

Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Malaysia

Vedita Akbar^{1*}, Handar Subhandi Bakhtiar²

¹⁻² Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

Email: vedita.akbarr@gmail.com¹, handar_subhandi@yahoo.com²

Alamat: Jl. RS. Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan, DKI Jakarta

*Korespondensi penulis: vedita.akbarr@gmail.com

Abstract. This study discusses the comparison of labor law between Indonesia and Malaysia, focusing on the regulation of employment relations, worker protection, wage systems, and outsourcing practices. Indonesia, through Law Number 6 of 2023, strengthens labor regulations by emphasizing worker protection, whereas Malaysia, through the Employment Act 1955, emphasizes flexibility in employment relationships with minimum protection. This research uses normative legal research methods and a comparative law approach. The results show that Indonesia prioritizes structural and formal worker protection, while Malaysia emphasizes administrative efficiency. This study recommends strengthening worker protection in both countries and the need for harmonization of labor standards within the ASEAN region.

Keywords: Labor Law, Worker Protection, Outsourcing, Industrial Relations, Legal Comparison.

Abstrak. Penelitian ini membahas perbandingan hukum ketenagakerjaan antara Indonesia dan Malaysia dengan fokus pada pengaturan hubungan kerja, perlindungan pekerja, sistem pengupahan, dan praktik outsourcing. Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperketat pengaturan ketenagakerjaan dengan menitikberatkan pada perlindungan pekerja, sedangkan Malaysia melalui Employment Act 1955 lebih menekankan fleksibilitas hubungan kerja dengan perlindungan minimum. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dan pendekatan perbandingan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indonesia mengedepankan perlindungan pekerja secara struktural dan formal, sementara Malaysia mengutamakan efisiensi administratif. Studi ini merekomendasikan penguatan perlindungan pekerja di kedua negara dan perlunya harmonisasi standar ketenagakerjaan di kawasan ASEAN.

Kata kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Pekerja, Outsourcing, Hubungan Industrial, Perbandingan Hukum.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini, Indonesia termasuk negara yang dalam perkembangan dunia usahanya semakin pesat. Hal ini dikarenakan seiring bergantinya waktu, pertumbuhan perekonomian di dunia semakin bersaing satu sama lain. Di Indonesia perkembangan jaman yang semakin pesat berpengaruh juga di dunia pekerjaan. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi membuat angkatan kerja semakin meningkat dari tahun ke tahun. Persaingan di dunia kerja juga semakin ketat. Hal ini membuat ketidak seimbangan antara angka penduduk yang tinggi dengan lowongan kerja yang tersedia. Keterbatasan lowongan kerja yang tersedia berdampak angka pengangguran di Indonesia semakin meningkat, dan maraknya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan buruh dan buruh, buruh dan pengusaha. (Bambang, 2013)

Di dunia kerja adanya hubungan pengusaha atau pemberi kerja dengan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 14-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau dalam berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. (Subri, 2003) Peranan pemerintah sangat penting, untuk mengatur terkait adanya hubungan tenaga kerja dengan pemberi kerja. Di dunia hubungan industrial dan ketenagakerjaan ini memang perlu diperhatikan oleh pemerintah, dikarenakan aspek ini sangat memiliki peranan penting untuk pembangunan ekonomi suatu negara. Jika banyaknya penyerapan tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan, akan mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Seperti yang kita ketahui, negara Indonesia dan Malaysia merupakan negara berkembang di kawasan Asia Tenggara, tentunya dari segi hukum ketenagakerjaan memiliki perbedaan. Di Indonesia tentunya memiliki peraturan yang mengatur terkait hukum ketenagakerjaan, Peranan pemerintah sendiri yaitu telah melakukan perubahan dalam hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No 13 Tahun 2003) melalui omnibus law yang dikenal dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini tentunya bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil antara pengusaha dan pekerja serta mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Lalu untuk negara Malaysia itu sendiri, hukum ketenagakerjaan diatur dalam Employment Act 1995 dan undang-undang yang mendukung lainnya. Kedua negara ini tentunya memiliki perbedaan dalam mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, walaupun pada dasarnya kedua negara ini ingin menerapkan keadilan untuk seluruh masyarakatnya. Namun perbedaan dalam hukum ketenagakerjaan meliputi dari perlindungan hak pekerja, jam kerja, status pekerja, kompensasi pekerja, upah minimum, pengaturan mengenai outsourcing tenaga kerja di Indonesia dan Malaysia. Maka disini penulis akan membandingkan mengenai sistem pengaturan hukum ketenagakerjaan antara kedua negara ini. Di Indonesia hubungan industrial dan ketenagakerjaan lebih terstruktur melalui lembaga tripartit, sedangkan untuk negara di Malaysia pendekatan lebih banyak melalui penyelesaian administratif dan konsiliasi. Namun menganalisis hukum ketenagakerjaan di kedua negara ini tentunya sangat penting dikarenakan dinamika ketenagakerjaan yang semakin global, yang mana banyak perusahaan multinasional beroperasi di kedua negara dan mengharuskan adanya pemahaman lintas sistem hukum. Dan tentunya analisis ini penting dikarenakan memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan nasional agar lebih adaptif terhadap tantangan global dan kebutuhan perlindungan hak pekerja yang lebih baik.

2. KAJIAN TEORITIS

- Teori Keadilan

Menurut Gustav Radbruch mengemukakan bahwa Keadilan itu terkait dengan pendistribusian yang merata antara hak dan kewajiban yang menyatakan “*rechct ist wille zur gerechtigkeit*” (hukum adalah kehendak demi untuk keadilan). Adil pada hakekatnya bermakna menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (*equality before the law*).

- Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum adalah konsep yang berkaitan dengan upaya atau mekanisme yang disediakan oleh hukum untuk melindungi hak-hak individu atau kelompok kelompok dari tindakan yang pastinya merugikan atau melanggar hak tersebut. Menurut Zainal Asikin bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja. (Asikin, 1993) Hukum melindungi hak-hak masyarakat dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepada mereka untuk bertindak, misalnya tindakan hukum untuk menuntut melalui institusi hukum, agar hak mereka terpenuhi. Perlindungan hukum bagi rakyat diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang kami gunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti badan pustaka atau data sekunder. Penelitian hukum normatif merupakan suatu penelitian yang berfokus pada penelitian yang mengkaji studi dokumen dengan menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, jurnal, artikel, teori hukum, bahan pustaka dari buku-buku yang terkait dengan topik pembahasan penelitian. Penelitian hukum normatif juga disebut hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian normatif yaitu pendekatan perbandingan (*Comparative Approach*). Pendekatan perbandingan sendiri merupakan pendekatan yang dilakukan untuk membandingkan hukum suatu negara dengan hukum negara lain, adapun mengenai perbandingan mengenai hukum asing. Lalu untuk bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum lainnya yang mendukung penulisan ini. Bahan hukum primer berupa perundang-undangan dan peraturan pemerintah. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal hukum, dan internet yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Teknik untuk pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) yang merupakan pengumpulan bahan hukum yang dilakukan yaitu dengan diolah dan dianalisis terkait sumber bahan hukum primer dan sekunder yang telah dikumpulkan lalu kemudian dilakukan dengan cara membandingkan bahan hukum tersebut yang akan menjadi sumber tulisan sehingga dapat memberikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum Industrial dan Ketenagakerjaan di Indonesia

Di Indonesia, terdapat aturan-aturan yang dibuat dalam bentuk peraturan perundang-undangan termasuk dalam hal ketenagakerjaan yang dimana tujuan aturan ini dibuat salah satunya agar dapat memberikan perlindungan pada setiap pekerja/buruh yang bekerja baik dalam sektor formal atau informal. Pada dasarnya peraturan ini dapat memberikan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja atau buruh terkait upah, sistem kerja, dan lain-lain. Pada umumnya hubungan kerja biasa dilakukan dalam sebuah perjanjian. Perjanjian ini dapat dituangkan dalam sebuah kontrak kerja. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya sebagai instrument hukum, namun bisa menjadi alat untuk mencapai kesejahteraan sosial dan ekonomi yang lebih baik bagi seluruh lapisan masyarakat. Melalui perlindungan hukum yang jelas terhadap hak-hak pekerja serta fleksibilitas yang bijaksana dalam hubungan kerja, maka dapat menciptakan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, meliputi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Hukum ini mencakup pengaturan mengenai hubungan industrial pekerja.

Untuk perlindungan hak pekerja di Indonesia dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945, yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Lalu untuk Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur berbagai hak pekerja, upah minimum, jaminan sosial, cuti, dan perlindungan terhadap pekerja anak. Perubahan terjadi pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perubahan yang meliputi Pasal 81 mengenai hubungan kerja, status pekerja dan syarat kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak, Alih daya (Outsourcing), mengatur jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan, waktu kerja dan waktu istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta hak-hak pesangon, Jaminan Kehilangan Pekerja (JKP).

Perubahan terjadi padahl pasal 88A – 88G mengenai perubahan upah, yang mana upah minimum baik upah minimum provinsi (UMP), ataupun upah minimum Kabupaten atau kota. Penyesuaian upah mengikuti pertumbuhan ekonomi dan inflasi, serta memberikan formula baru dalam penetapan upah minimum untuk menjaga keseimbangan dunia usaha dan kesejahteraan pekerja. Selanjutnya pasal 93 -94 terkait pembahasan cuti, yang mana menjamin hak cuti pekerja untuk cuti tahunan, cuti untuk alasan tertentu (menikah, melahirkan, dan lain-lain). Pada pasal 96, menekankan mengenai penyelesaian perselisihan, mediasi, konsiliasi atau arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebagai jalur terakhir jika musyawarah gagal. Pasal 156 membahas mengenai pesangon untuk pekerja yang mengalami PHK, besaran berbeda tergantung masa kerja, dan alasan PHK, adanya skema jaminan kehilangan pekerjaan yang membantu pekerja pasca PHK. Prinsip utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia meliputi :

- Perlindungan hak pekerja, dalam hak ini mengenai hak atas upah yang layak, waktu kerja yang wajar, jaminan sosial, dan kebebasan berserikat.
- Hubungan Industrial ini merupakan pengaturan hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah (tripartite).
- Perlindungan dalam alih daya, yang mana aturan ini diperketat, hanya diperbolehkan untuk pekerjaan non-core business.
- Penyelesaian perselisihan bisa diselesaikan melalui mekanisme bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Penguatan regulasi terkait keselamatan dan kesehatan kerja melalui Peraturan pemerintah mencakup beberapa aspek penting, yang pertama adanya peningkatan standar keselamatan kerja meliputi penetapan protokol yang lebih rinci dan komprehensif. Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan pelatihan keselamatan secara berkala kepada semua pekerja. (Dharmalinga, 2024) Yang kedua terkait penguatan regulasi mengenai adanya sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar standar keselamatan bekerja. Selain itu perusahaan diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai di tempat kerja. Lalu hal terpenting yaitu adanya fleksibilitas dalam perundingan kolektif memungkinkan pekerja dan pengusaha untuk menyesuaikan kesepakatan berdasarkan kondisi spesifik ditempat kerja. Namun hal ini harus diimbangi dengan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Dan dari pihak pemerintah Indonesia sudah memfasilitasi mediasi dan arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi akibat perundingan kolektif ini. Lalu sebagai salah satu upaya pemerintah dalam mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan. Kebijakan pengupahan ini merupakan kewenangan pemerintah pusat untuk menetapkannya. Dan terdapat beberapa kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah pusat. Terkait mengenai kebijakan upah minimum, di Indonesia ditetapkan setiap tahun menjelang pergantian tahun dan berlaku di awal tahun berikutnya. Penetapan upah minimum merupakan kebijakan pemerintah pusat.

Selanjutnya mengenai perlindungan hukum tentang adanya Outsourcing tenaga kerja di Indonesia, yang mana outsourcing hanya dibolehkan untuk sebagian pelaksanaan pekerjaan tertentu yang bukan core business. Dan untuk status pekerja harus memiliki hubungan kerja dengan perusahaan outsourcing (penyedia jasa pekerja). Mengenai hak pekerja harus dipenuhi hak normatif, termasuk upah, jaminan sosial seperti BPJS, dan hak lainnya. Dan jika terjadinya pergantian perusahaan outsourcing, maka hak-hak pekerja harus dilanjutkan.

Pemerintah Indonesia sebagai penyelenggara pembangunan berkewajiban untuk memfasilitasi setiap warga negaranya agar dapat bekerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya, dan harus dilakukan semaksimal mungkin oleh negara. Maka, hak setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan dapat terpenuhi. Disini pemerintah dituntut untuk melakukan perencanaan terhadap hal tersebut untuk menyediakan lapangan pekerjaan agar terciptanya kesadaran atas kewajiban suatu negara, namun pada faktanya lapangan pekerjaan di Indonesia masih terbatas.(Sutedi, 2009).

Hukum ketenagakerjaan di Malaysia

Malaysia mengatur hubungan kerja melalui Employment Act 1955 yang menetapkan standar minimum ketenagakerjaan, seperti jam kerja, cuti tahunan, cuti sakit, pembayaran upah, dan ketentuan pemutusan hubungan kerja. Dan adanya Industrial Relations Act 1967 yang mengatur hak berserikat dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hubungan kerja, Malaysia lebih sederhana dan berfokus pada perlindungan minimum. Upah minimum di Malaysia diatur melalui Minimum Wages Order yang menetapkan standar upah minimum nasional. Penetapan upah minimum ini dilakukan secara berkala dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup layak pekerja di seluruh wilayah negara.

Industrial Relations Act 1967 mengatur mengenai adanya perundingan kolektif yang lebih formal di Malaysia, yang mana mengatur mengenai, mediasi, arbitrase, dan intervensi pengadilan jika diperlukan, memastikan bahwa perselisihan ketenagakerjaan dapat diselesaikan secara adil dan efisien. Adanya sistem hukum yang terstruktur untuk penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Di Malaysia tidak ada undang-undang khusus yang mengatur tentang diskriminasi di tempat kerja.

Terkait PHK, di Malaysia tidak banyak perbedaan dalam hal PHK, istilah PHK yaitu pemberhentian pekerja, pemerintah Malaysia sebelumnya juga mengimbau kepada para pengusaha dan pekerja agar menghindari terjadinya pemberhentian pekerja, namun jika hal ini terjadi dan tanpa sebab yang sah, maka pekerja dapat mengajukan permohonan kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan agar dapat dipekerjakan kembali sebagaimana dalam pasal 20 ayat (1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang mana menjelaskan bahwa pekerja yang diberhentikan tanpa alasan yang wajar, bisa mengajukan permohonan. Di Malaysia jenis pemberhentian pekerja yang dilakukan oleh pengusaha harus berdasarkan kriteria tertentu, adapun jenis pemberhentian pekerja yaitu :

- Pemberhentian kontrak dengan notis (pemberitahuan) yaitu pengusaha memberhentikan pekerja dengan tujuan tidak lagi menjalankan usaha ditempat dimana pekerja tersebut diberi pekerjaan. Dibagi beberapa jenis yaitu pemberhentian tetap (retrenchment) , pemberhentian secara sukarela, dan rentikerja Sentara (lay-off)
- Pemberhentian kontrak tanpa notis, biasanya terjadi disebabkan beberapa hal yang tidak memerlukan notis, yaitu karena adanya pelanggaran terhadap intruksim wanprestasi, perilaku buruk. Pemberhentian pengusaha, yaitu terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha seperti gagal bayar upah kepada pekerja.

Pemberhentian oleh pekerja bisa karena tidak hadir selama lebih dari dua hari berturut-turut.

- Pemberhentian kontrak karena alasan khusus, yaitu pemberhentian kerja atas pelanggaran yang tidak memenuhi persyaratan baik secara tersurat atau tersirat. Pekerja yang diberhentikan tanpa alasan dan alasan yang adil dapat representasi secara bertulis kepada ketua Pengarah, untuk meminta pemulihan pada pekerjaan lamanya.

Mengenai upah minimum di Malaysia pembagian berdasarkan wilayah dengan kondisi jumlah penduduk, kondisi ekonomi atau pendapatan asli daerah dan kesejahteraan masyarakat. Perintah gaji minimum 2022 membagi pemeberlakuan upah minimum menjadi dua wilayah yaitu : wilayah majlis Bandaraya dan Majlis Perbandaran, wilayah selain wilayah diatas. Pembagian ini menurut wilayah pemerintah lokal kerajaan tempatan yang pembagiannya mendasarkan pada kondisi ekonomi atau pendapatan asli daerah dan kesejahteraan masyarakat bukan pada pembagian secara administrasi saja.

Dalam pengaturan outsourcing tenaga kerja, pekerja yang di outsourcing secara formala dipekerjakan oleh agensi, bukan perusahaan pengguna jasa, dan perusahaan pihak ketiga bertanggung jawab atas hasil proyek secara keseluruhan. Untuk perlindungan yang diberikan, pekerja outsourcing berhak atas upah minimum, jam kerja maksimum, dan cuti tahunan yang diatur didalam Employment Act 1955. Adanya jaminan sosial, pekerja wajib didaftarkan dalam sistem perlindungan sosial seperti SOCSO (Social Security Organisation) dan EPF (Employees Provident Fund). Dan jika terjadi perselisihan industrial, pekerja dapat mengajukan keluhan atau tuntutan melalui industrial relations act 1967 jika terjadi pelanggaran hak. Dan outsourcing wajib memiliki lisensi resmi dari kementerian sumber manusia, dan memastikan pembayaran upah tepat waktu dan sesuai dengan peraturan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan mendasar dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan antara Indonesia dan Malaysia. Indonesia, melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, memperketat pengaturan outsourcing, menetapkan standar upah minimum berdasarkan pertumbuhan ekonomi regional, serta memperkuat mekanisme penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara itu, Malaysia lebih menekankan pada perlindungan minimum pekerja melalui Employment Act 1955, dengan fokus pada fleksibilitas hubungan kerja dan penyelesaian administratif atas perselisihan.

Dalam aspek outsourcing, Indonesia mengharuskan hubungan kerja langsung dengan penyedia jasa tenaga kerja, sedangkan di Malaysia pekerja outsourcing tetap menjadi karyawan agensi. Sistem pengupahan minimum di Malaysia juga lebih bervariasi berdasarkan wilayah dibandingkan dengan Indonesia. Secara umum, Indonesia cenderung memberikan perlindungan pekerja yang lebih struktural dan formal, sementara Malaysia menekankan pada efisiensi administratif.

SARAN

- **Untuk Indonesia**

Diperlukan pengawasan yang lebih ketat terhadap implementasi regulasi outsourcing dan penegakan hak-hak pekerja, khususnya dalam sektor informal dan pekerja kontrak. Pemerintah juga perlu meningkatkan kecepatan dan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- **Untuk Malaysia**

Diharapkan adanya penguatan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing, termasuk memperluas cakupan hak-hak pekerja dalam sektor agensi, serta memperbaiki standar minimum ketenagakerjaan sesuai dinamika pasar tenaga kerja modern.

- **Untuk ASEAN**

Diperlukan harmonisasi standar minimum ketenagakerjaan antarnegara anggota untuk menciptakan persaingan yang adil di kawasan Asia Tenggara dan melindungi hak pekerja lintas negara.

DAFTAR REFERENSI

Bambang, R. J. (2013). Hukum ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia.

Dharmalinga, I. N. A. M. (2024). Perbandingan hukum perburuhan negara Indonesia dengan hukum perburuhan negara Singapura, negara Malaysia, dan negara Thailand. *Media Hukum Indonesia*, 2(2), 543–554. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12291513>

Employment Act 1955 (Malaysia).

Industrial Relations Act 1967 (Malaysia).

Subri, M. (2003). Ekonomi sumber daya manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suma'mur, P. K. (2009). Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (hiperkes). Jakarta: Sagung Seto.

Sutedi, A. (2009). Hukum perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 6.

Zainal, A., dkk. (1993). Dasar-dasar hukum perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo.