

PERAN INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) DALAM PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRI DI INDONESIA

Annisa Febrianty Rahayu¹, Eka Yulyana²

Universitas Singaperbangsa, Karawang, Indonesia^{1,2}

E-mail : annisafebrianty321@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia, dengan fokus permasalahan kriteria usia, pendidikan, dan pengalaman dalam konteks ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu Studi Literatur atau Studi Pustaka. Menurut Zed dan Merfianora (2019) menjelaskan Library Research yaitu penelusuran pustaka bukanlah langkah awal menyiapkan kerangka penelitian, akan tetapi sekaligus memanfaatkan beberapa sumber perpustakaan. Dalam penelitian ini menggunakan teori organisasi internasional. Organisasi internasional dapat didefinisikan sebagai sebuah struktur formal yang beresinambungan yang pembentukannya didasarkan pada perjanjian antar anggota-anggotanya (Archer et al., 1893). Perselisihan perburuhan merupakan konflik antara pekerja dan pengusaha yang timbul karena perbedaan pendapat terkait hak, kewajiban, dan kondisi kerja. Pemerintah berperan penting dalam menangani perselisihan perburuhan agar tercapai keadilan di dunia kerja. Namun, berbagai permasalahan muncul terkait dengan kriteria usia dan pendidikan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Pertama, kriteria usia menjadi kendala dalam menilai hak dan tanggung jawab pekerja. Beberapa kebijakan kurang sesuai dengan dinamika usia pekerja dapat menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan. Oleh karena itu, perlu disusun pedoman yang lebih inklusif terhadap perbedaan usia di tempat kerja. Kedua, pendidikan menjadi faktor pengaruhi pemahaman pekerja terhadap hak dan kewajiban mereka. Pemerintah perlu meningkatkan literasi hukum ketenagakerjaan di kalangan pekerja. Pemerintah perlu menyusun mekanisme yang adil dan transparan untuk menilai pengalaman kerja dan mencegah diskriminasi. Dengan memahami permasalahan terkait kriteria usia, pendidikan, dan pengalaman dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, pemerintah dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dan inklusif. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan keadilan, harmoni, dan produktivitas di pasar tenaga kerja Indonesia.

Kata Kunci: *Peran Pemerintah, Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Kriteria Pekerja*

ABSTRACT

This research discusses the role of the government in resolving labor disputes in Indonesia, with a focus on issues related to age, education, and experience criteria in the context of employment. This research uses a descriptive research method with a qualitative approach. The data collection technique used in this research is adjusted to the research objective, which is Literature Study or Library Study. According to Zed and Merfianora (2019), Library Research, which is the literature search, is not the initial step in preparing the research framework, but rather simultaneously utilizes several library sources. In this research, the theory of international organizations is used. International organizations can be defined as a continuous formal structure whose formation is based on agreements among its members. (Archer et al., 1893). Labor disputes are conflicts between workers and employers that arise due to differences in opinion regarding rights, obligations, and working conditions. The government plays an important role in handling labor disputes to achieve justice in the workplace. However, various issues arise related to age and education criteria in the resolution of labor disputes. First, age criteria become an obstacle in assessing workers' rights and responsibilities. Some policies that do not align with the dynamics of workers' ages can lead to inequality and injustice. Therefore, it is necessary to develop guidelines that are more inclusive of age differences in the workplace. Secondly, education is a factor that influences workers' understanding of their rights and obligations. The government needs to improve labor law literacy among workers. The government needs to establish a fair and transparent mechanism to assess work experience and prevent discrimination. By understanding the issues related to age, education, and experience criteria in labor dispute resolution, the government can develop more effective and inclusive policies. These steps are expected to enhance fairness, harmony, and productivity in the Indonesian labor market.

Keywords: *Government Role, Labor Dispute Resolution, Worker Criteria*

PENDAHULUAN

Hubungan Industrial mulai digunakan secara umum di Inggris dan Amerika Utara pada dekade 1920-an. Kemudian istilah ini diikuti oleh 'Manajemen Personalia' (MP) dan sejak 1980-an, 'Manajemen Sumber Daya Manusia' (MSDM). Di Indonesia, hubungan industrial hadir setelah proklamasi kemerdekaan. Pada saat itu, hubungan kerja didasarkan pada konflik antara pekerja dan pengusaha. Dengan kata lain, pada saat itu hubungan industrial tidak berjalan dengan baik. Kemudian, pada tanggal

4-7 Desember 1974, pemerintah mengadakan Seminar Hubungan Kerja Pancasila dan menyepakati bahwa hubungan kerja harus berlandaskan nilai-nilai dan hukum Pancasila serta Undang-Undang 1945. Setelah Seminar Hubungan Kerja Pancasila, dilanjutkan dengan seminar Hubungan Industrial Pancasila. Terakhir, sejak ditetapkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, konsep ketenagakerjaan Indonesia dikenal sebagai Hubungan Industrial (Jim Hidayah Wahid & Eka Saputra, 2023). Menurut Michael Salomon

Hubungan industrial melibatkan sejumlah konsep seperti keadilan dan kesamaan, kekuatan dan kewenangan.

Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organisation (ILO) dengan anggota dari unsure pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja, berfungsi menetapkan standar- standar internasional tentang kondisi kerja dan perlindungan pekerja. Pembukaan konstitusi ILO tahun 1919 menyatakan bahwa perdamaian umum dan abadi di berbagai Negara hanya dapat dicapai berdasarkan prinsip keadilan sosial. Selain itu Negara-negara juga harus mengatur waktu kerja termasuk penetapan jam kerja dan hari kerja maksimum dalam satu minggu, pengaturan penyaluran tenaga kerja, pengaturan pendidikan teknik dan kejuruan, pencegahan pengangguran, perlindungan terhadap pekerja anak, usia muda, wanita dan usia tua, perlindungan kepentingan pekerja yang bekerja diluar negeri, ketentuan upah yang memadai, pengaturan prinsip pengupahan yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, dll. (Asutik, n.d.)

Setiap orang masing-masing memiliki kebutuhannya yang harus dipenuhi baik kebutuhan sendiri maupun keluarga. Untuk memenuhinya maka akan melakukan pencarian pekerjaan yang akan menghasilkan berupa upah atau gaji yang nantinya akan didapat setelah melakukan pekerjaannya. Di dalam suatu pekerjaan tentu saja bukan hal yang mudah untuk mendapatkannya, diperlukan tahapan-tahapan yang Panjang agar dapat memenuhi kriteria-kriteria yang diinginkan oleh Perusahaan atau si pemberi pekerja.

Mengacu pada peraturan perundang-undangan, tanggung jawab Negara terhadap pekerja/buruh di Indonesia pada hakikatnya telah diatur dalam undang-undang, antara lain UUD 1945 Amandemen Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Tiaptiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, Pasal 34 ayat (2) Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat sesuai dengan martabat kemanusiaan. Di samping itu, Undang-Undang Nomor 39, Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) Pasal 38 menyebutkan bahwa 1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat pekerjaan; 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau sesuai syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kerja upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Kehadiran tenaga kerja dengan produktivitas yang tinggi pada setiap tahap perkembangan proyek memainkan peran penting dalam keberhasilan proyek (Nasirzadeh & Nojedehi, 2013). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar

pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi. Di Indonesia sendiri, dimana jumlah penduduk mencapai 220 juta orang, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar sekali untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus, Namun akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Ini terbukti dengan banyaknya pemberitaan di media massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan di dalam hubungan industrial tersebut. Karena banyaknya perselisihan-perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial tersebut, maka perlu dicari cara terbaik dalam menyelesaikan permasalahan

atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja. Lalu yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana menyelesaikan masalah tersebut? Hal ini perlu dikaji secara komprehensif sehingga dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tercipta sebuah hubungan yang harmonis dalam upaya mewujudkan suasana ketenagakerjaan yang baik dan harmonis di negeri ini. Perselisihan hubungan kerja terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja.

Peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia melibatkan sejumlah permasalahan, termasuk kriteria usia, pendidikan, dan pengalaman. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi seluruh pekerja di negeri ini. Beberapa aspek yang dapat menjadi latar belakang peran pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan, khususnya terkait kriteria usia, pendidikan, dan pengalaman. Salah satu permasalahan yang masih sering terjadi yaitu belum optimalnya upaya pemerintah dalam mengimplementasikan produk peraturan perundang-undangan dan menangani kasus-kasus ketenagakerjaan di Indonesia salah satunya mengenai usia tenaga kerja. Adapun tujuan penulisan ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi peran Pemerintah dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia salah satunya permasalahan usia.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini menggunakan teori organisasi internasional. Organisasi internasional

dapat didefinisikan sebagai sebuah struktur formal yang beresinambungan yang pembentukannya didasarkan pada perjanjian antar anggota-anggotanya (Archer et al., 1893). Teuku May Rudy mendefinisikan organisasi Internasional sebagai pola kajian kerjasama yang melintasi batas-batas negara dengan didasari struktur organisasi yang jelas dan lengkap serta diharapkan atau diproyeksikan untuk berlangsung serta melaksanakan fungsinya secara berkesinambungan dan melembaga guna mengusahakan tercapainya tujuan-tujuan yang diperlukan serta disepakati bersama, baik antara pemerintah maupun antar sesama kelompok non pemerintah pada negara yang berbeda Rudy (3 : 2015).

METODE

Pada penelitian ini berusaha mengetahui dan mendeskripsikan permasalahan pada Hubungan Industrial di Indonesia. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nurdin dan Hartati (2019), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersumber dari data kemudian memanfaatkan teori yang ada sebagai penjelasan dengan berakhir sebuah teori.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu Studi Literatur atau Studi Pustaka. Menurut Zed dan Merfianora (2019) menjelaskan *Library Research* yaitu penelusuran pustaka bukanlah langkah awal menyiapkan kerangka penelitian, akan tetapi sekaligus memanfaatkan beberapa sumber perpustakaan. Sumber perpustakaan tersebut digunakan untuk memperoleh data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Internatiional Labour Organization (ILO)

International Labour Organization (ILO) merupakan organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang dibentuk berdasarkan Traktat Versailles pada tahun 1919 bersamaan dengan berdirinya Liga Bangsa-Bangsa (LBB). Dalam perkembangannya setelah selesainya Perang Dunia Kedua yaitu pada tahun 1945, ILO menjadi Badan Khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Tujuan didirikannya ILO Untuk meningkatkan keadilan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia, khususnya kaum pekerja Dalam mukadimah. Konstitusi ILO dinyatakan bahwa perdamaian abadi hanya mungkin tercipta atas dasar keadilan sosial. Syarat-syarat kerja masih mencerminkan ketidakadilan dan selama hal tersebut masih terjadi, maka berbagai goncangan yang terjadi akan mengancam keserasian dan ketentraman hidup masih akan terus terjadi. Keanggotaan ILO (International Labour Organization) ILO merupakan satu-satunya organisasi internasional yang beranggotakan tiga unsur yaitu unsur Pemerintah, unsur pengusaha dan unsur pekerja. Seluruh kebijakan dan program ILO dirumuskan dan ditetapkan oleh ketiga unsur tersebut. Landasan ILO Landasan ILO tercantum pada Mukadimah Konstitusi ILO dan Deklarasi Philadelphia. ILO pada sidang umumnya ke- 26 di Philadelphia pada tanggal 10 Mei 1944 menyetujui Deklarasi yang memuat tujuan dan prinsip dasar ILO . Deklarasi Philadelphia merupakan bagian tak terpisahkan.

2. Struktur dan organisasi ILO

a) International Labour Confrence

(ILC) ILC adalah forum pleno ILO yang mempunyai kekuasaan tertinggi dan memutuskan semua aktivitas ILO. Sidang diadakan sekali setiap tahun pada bulan juni di Kantor PBB dan Kantor Pusat ILO di Jenewa. Sidang dihadiri oleh para Menteri Tenaga Kerja sebagai "Minister attending to the conference" dan delegasi negara anggota yang tersusun secara tripartite dengan komposisi Pemerintah (2) : Pengusaha (I): Pekerja (I). Selain itu, masing-masing unsur dapat membawa penasihat yang jumlahnya paling banyak 10 orang agar bisa mengikuti tiap mata acara.

- b) **GovernIng Body (GB).** GB merupakan Sidang Badan Pimpinan yang diselenggarakan tiga kali dalam setahun bertempat di Kantor Pusat ILO di Jenewa. GB adalah badan pengambil keputusan ILO yang mempunyai tugas utama memutuskan kebijakan, menetapkan program dan anggaran organisasi, menyusun acara ILO dan lain sebagainya.
- c) **ILO Office** ILO Office merupakan sekretariat permanent ILO yang dipimpin oleh seorang Dirjen, dibantu 5 orang Direktur Eksekutif dan 1 orang Asisten Dirjen. Kantor Pusat ILO berkedudukan di jenewa, Swiss. Kantor Pusat. ILO mempunyai Kantor-kantor cabang yang tersebar di beberapa wilayah di dunia yang terdiri dan Kantor Wilayah dan Kantor Lokal. Kantor Wilayah ILO berjumlah 5 buah yaitu Kantor Wilayah Afrika di Abidjan (Ethiopia), Amerika Latin dan Karibia berkedudukan di Lima (Peru), Asia dan Pasifik

berkedudukan di Bangkok (Thailand), Eropa dan Asia Tengah berkedudukan di Jenewa (Swiss) dan negara-negara Arab berkedudukan di Beirut Masing-masing Kantor Wilayah mempunyai Kantor Lokal. Kantor Lokal untuk Wilayah Asia Pasifik berkedudukan di New Delhi (India), islamabad (Pakistan), Dhakar (Bangladesh), Manila (Philipina), Jakarta (ndonesia), Tokyo Jepang), " Colombo (Sri Lanka), Beijing (China), dan Suva (Fiji).

3. Lingkungan Global Dan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan Internasional.

Ekonomi global yang baru meletakkan pendekatan-pendekatan baru pada hubungan industrial. Perusahaan-perusahaan multinasional (dengan operasi-operasi desentralisasi yang luas untuk beroperasi sebagai actor-aktor local pada beberapa Negara pada beberapa negara di seluruh dunia) dan perusahaan transnasional atau global (dengan operasi-operasi di seluruh dunia dan keputusan-keputusan dibuat mengenai para karyawan, sumber pasokan, keuangan, teknologi dan lokasi manufaktur tanpa mempertimbangkan batas-batasan internasional) cenderung memperlemah kekuatan dan pengaruh serikat-serikat pekerja Pemimpin-pemimpin serikat pekerja melihat karakteristik-karakteristik perusahaan multinasional berikut sebagai dasar bagi ancaman terhadap kekuatan tawar menawar serikat pekerja: kuatnya sumber-sumber keuangan; alternative sumber-sumber

persediaan; kemampuan untuk memindahkan fasilitas-fasilitas produktif dinegara- Negara lain; pengetahuan dan keahlian yang lebih unggul dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan; suatu rentang wewenang yang luas; dan fasilitas-fasilitas produksi di beberapa industri).

4. Peran Negara dalam Hubungan Perburuhan di Indonesia

Dalam kaitannya dengan hubungan industrial, Pemerintah Indonesia berperan sebagai pelindung pekerja/buruh, antar lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri sebagai pelengkap penyertainya. Selain itu, sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan perkerja/buruh dengan majikan/pengusaha dalam mencari titik temu antara kedua pihak dalam mendapatkan hak-hak sebagaimana diatur dalam undang-undang. Secara empirik, sampai saat ini masih sering terjadi konflik kepentingan antara pekerja/buruh dan majikan/pengusaha, baik dimuat/disiarkan dalam media cetak maupun media elektronik. Hubungan pekerja/buruh dan majikan/pengusaha harus difahami bahwa posisi pekerja/buruh sebagai subordinatif terhadap majikan/pengusaha.

5. Pencari Kerja Berdasarkan Umur

Tenaga Kerja adalah orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari

penduduk usia produktif (usia 15-65 tahun) yang masuk kategori Angkatan kerja (labour force). Penduduk yang bekerja pada umumnya rata-rata upah buruh tertinggi sebesar 3,91 juta rupiah pada kelompok umur 50–54 tahun, sedangkan terendah sebesar 1,83 juta rupiah pada kelompok umur 15–19 tahun (BPS, 2023). . Kondisi negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran terbuka, yaitu jumlah Angkatan kerja yang tidak sungguh-sungguh tidak bekerja sama sekali dan sering mencari kerja pada saat survey dilakukan. Sementara yang setengah pengangguran dan penganggur terselubung tidak dihitung dalam angka pengangguran terbuka, karena mereka masih menggunakan waktu produktifitasnya selama bekerja. Jadi, kelompok umur sangat penting dalam prasyarat pencari kerja.

6. Pencari Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pencari kerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan pada dasarnya melihat tingkat pendidikan tertinggi dari suplai tenaga kerja. Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2022 oleh Badan

Pusat Statistik, persentase penduduk usia 15 tahun ke atas berdasarkan pendidikan tertinggi SD 45.08, SMP 14.48, SMA/SMK 30.66, Diploma I/II/III 1.96, Sarjana/DIV 7.80. Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pekerja tertinggi yaitu lulusan Sekolah Dasar. Sehingga kualitas Angkatan kerja dapat dilihat dari mayoritas pendidikan si pencari pekerja tersebut agar tidak terjadi kegagalan dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi dalam lapangan kerja.

KESIMPULAN

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah ketenagakerjaan didominasi oleh kemampuan tenaga kerja yang masih kurang memadai baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja dan yang lainnya sehingga memerlukan kebijakan pasar kerja yang lentur. Melalui kebijakan itu, pihak perusahaan diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan secara internal melalui pemberdayaan tenaga kerja. Dengan menstabilkan kerja, memacu investasi pendidikan akan menyebabkan kenaikan kesejahteraan dan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil – hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah – masalah yang

bervariasidalam periode tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Archer, Clive. 1893. *International Organization*. London: University of Aberdeen.
- Firnawati, F., Muhammadiyah, M., & Mone, A. (2016). Peran Pemerintah dalam penanggulangan pengangguran di Kota Makassar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 2(3), 237-251.
- Jim Hidayah Wahid, & Eka Saputra. (2023). Kontribusi Konvensi ILO No.100 terhadap Hubungan Industrial di Indonesia. *Mandub : Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora*, 2(1), 220–229. <https://doi.org/10.59059/mandub.v2i1.901>
- Melfianora. (2019). Penulisan Karya Tulis Ilmiah dengan Studi Literatur. Diakses dari <http://osf.io/efmc2/>
- Rudi, T. May. 1993. *Administrasi dan Organisasi Internasional*, Bandung: PT. Eresco.
- Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 83-92.
- Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 474-485. [SAKERNAS] Persentase Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi (Persen), 2020-2022 <https://www.bps.go.id/id/pressr>

release/2023/11/06/2002/tingkat-

pengangguran-terbuka--tpt--