teori hukum modern, yang menekankan bahwa hukum harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat. Dalam konteks ketenagakerjaan, hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai

sarana untuk melindungi kepentingan pekerja dan menciptakan keadilan sosial. (Selznick, 1978 pp. 71-91)

Salah satu aspek penting dalam reformasi hukum ketenagakerjaan adalah pengaturan penggunaan teknologi AI di tempat kerja. Regulasi yang jelas diperlukan untuk memastikan bahwa penggunaan teknologi tidak merugikan pekerja. Misalnya, perlu adanya ketentuan yang mengatur batasan penggunaan AI dalam pengambilan keputusan terkait tenaga kerja, seperti proses perekrutan, evaluasi kinerja, dan pemutusan hubungan kerja. Hal ini penting untuk mencegah diskriminasi serta menjamin transparansi dalam hubungan kerja.

Selain itu, reformasi hukum juga harus mencakup perlindungan terhadap pekerja yang terdampak otomatisasi. Pemerintah perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung program *reskilling* dan *upskilling*, sehingga tenaga kerja dapat beradaptasi dengan kebutuhan industri yang terus berubah. Dalam hal ini, konsep *human capital development* menjadi sangat penting, karena kualitas sumber daya manusia dipandang sebagai faktor utama dalam pembangunan ekonomi. (Asyhadie, 2019 pp. 170-205)

Di Indonesia, langkah reformasi juga harus mempertimbangkan kondisi sosial dan ekonomi masyarakat. Banyak tenaga kerja yang masih berada dalam sektor informal dengan tingkat pendidikan yang relatif rendah. Oleh karena itu, kebijakan yang diambil harus bersifat inklusif dan tidak hanya menguntungkan kelompok tertentu. Pemerintah perlu memastikan bahwa transformasi digital tidak memperlebar kesenjangan sosial.

Selanjutnya, reformasi hukum juga perlu memperhatikan munculnya bentuk-bentuk hubungan kerja baru, seperti pekerja platform digital. Regulasi harus mampu memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja dalam sistem ini, termasuk jaminan sosial, upah yang layak, dan kepastian kerja. Hal ini penting untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja dalam sistem ekonomi digital. (Standing, 2011 pp. 55-103)

Dari sisi kebijakan, pemerintah juga perlu mendorong kolaborasi antara sektor pendidikan, industri, dan pemerintah dalam menyiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi era AI. Kurikulum pendidikan harus disesuaikan dengan kebutuhan industri sehingga lulusan memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi.

Dengan demikian, reformasi hukum ketenagakerjaan yang diperlukan di Indonesia harus bersifat komprehensif dan berkelanjutan. Reformasi tersebut tidak hanya



berfokus pada perubahan regulasi, tetapi juga mencakup penguatan kapasitas sumber daya manusia, perlindungan sosial, serta penyesuaian terhadap dinamika hubungan kerja di era digital.

Pada akhirnya, tujuan utama dari reformasi ini adalah menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, adaptif, dan mampu menghadapi tantangan perkembangan kecerdasan buatan, sehingga manfaat teknologi dapat dirasakan secara merata tanpa mengorbankan kesejahteraan tenaga kerja. (Berg, 2021 pp. 85-130).

## **KESIMPULAN**

Perkembangan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah membawa perubahan besar dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia dengan menciptakan efisiensi, meningkatkan produktivitas, serta membuka peluang ekonomi baru, namun juga memunculkan tantangan berupa pengangguran struktural, kesenjangan keterampilan, dan munculnya bentuk hubungan kerja baru yang belum sepenuhnya diakomodasi oleh hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum yang adaptif dan responsif melalui penyempurnaan regulasi terkait penggunaan AI di tempat kerja, penguatan perlindungan bagi pekerja, pengembangan program reskilling dan upskilling, serta kolaborasi antara pemerintah, dunia pendidikan, dan industri agar transformasi digital dapat berlangsung secara adil, inklusif, dan mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Deranty, J. P., & Corbin, T. (2022). *Artificial intelligence and work: A critical review of recent research*.
- Hanifah, I. (2020). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. UMSU Press.
- Khan, A. A., et al. (2021). *Ethics of artificial intelligence: Principles and challenges*.
- Maulana, M. H., Manurung, D. A., Alfahrizi, A., & Agil, S. (2024). Analisis hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Cendikia ISNU*.
- Noval, S. M. R. (2020). *Hukum ketenagakerjaan: Hakikat cita keadilan dalam sistem ketenagakerjaan*. Refika Aditama.
- Sinambela, S. M., et al. (2023). Perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*.