

RESEARCH ARTICLE

# Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja

Karunia Rosita✉, Waluyo

Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret

✉ karuniarosita210@student.uns.ac.id, Waluyo.fh@staff.uns.ac.id

## ABSTRACT

*Realizing protection for workers in the process of employment relations with the intention of creating an order that is beneficial to both workers and employers. Labor law is expected to be a solution that can be maximally benefited in order to build a value system in governing the work relationship itself. Starting from the start of the working relationship, the process of continuing the working relationship until the end of the relationship. In this paper, the author tries to present a link between working relations and the relevant theory that was coined by Karl Mark by carrying out a discussion of the law which is explained as a legitimacy tool for certain economies. So that in terms of the relationship between employers as employers and workers, there is a great influence between the two with the intention that there is a possibility of inequality that occurs as far as the process of the employment relationship is concerned. Through the literature study method with relevant sources including all forms of regulations related to labor law, the basis for this writing is used. And from what has been discussed, it can be concluded that every regulation regarding labor law is expected to maximize its function in providing benefits to employers as employers and workers during the employment relationship process until it is completed.*

**Keywords:** Labor, employment relations, labor law.

## ABSTRAK

Mewujudkan perlindungan bagi tenaga kerja dalam proses hubungan kerja dengan maksud menciptakan keteraturan yang bermanfaat baik bagi tenaga kerja atau pengusaha sebagai pemberi kerja. Hukum ketenagakerjaan diharapkan menjadi solusi yang dapat dirasakan manfaatnya secara maksimal guna membangun tatanan nilai dalam mengatur hubungan kerja itu sendiri. Mulai dari dimulainya hubungan kerja, proses berlangsungnya hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan tersebut. Dalam tulisan ini, penulis mencoba menghadirkan kaitan hubungan kerja dengan teori relevan yang dicetuskan oleh Karl Mark dengan mengusung pembahasan tentang hukum yang dijelaskan sebagai alat legitimasi dari ekonomi tertentu. Sehingga dalam hal keterkaitan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja sangat memiliki pengaruh diantara keduanya dengan maksud adanya kemungkinan ketimpangan yang terjadi sejauh proses hubungan kerja tersebut. Melalui

metode studi kepustakaan dengan sumber yang relevan termasuk segala bentuk peraturan yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan dijadikan dasar dalam penulisan ini. Dan dari apa yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap peraturan tentang hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat memaksimalkan fungsinya dalam memberikan kebermanfaatannya bagi pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja selama proses hubungan kerja berlangsung hingga selesai.

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja, Hubungan, Hukum Ketenagakerjaan.

## PENDAHULUAN

Pada Hakikatnya telah dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, mendapatkan imbalan / upah, serta perlakuan yang adil dan layak dalam berlangsungnya proses hubungan kerja. Seiring berjalannya waktu terdapat faktor-faktor penting yang dijadikan sebagai penunjang dalam hubungan tersebut. Salah satu faktor penting yang dijadikan sebagai penunjang tersebut yakni melalui kehadiran dari tenaga kerja. Salah satu faktor tersebut dapat dikatakan sebagai sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa melalui perannya dalam dunia kerja<sup>1</sup>. Adapun pengaturan penting yang digunakan dalam proses pelaksanaan tersebut yakni pendasaran perlindungan melalui hukum ketenagakerjaan yang diberlakukan di Indonesia.

Karakteristik dari hukum ketenagakerjaan dihadirkan guna menciptakan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai upaya terjalannya rasa aman, tentram, dan sejahtera guna menunjang kesejahteraan terhadap seluruh pihak yang terlibat di dalam terjadinya hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek sebagai poin penting yang dijadikan sebagai penunjang. Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (*heterotom*) dan yang kedua hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai dengan apa yang telah dicita-citakan dengan berlandaskan pada keadilan, kebenaran, kepastian, serta mempertimbangkan nilai sebagai manfaat dalam proses produksi. Terciptanya hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan secara layak bagi tenaga kerja secara sosial agar tetap terlindungi apa yang menjadi haknya, mengingat jika dibandingkan dengan pengusaha atau dalam hal ini adalah pemberi kerja maka kedudukannya jauh lebih mapan dalam sektor tersebut.

Hukum berkedudukan sebagai instrumen dalam memberikan manfaat guna menekan adanya perbedaan kelas sosial bagi para tenaga kerja kurang beruntung. Adapun segala kemanfaatan yang ada didalamnya telah diatur dalam perundang-undang yang selaras dengan ketentuan dalam pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Dalam aturan yang telah disebutkan sebelumnya memiliki makna tentang pengaturan terhadap hak bagi tiap-tiap warga negara dalam mendapatkan pekerjaan serta penghidupan layak. Selain itu, dalam hubungan kerja yang berlangsung diperlukan adanya jaminan secara layak terhadap upah yang diterima. Kontribusi dalam bentuk pengawasan oleh aparat

---

<sup>1</sup> Djumbadi, *Hukum Perubahan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004)

penegak hukum dilakukan pada tingkat implementasi sebagai wujud pemebelakuan hukum secara normatif dengan maksud menindaklanjuti ketidakpatuhan dari para pihak terlibat.

Hukum Ketenagakerjaan sebagai hukum dengan menjadikan landasan normatif sebagai proyeksi dari aturan masih menjadi pertanyaan dari apa yang sedang dibahas saat ini, karena kepatian hukum dengan berlandas filosofi sendiri memilikidasar untuk menciptakan keadilan bagi pelaku produksi dibidang barang ataupun jasa. Nilai keadilan dan aspek kemanfaatan sebagai salah satu perspektif dalam pelaksanaan, selain itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi yang terletak pada persoalan perlu diadakannya jaminan hukum sebagai sarana menyeimbangkan kepentingan dalam hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur keajekan hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan perjanjian kerja. Dalam hal ini perlu diterapkan adanya kebijakan yang dihadirkan sebagai penengah bagi pengusaha dan tenaga kerja yang terlibat didalamnya. Sehingga diperlukan pula adanya perluasan penelitian terhadap timbulnya

masalah ketenagakerjaan sebagai langkah kepastian hukum dalam memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak yang mana terdiri dari pengusaha dan tenaga kerja.

## METODE

Penelitian tentang hubungan kerja yang disajikan oleh penulis menggunakan metode pendekatan dengan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif sendiri juga dikenal sebagai jenis pendekatan *sosio-legal* yang merupakan kajian terhadap hukum dengan menggunakan pendekatan ilmu hukum maupun ilmu-ilmu sosial<sup>2</sup>. Dalam penelitian yang dilakukan atau ditujukan hanya mengacu pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan- bahan hukum lain yang bisa dijadikan sebagai penunjang. Dengan kata lain, penelitian ini menjadikan data kepustakaan dan studi dokumen sebagai bahan yang digunakan guna menunjang berlangsungnya penelitian. Dari data yang digunakan maka disimpulkan bahwa penelitian tersebut bersifat sekunder, dimana data-data yang digunakan didapat melalui studi kepustakaan sebagai penunjang. Sedangkan untuk jenisnya sendiri, penelitian yang digunakan adalah penelitian non doktrinal. Penelitian non doktrinal sendiri dilakukan secara langsung dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktik di lapangan, serta didasarkan atas kajian terhadap bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Bekerjanya hukum dalam masyarakat dapat dikaji dari tingkat efektivitas hukum terutama yang berfokus pada hukum ketengakerjaan sebagai dasar berlakunya hubungan kerja.

---

<sup>2</sup> Zainal Aiskin, Agusfian Wahab. “Dasar – dasar Hukum Perubahan” (Jakarta, 2007)

## HASIL DAN DISKUSI

### 3.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun pemenuhan kebutuhan terhadap masyarakat<sup>3</sup>. Sedangkan ketenagakerjaan sendiri memiliki arti bahwasannya segala hal yang berhubungan dengan buruh atau tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah berakhirnya masa kerja. Selanjutnya, yang dimaksud dengan pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja selama proses berlangsungnya hubungan kerja pada pengusaha sebagai pemberi kerja guna mendapatkan gaji atau upah. Sedangkan yang dimaksud dengan upah itu sendiri adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau balas jasa yang telah dilakukan ataupun akan dilakukan, serta ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Pengaturan yang terdapat dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar para tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya serta meminimalisir segala resiko yang timbul dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga perlu diusahakan adanya penjaminan sekaligus perlindungan agar terhindar dari segala resiko. Dalam hal pengupayaan penjaminan tersebut, terdapat prinsip perlindungan yang disampaikan oleh Philipus sebagai sebuah pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia<sup>4</sup>.

### 3.2 Perlindungan Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan sebagai salah satu bidang dengan istilah yang memiliki keterkaitan mengenai perlindungan sebagai cita-cita yang dapat diharapkan dapat terwujud kepada tenaga kerja, mengingat adanya kedudukan yang lebih tinggi dari pengusaha atau pemberi kerja jika dibandingkan dengan tenaga kerja jika dilihat dari atauranaturan hukum terkait<sup>5</sup>. Adanya keadaan tersebut perlu dihadirkan prinsip-prinsip perlindungan terhadap tenaga kerja guna mengindari segala bentuk pelanggaran yang menimbulkan dampak kurang menguntungkan. Melalui ulasan sebelumnya, Imam Soepomo menggolongkan perlindungan bagi tenaga kerja menjadi 3 (tiga) macam sebagai berikut:<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, Tuhan Yang, and Maha Esa, "UNDANG UNDANG RI," 2003.

<sup>4</sup> Diktum and Sulaiman, "HUKUM DAN KEPENTINGAN MASYARAKAT (Memosisikan Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat)."

<sup>5</sup> Philipus M. Hadjon, "Penentuan Batas Konsentrasi PCBs Pada Minyak Tranformator Dengan Metode Analytical Hierarchy Process.," in *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi Tentang Prinsip Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi)* (Peradaban, 2007), 19,.

<sup>6</sup> Zainal Aiskin, Agusfian Wahab. "Dasar – dasar Hukum Perubahan" (Jakarta, 2007)

- a. Perlindungan ekonomis,  
Perwujudan dari adanya proteksi secara ekonomi ditempuh sebagai bentuk upaya menjamin pemenuhan pendapatan yang cukup dan dapat digunakan secara layak untuk keperluan dari tenaga kerja beserta dengan anggota keluarga lain dalam tanggungannya apabila terjadi sesuatu diluar dari kehendaknya
- b. Perlindungan Sosial,  
Perlindungan soaial sebagai salah satu faktor penting yang mana hal tersebut dijadikan sebagai suatu usaha kemasyarakatan, dengan tujuan yang memungkinkan bagi tenaa kerja untuk kemudian mengenyam dan mengembangkan kehidupan yang layak secara semestinya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota keluarga yang juga mencakup jaminan kesehatan.
- c. Perlindungan Teknis,  
Pemberian perlindungan secara teknis yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga tenaga kerja atau buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat- pesawat atau alat kerja lainnya yang sedang dalam proses pengolahan atau pengerjaan perusahaan. Selanjutnya, perlindungan yang dihadirkan dalam jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Abdullah Sulaiman, terdapat beberapa jenis perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan penjabaran sebagai berikut:<sup>7</sup>

- a) Perlindungan ekonomis,  
Perlindungan secara ekonomis menjadi salah satu syarat kerja atau syarat perburuhan yang kemudian diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja
- b) Perlindungan keselamatan kerja,  
Dalam hal perlindungan untuk memberikan keselamatan kerja kepada buruh atau tenaga kerja dimaksudkan sebagai bentuk proteksi apabila timbul bahaya sewaktu-waktu oleh adanya alat kerja ataupun mesin-mesin penunjang.
- c) Pemeliharaan kesehatan kerja.  
Pemeliharaan kesehatan kerja sebagai upaya yang ditempuh guna memberikan perlindungan bagi tenaga kerja sebagai wujud dari akibat yang ditimbulkan oleh adanya buruh teknologi industri maupun non-industria, mengingat kedudukan dari tenaga kerja tidak lebih tinggi dari pengusaha sebagai pemberi kerja.
- d) Perlindungan hubungan kerja,  
Penting adanya pemberlakuan perlindungan bagi tenaga kerja guna memenuhi apa yang menjadi perintah dari pemberi kerja dalam hal berlangsungnya proses hubungan kerja yang diwujudkan dengan pemberian upah atau gaji.
- e) Perlindungan kepastian hukum,  
Pemberian perlindungan secara hukum yang disesuaikan dalam aturan perundang-undangan sebagai wujud kepastian hukum bagi tenaga kerja. Adapun hal-hal yang diatur dialamnya berupa perintah dan larangan, serta sanksi yang ditimbulkan.

---

<sup>7</sup> Zainal Aiskin, Agusfian Wahab. Dasar – dasar Hukum Perubahan” (Jakarta, 2010),98

### 3.3 Hubungan Kerja

Terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja, perselisihan antara pengusaha dengan tenaga kerja hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan permasalahan lain yang timbul dalam hubungan kerja tentu saja berpotensi memicu timbulnya permasalahan didalamnya. Namun, penyelesaian setiap masalah yang seringkali timbul tersebut masih dirasa sulit untuk menciptakan aturan yang berkeadilan. Mengingat posisi tenaga kerja atau buruh yang berkedudukan lebih rendah dibandingkan dengan pihak pengusaha. Sehingga dalam hal ini sangat diperlukan peran serta dari pemerintah untuk mengatur masalah ketenagakerjaan selama proses terjalinnya hubungan kerja. Salah satu upaya yang ditempuh oleh pemerintah guna menyelesaikan dan meminimalisir segala bentuk penyimpangan pelaksanaan aturan adalah melalui pemberlakuan peraturan perundang-undangan sebagai sumber hukum kerja, yang mana hal tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Berikut unsur-unsur yang berkaitan dengan hubungan kerja:<sup>8</sup>

a) Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam hal adanya unsur pekerjaan guna memastikan kedua belah pihak memiliki keterikatan yang dapat dibuktikan dengan adanya pekerjaan sesuai dengan perjanjian berlaku.

b) Adanya Unsur Upah

Upah sebagai unsur penting dalam hubungan kerja sebagai wujud pemberian hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau upah sebagai imbalan dari pengusaha yang berkedudukan sebagai pemberi kerja kepada tenaga kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja ataupun kesepakatan yang terbentuk.

c) Adanya Unsur Perintah

Hubungan kerja yang dapat diartikan sebagai keterkaitan antara pihak pekerja yang bersangkutan dimana mereka harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan atau segala bentuk instruksi terkait dengan pekerjaan.

d) Adanya Unsur Waktu Tertentu

Dalam hal berlangsungnya hubungan kerja, tentu saja melibatkan keterikatan waktu antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan buruh atau tenaga kerja sebagai bentuk pembatasan pelaksanaan proses kerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dengan didasarkan pada aturan yang berlaku.

Melalui berbagai unsur yang timbul akibat adanya hubungan kerja memberikan dampak yang tentunya dirasakan oleh tenaga kerja dalam memperoleh hak dan menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja sebelumnya. Sehingga tidak menutup kemungkinan timbulnya permasalahan ditengah-tengah proses yang berlangsung dari hubungan kerja tersebut. Adanya unsur-unsur penting dalam hal hubungan kerja menjadi salah satu tanda sehat atau tidaknya suatu aturan yang

---

<sup>8</sup> Zainal Aiskin, Agusfian Wahab. "Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"(Jakarta, 2019) 90-91

diterapkan guna memberikan perlindungan bagi buruh atau tenaga kerja. Mengingat banyaknya resiko sekaligus ancaman yang ditimbulkan selama proses kerja dengan kerugian mengarah pada buruh atau tenaga kerja.

Permasalahan yang dihadapi tersebut memiliki hubungan secara erat dengan masalah ketenagakerjaan, dimana dasar ketentuan tersebut sudah diatur dalam undang - undang yang berhubungan dengan ketengakerjaan. Pemahaman secara komperhensif sangat diperlukan dengan maksud menciptakan suatu perlindungan yang layak dari mulai terjalinnya hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial hingga pada saat sudah berakhirnya hubungan kerja itu sendiri. Melalui upaya-upaya yang telah ditempuh tentu saja diharapkan adanya manfaat yang dapat diperoleh pihak- pihak yang terlibat dalam jalinan hubungan kerja, seperti tenaga kerja, serikat pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi pengusaha, lembaga bipartit/tripartit guna mewujudkan hukum yang berkeadilan. Karena seperti yang kita ketahui bersama bahwa setiap hubungan kerja yang timbul antara tenaga kerja dan pengusaha, tentu didalamnya juga memiliki dampak baik secara positif ataupun negatif. Yang mana undang-undang diharapkan untuk tetap dapat memberikan perlindungan secara semestinya dan mengupayakan setiap aturan berlaku bisa melindungi hak antar tenaga kerja maupun pengusaha sebagai orang yang memberi kerja.

## KESIMPULAN

Pemaparan tentang kehadiran hukum ketenagakerjaan yang memberikan pengaruh besar serta menyeluruh terhadap proses yang terjadi selama berlangsungnya hubungan kerja diantara pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja. Serangkaian proses yang terjadi, mulai dari berawalnya hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan tersebut diharapkan mampu berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dari pembahasan-pembahasan yang dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa celah yang ditimbulkan dari adanya ketimpangan yang terjadi diantara kedua pihak yang saling berkaitan. Ketimpangan tersebut tentunya merugikan para tenaga kerja yang mana dalam hal ini memiliki kedudukan dibawah para pemberi kerja.

Hukum ketenagakerjaan yang mengatur serangkaian proses didalam hubungan kerja masih perlu dioptimalkan dan ditinjau kembali guna memberikan porsi yang seimbang dalam penegakan hukum secara berkeadilan. Di Indonesia sendiri masih banyak sekali permasalahan ketenagakerjaan yang masih sering ditemui seperti proses pemberhentian kerja, pemberian cuti dan permasalahan lain yang sampai saat ini masih dirasakan. Seperti yang kita ketahui bahwa pemerintah memberikan perlindungan berkeadilan bagi warga negaranya, dimana dalam hal I ni dikhususkan pada para tenaga kerja yang masih memiliki kedudukan yang dianggap lemah. Tindakan kesewenang-wenanganpun masih menjadi sesutu yang wajar untuk ditemui, dimana hal tersebut seringkali diabaikan karena sudah menjadi suatu kewajaran.

Hubungan kerja yang berlangsung sampai saat ini masih perlu diluruskan penerapannya guna mengembalikan fungsinya sebagai landasan dasar diterapkannya hukum secara semestinya. Dengan kata lain suatu peraturan perundang-undangan bisa meminimalisir segala pelanggaran yang terjadi dalam pelaksanaan hubungan kerja itu sendiri. Pemberlakuan aturan tentunya perlu pengawasan secara berkala dan memberikan

efek secara positif dalam hal pelaksanaannya. Sehingga setiap aturan yang berlaku bukan lagi sekedar kebijakan yang ada, akan tetapi lebih pada pelaksanaan dari aturan secara semestinya dengan maksud menciptakan sesuatu yang berkeadilan.

## REKOMENDASI

Berlakunya pengaturan terhadap hubungan kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja sudah sepatutnya memberikan dampak positif dengan maksud dapat menjadi sarana perlindungan dalam hal penegakan keadilan diantara pihak terkait. Dapat tercapainya tujuan penegakan tersebut tentunya harus diimbangi dengan kerjasama diantara pihak-pihak terkait. Mulai dari pengusaha sebagai pemberi kerja, tenaga kerja dan diperlukan adanya campur tangan pihak berwenang guna melakukan pengawasan. Selain itu, peninjauan kembali aturan-aturan ketenagakerjaan yang berlaku perlu dilakukan guna mengetahui relevansi aturan tersebut dengan perkembangan dari proses hubungan kerja dari masa ke masa. Perlindungan bagi tenaga kerja yang berkedudukan sebagai pihak lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja sudah seharusnya diperhatikan secara seksama. Mulai dari perlindungan teknis, kesehatan, ekonomi, serta segala hal yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan bagi tenaga kerja. Mengingat banyaknya resiko yang timbul selama proses kerja berlangsung menjadi faktor penting yang harusnya diperhatikan. Adapun resiko yang timbul tersebut memberikan dampak lebih besar bagi tenaga kerja, karena serangkaian proses yang lebih banyak melibatkannya. Dengan pertimbangan tersebut tentunya diharapkan dapat menjadi dasar pemberlakuan aturan secara efektif dan optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Diktum, Jurnal Hukum, and Eman Sulaiman. "HUKUM DAN KEPENTINGAN MASYARAKAT (Memosisikan Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat )" 11, no. 1 (2013): 100–110.
- Djumbadi. *Hukum Perubaban*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi Tentang Prinsip Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*. Peradaban, 2007.
- INDONESIA, PRESIDEN REPUBLIK, Tuhan Yang, and Maha Esa. "UNDANG UNDANG RI," 2003.
- Kunci, Kata, Karl Marx, and Hidup Pemikirannya. "Trier Di Distrik Moselle, Prussian Rhineland ," 1986, 1–10.
- Nurbani, Salim HS, and Hrlies Septian. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persad, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011. Suratman, Philips Dillah. *Metode Penelitian Hukum, Alfabeta*. Bandung, 2015.
- Suratman, and Philips Dillah. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Susanti, Dyah Ochtorina, and A'an Efendi. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.

- Wali, Abdullah Sulaiman dan Andi. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Air Indonesia*. Jakarta, 2019. <https://doi.org/10.29122/jai.v7i1.2389>.
- Wijayanti, Asri. “Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan,” 19. Surabaya: PT Revka Petra Media, 2016.
- Zainal Aiskin, Agusfian Wahab, Lalu Husni. “DASAR - DASAR HUKUM PERUBAHAN.,” 19. Peradaban, 2007.
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1020.
- . *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta, 2010.