



Analisis Sistem Kebijakan dan Perlindungan Hukum tentang Ketenagakerjaan Terkait Kesejahteraan bagi Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum di Indonesia

Nur Aliefia Septiani dan Teddy Lesmana

Program Studi Ilmu Hukum Universitas Nusa Putra Sukabumi

nuralifia.septiani_hk20@nusaputra.ac.id

Abstract

Protection of workers is very crucial to study in terms of its implementation, this intends to guarantee the fundamental rights of workers/laborers and equality of opportunity and treatment without being subordinated on any basis to realize the welfare of workers/laborers and their environment, while taking into account developments in the progress of the business world that run. This study aims to find out how the government's policy and protection system for employment relate to welfare for workers from the perspective of the law in Indonesia. The research method used is normative research which involves analyzing legal regulations related to research. The study results found that the government had carried out labor protection through Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, the implementation still needs supervision. The conclusion is that the government's protection of employment laws for workers is quite good.

Abstrak

Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat krusial untuk dikaji pada hal pelaksanaannya hal ini bermaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa subordinat atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh bersama lingkungannya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha yang dijalankan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana sistem kebijakan dan perlindungan Pemerintah ketenagakerjaan terkait kesejahteraan bagi tenaga kerja dalam perspektif hukum di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif dengan menganalisis peraturan hukum yang berkaitan dengan penelitian. Hasil penelitian ditemukan bahwa perlindungan ketenagakerjaan sudah dilakukan oleh pemerintah melalui UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam pelaksanaannya masih perlu pengawasan. Kesimpulannya adalah perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi tenaga kerja oleh pemerintah sudah cukup baik.

Article History

Received: 1 Januari 2023

Reviewed: 12 Januari 2023

Published: 13 Januari 2023

Key Words

Protection, welfare, workers

Sejarah Artikel

Received: 1 Januari 2023

Reviewed: 12 Januari 2023

Published: 13 Januari 2023

Kata Kunci

Perlindungan, kesejahteraan, pekerja

Pendahuluan

Saat ini, permasalahan mengenai ketenagakerjaan serignkali muncul secara dinamis di tengah perkembangan masyarakat saat ini. Maka, sudah pasti diperlukan hukum mengenai ketenagrakerjaan yang bertujuan untuk memberi menjamin keadilan, kepastian, dan memberi kemanfaatan bagi setiap orang. Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum yang berlaku di Indonesia, dimana hukum ini didasarkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Hukum Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa agar memberikan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum tertulis yang didalamnya memuat dan mengatur segala kepentingan



yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja, perjanjian kerja dan kewajiban pemberi kerja.¹ Oleh karena itu, dengan adanya hukum ini maka setiap pelanggaran terhadap hukum yang dilakukan akan dikenai sanksi atas tindakannya tersebut.

Tenaga kerja sendiri adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang, dalam, dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.² Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2020 mencapai 137,91 juta orang. Angka tersebut bertambah sekitar 4,35 juta orang (3,26 %) dibanding Agustus 2019 sebesar 133,56 juta orang dan bertambah 1,73 juta orang (1,27 %) dibanding Februari 2019 sebesar 136,18 juta.³ Dari data tersebut setidaknya memperlihatkan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan kekuatan tenaga kerja terbesar di dunia.

Dengan jumlah yang cukup banyak sudah seharusnya tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan. Dalam pembangunan ketenagakerjaan sasaran utamanya diarahkan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Untuk mencapai sasaran pembangunan ketenagakerjaan diperlukan berbagai penunjang antara lain tatanan hukum yang mendorong dan menggerakkan pembangunan tersebut. Pembangunan ketenagakerjaan sendiri dilandaskan kepada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan adanya pencerahan mengenai kesejahteraan pekerja, diharapkan bagi perusahaan, pemerintah dan rakyat dapat menjadi pemikiran dan pertimbangan agar pekerja bisa menjaga keselamatannya dalam menjalankan³

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴ Selain itu, perlindungan

¹ Rayhatul Jannah. *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)*. Universitas Negeri Islam Ar-Raniry Banda Aceh, Fakultas Syari'ah dan Hukum. Banda Aceh: Repository Ar-Raniry. 2020. h. 1

² Munir Fuadi. *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2018., h. 191

³ Fithriatus Shalihah dan Muhammad Nur. *Hukum Ketenagakerjaan : Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja Atas*. 2019. Yogyakarta: Kreasi Total Media., h. 112

⁴ Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2009., Hlm. 3



terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap pekerja atau buruh demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan- kemajuan pada perusahaan-perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Kebijakan dan Perlindungan Hukum tentang Ketenagakerjaan Terkait Kesejahteraan bagi Tenaga Kerja / Pegawai dalam Perspektif Hukum di Indonesia“ dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prinsip hukum ketenagakerjaan dan bentuknya dalam perlindungan dan kesejahteraan terhadap pekerja?
2. Bagaimana penerapan kebijakan hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. 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.⁵ Pada jenis penelitian hukum ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang- undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan tolak ukur berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁶ Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier yang berkaitan dengan penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Prinsip-Prinsip Hukum Ketenagakerjaan dan bentuknya dalam Perlindungan Kesejahteraan terhadap Pekerja

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD 1945.⁷

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk

⁵ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada. 2010., h. 35

⁶ Amiruddin dan H. Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2006., h. 118.

⁷ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu. Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, Vol 6. 2017., h. 64



memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Sebagaimana dikatakan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.⁸

Dalam penerapannya, perlindungan hukum tenaga kerja sendiri memiliki prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di antaranya:⁹

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
4. Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja;
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri;
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
8. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

⁸ *Ibid.*, h. 66

⁹ Rifuddin Muda Harahap. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara. 2020., h. 97-98.



Berkaitan dengan prinsip diatas, dalam pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan menurut Abdullah Sulaiman, terdapat 5 jenis atau bentuk perlindungan tenaga kerja, yaitu:¹⁰

1. Perlindungan ekonomis, yaitu sebagai perlindungan syarat kerja atau syarat perburuhan yang diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. Perlindungan keselamatan kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
3. Perlindungan kesehatan kerja. Perlindungan ini ada akibat buruh teknologi industri dan non-industri terkadang mengalami perlakuan semena-mena dan tidak berperikemanusiaan oleh majikan.
4. Perlindungan hubungan kerja, yaitu perlindungan terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.
5. Perlindungan kepastian hukum, yaitu berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Isinya perintah dan larangan, serta sanksi pelanggaran dengan sifat memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya.

Sedangkan menurut enurut Imam Soepomo, terdapat 3 jenis perlindungan tenaga kerja, antara lain:¹¹

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya (tenaga kerja) beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yakni perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.

Penerapan Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bagi pekerja baik secara umum maupun secara khusus memberikan perlindungan terhadap penyandang cacat, pekerja perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Pemerintah mengeluarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan perburuhan dalam aspek perlindungan sosial, ekonomi dan teknis.¹² Berkaitan dengan hal tersebut, mengenai hak pekerja berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan

¹⁰ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. 2019., hal. 90-91.

¹¹ *Ibid.*, h. 91

¹² Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu. *Op.cit.*, h. 6



menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Hak asasi pekerja merupakan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 merupakan hak konstitusional. Hal itu artinya, Negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*Bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sendiri adalah salah satu dari banyak kebijakan (*legislative policy dan bureaucracy policy*) yang diambil oleh pemerintah, khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya.¹³

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bagi pekerja secara umum dan secara khusus memberikan perlindungan terhadap penyandang cacat, pekerja perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan.¹⁴ Salah satu bagian terpenting dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah pengaturan mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang merupakan hubungan yang saling membutuhkan satu sama lainnya. Perusahaan tidak akan bisa hidup, tanpa adanya pekerja, demikian juga pekerja yang membutuhkan pengusaha untuk bekerja dan mendapatkan upah. Hubungan kedua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha diatur dalam perjanjian kerja.

Perjanjian sendiri telah ada dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Dalam pembuatan perjanjian kerja yang merujuk pada perintah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sudah dengan sendirinya mengikuti kaidah-kaidah dalam hukum kontrak pada umumnya. Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/ buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁵

Sehingga untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja maupun pengusaha di dalam melakukan hubungan kerja harus ada itikad baik (*good faith*) dalam pembuatan perjanjian kerja serta pelaksanaannya. Oleh karena itu perlu diamati implementasi rumusan umum asas keadilan yang merupakan inti dari upaya perlindungan hukum, di dalam masalah penggunaan hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja dan hal penentuan batas-batas tanggung jawab yang adil dari para pihak. Selain itu karena titik fokus pembahasan masalah berkenaan dengan kejadian atau permasalahan di Indonesia, sudah barang tentu perlu dibahas prinsip

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*, h. 4

¹⁵ *Ibid.*, h. 7-9



keadilan yang dianut oleh bangsa Indonesia yang secara umum digambarkan dalam falsafah Pancasila.

Meskipun sudah ada perlindungan hukum dan perjanjian, namun tetap perlu pengawasan dalam pelaksanaannya. Dimana pada pelaksanaannya, kedudukan pekerja dari segi jabatan di tempat kerja lebih rendah dari pada atasan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya maksimal. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Kesimpulan

Sebagai bentuk perlindungan hukum mengenai ketenagakerjaan, pemerintah mengeluarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan perburuhan dalam aspek perlindungan sosial, ekonomi dan teknis. Perlindungan hukum berkaitan dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat. Sehubungan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sendiri memberikan perlindungan bagi pekerja secara umum dan secara khusus memberikan perlindungan terhadap penyandang cacat, pekerja perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. perlindungan hukum tenaga kerja sendiri memiliki prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Saran

Pemerintah seharusnya lebih rajin dan lebih telititi dalam menangani asalah hukum ketenagakerjaan agara bilamana ada suatu perusahaan yang melalaikan dan tidak sesuai ketentuan dengan uu ketenagakerjaan agar bisa secepatnya di berikan konsekuensi atau arahan bahkan hukuman. Dan perusahaan juga lebh teliti dalam menjaga keamanan dan keselamatan para pekerja, serta paa pekerja jga harus bisa menjaga nama baik perusahaan serta tidak menjadikan suatu perusahaan menjadi tempat untuk bermain-main.

Daftar Pustaka

- Amiruddin, & Asikin, H. Z. (2006). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fuadi, M. (2008). *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Harahap, R. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.



-
- Jannah, R. (2020). *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)*. Universitas Negeri Islam Ar-Raniry Banda Aceh, Fakultas Syariah dan Hukum. Banda Aceh: Repository Ar-Raniry.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Shalihah, F., & Nur, M. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan : Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Wali, A. S. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.