

**HUKUM KETENAGAKERJAAN SEBAGAI INSTRUMEN PELINDUNG
BAGI TENAGA KERJA DAN PENGUSAHA DALAM PENANGANAN
MASALAH HUBUNGAN KERJA**

Karunia Rosita

Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret

karuniarosita210@student.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 Marx 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 kebermanfaatn bagi pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja selama proses hubungan kerja berlangsung hingga selesai.¹

Kata Kunci : Tenaga Kerja, Hubungan, Hukum Ketenagakerjaan

INTRODUCTION

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 saktu fator 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 melaui perannya dalam dunia kerja². Adapun pengaturan penting yang digunakan dalam proses pelaksanaan tersebut yakni pendasaran perlindungan melalui hukum ketenagakerjaan yang diberlakukan di Indonesia.

Hukum ketenagakerjaan memiliki sifat untuk melindungi dan menciptakan terjalinnya rasa aman, tentram, dan sejahtera guna mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh pihak yang terlibat dalam terjadinya hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan

² Djumbadi, *Hukum Perubahan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

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, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberikan juga perlindungan secara layak kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan lebih lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan dalam sektor terkait.

Hukum memberikan kemanfaatan sebagaimana yang terdapat dalam prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung. Adapun kemanfaatan tersebut antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” ; Selanjutnya, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

Bertolak dari hal tersebut di atas dapat dirumuskan masalah bahwa apakah hukum ketenagakerjaan dapat diproyeksikan sebagai hukum yang mempunyai landasan normatif, yaitu berkepastian hukum dan landasan filosofis yang berdasar keadilan serta kemanfaatan bagi pelaku produksi (barang atau jasa). Cakupan permasalahan tersebut cukup luas, selain aspek kepastian hukum, keadilan, juga mempermasalahkan dari pendekatan utilitarianisme. Dalam perspektif pelaksanaannya, menjangkau pada nilai keadilan dan aspek kemanfaatan, sedang faktor lain yang mempengaruhi terletak pada persoalan ada tidaknya jaminan kepastian hukum dan keseimbangan kepentingan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

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.

METHOD

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.³ 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 ketenagakerjaan sebagai dasar berlakunya hubungan kerja.

RESULT & DISCUSSION

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.⁴ 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

³ Zainal Aiskin, Agusfian Wahab.

⁴ PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, Tuhan Yang, and Maha Esa, "UNDANG UNDANG RI," 2003.

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 No. 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan 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.⁵

2. Perlindungan Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan sebagai salah satu bidang dengan istilah yang memiliki keterkaitan mengenai tujuan keadilan sosial yang dapat diwujudkan dengan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan atau pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.⁶ Adanya keadaan tersebut perlu dihadirkan prinsip-prinsip perlindungan terhadap tenaga kerja guna menghindari segala bentuk pelanggaran yang menimbulkan kerugian. Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan bagi tenaga kerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu :⁷

a) Perlindungan ekonomis,

Perlindungan ekonomis berkaitan dengan adanya usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi tenaga kerja beserta dengan anggota keluarganya, termasuk apabila dalam hal pekerjaan tersebut tidak mampu bekerja karena terjadinya sesuatu di luar kehendaknya.

b) Perlindungan Sosial,

⁵ Diktum and Sulaiman, "HUKUM DAN KEPENTINGAN MASYARAKAT (Memosisikan Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat)."

⁶ Philipus M. Hadjon, "Penentuan Batas Konsentrasi PCBs Pada Minyak Transformator 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,.

⁷ Zainal Aiskin, Agusfian Wahab. "Dasar – dasar Hukum Perubahan" (Jakarta, 2007)

Perlindungan sosial sebagai salah satu faktor penting yang mana hal tersebut dijadikan sebagai suatu usaha kemasyarakatan, dengan tujuan yang memungkinkan bagi tenaga 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:⁸

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 agar selamat dari bahaya yang dapat timbul sewaktu-waktu oleh alat kerja atau bahan yang sedang dikerjakan.

c) Perlindungan kesehatan kerja.

Pemberian perlindungan kesehatan kerja ini ada sebagai akibat dari adanya buruh teknologi industri dan non-industri yang terkadang mengalami perlakuan tidak adil dan tidak berperikemanusiaan oleh pengusaha yang berkedudukan sebagai pihak pemberi kerja.

d) Perlindungan hubungan kerja,

Perlindungan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan oleh buruh atau 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,

⁸ Zainal Aiskin, Agusfian Wahab. Dasar – dasar Hukum Perubahan” (Jakarta, 2010),98

Pemberian perlindungan secara hukum yang disesuaikan dalam aturan perundang-undangan sebagai wujud kepastian hukum bagi tenaga kerja. Adapun hal-hal yang diatur di dalamnya berupa perintah dan larangan, serta sanksi yang ditimbulkan akibat terjadinya pelanggaran dengan sifat memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya.

3. Hubungan Kerja

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan, seperti terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja, perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja, seperti terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan permasalahan-permasalahan lain yang berkemungkinan menimpa para tenaga kerja yang sampai saat ini masih sering dijumpai. Namun, penyelesaian setiap masalah yang sringkali 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 :⁹

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.

⁹ Zainal Aiskin, Agusfian Wahab. " Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"(Jakarta, 2019) 90-91

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 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. Mulai dari hubungan kerja, perlindungan kerja, perselisihan hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. Diperlukan adanya pemahaman secara komprehensif tentang permasalahan ketenagakerjaan kepada pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja, seperti pekerja, serikat pekerja, pengusaha, 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.

CONCLUSION

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 sesuatu yang wajar untuk ditemui, dimana hal tersebut seringkali diabaikan karena sudah menjadi suatu kewajiban.

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.

SUGESTION

Berlakunya pengaturan terhadap hubungan kerjan antara pengusaha sebagai pemberi kerjan 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.

REFERENCES

- Diktum, Jurnal Hukum, and Eman Sulaiman. "HUKUM DAN KEPENTINGAN MASYARAKAT (Memosisikan Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat)" 11, no. 1 (2013): 100–110.
- Djumbadi. *Hukum Perubahan*. 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 Octorina, 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.