

Kajian Filsafat Hukum Ketenagakerjaan: Rekonstruksi Nilai Keadilan dan Perlindungan Pekerja Dalam Sistem Hukum Indonesia

Suyanto¹, Selamat Widodo², Agusta Awali Amrulloh³

Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Email: Suy1032@gmail.com, dr.selamatwidodo@gmail.com,

Agusta1amrulloh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran filsafat hukum dalam membentuk paradigma hukum ketenagakerjaan serta implikasinya terhadap perlindungan pekerja di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan konseptual, perundang-undangan, dan filosofis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan belum terimplementasi secara seimbang. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi hukum berbasis pendekatan progresif.

Kata Kunci: filsafat hukum, ketenagakerjaan, keadilan, perlindungan pekerja

ABSTRACT

This study analyzes the role of legal philosophy in shaping labor law and its implications for worker protection in Indonesia. Using a normative juridical method, the study finds that justice, legal certainty, and utility are not yet balanced. A progressive legal approach is required to ensure optimal worker protection.

Keywords: legal philosophy, labor law, justice, worker protection

A. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu cabang hukum yang memiliki peran strategis dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam sistem hubungan industrial. Dalam praktiknya, hubungan tersebut tidak berada dalam posisi yang seimbang, mengingat pekerja umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha yang menguasai modal dan sarana produksi. Ketimpangan ini berimplikasi pada potensi terjadinya eksploitasi serta perlakuan yang tidak adil terhadap pekerja, sehingga menuntut kehadiran hukum sebagai instrumen untuk menjamin perlindungan dan keadilan.

Secara filosofis, hukum tidak hanya dipahami sebagai seperangkat aturan yang bersifat normatif, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Dalam konteks ketenagakerjaan, ketiga nilai tersebut seringkali tidak berjalan secara seimbang. Penekanan yang berlebihan pada kepastian hukum formal kerap mengabaikan aspek keadilan substantif, khususnya bagi pekerja sebagai pihak yang rentan. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan filsafat hukum untuk meninjau kembali konstruksi hukum ketenagakerjaan agar lebih berorientasi pada perlindungan terhadap pekerja.

Secara konstitusional, negara Indonesia telah memberikan jaminan terhadap hak atas pekerjaan dan perlindungan pekerja. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2)

menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹ Ketentuan ini menunjukkan bahwa perlindungan pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijamin oleh negara.

Lebih lanjut, pengaturan teknis mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi tersebut mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk perjanjian kerja, upah, jaminan sosial, serta perlindungan tenaga kerja.² Selain itu, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan jaminan kebebasan berserikat sebagai sarana perjuangan kolektif pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya.³

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai persoalan yang menunjukkan belum optimalnya perlindungan terhadap pekerja, seperti fleksibilitas hubungan kerja yang berlebihan, praktik outsourcing, serta lemahnya posisi tawar pekerja dalam perundingan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dengan realitas sosial, sehingga menimbulkan kebutuhan untuk melakukan rekonstruksi terhadap nilai-nilai keadilan dalam hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana konstruksi nilai keadilan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta bagaimana rekonstruksi hukum yang dapat dilakukan untuk memperkuat perlindungan pekerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum doktrinal atau yuridis normatif, yaitu penelitian yang bertumpu pada kajian terhadap norma hukum, asas-asas hukum, serta doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis dan merekonstruksi nilai keadilan dan perlindungan pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia melalui perspektif filsafat hukum. Dengan demikian, fokus utama penelitian terletak pada bahan hukum sebagai objek kajian, bukan pada data empiris di lapangan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan filosofis (philosophical approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, serta peraturan lain yang relevan. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep dan teori yang berkaitan dengan keadilan, perlindungan hukum, dan hubungan kerja. Sementara itu, pendekatan filosofis digunakan untuk menggali nilai-nilai dasar hukum yang menjadi landasan dalam

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

³ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

membangun sistem hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis mengenai permasalahan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, kemudian dianalisis untuk menemukan kelemahan serta merumuskan solusi melalui rekonstruksi hukum. Penelitian ini tidak hanya memaparkan norma hukum yang berlaku, tetapi juga melakukan evaluasi kritis terhadap implementasinya dalam praktik, khususnya dalam hal perlindungan pekerja.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan dokumen hukum resmi yang relevan. Bahan hukum sekunder terdiri dari buku, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan filsafat hukum dan ketenagakerjaan. Sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia digunakan untuk memperkuat pemahaman terhadap konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan cara menginventarisasi dan mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan.

Teknik analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode penafsiran hukum, antara lain penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis. Analisis ini bertujuan untuk menemukan makna hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan serta mengidentifikasi adanya disharmoni norma dalam hukum ketenagakerjaan. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk merumuskan rekonstruksi hukum yang lebih berorientasi pada nilai keadilan substantif dan perlindungan pekerja dalam sistem hukum Indonesia.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Filsafat Hukum dalam Ketenagakerjaan

Filsafat hukum dalam bidang ketenagakerjaan memiliki peran fundamental sebagai dasar normatif sekaligus reflektif dalam memahami arah dan tujuan pembentukan hukum. Hukum tidak semata-mata dipahami sebagai kumpulan norma tertulis, melainkan sebagai instrumen untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan dalam kehidupan sosial, khususnya dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktik hubungan industrial, seringkali terdapat ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga kehadiran hukum menjadi sangat penting untuk menjaga keseimbangan tersebut.

Konsep keadilan dalam ketenagakerjaan dapat dianalisis melalui berbagai pendekatan filsafat hukum. John Rawls, melalui teori keadilan distributifnya, menekankan bahwa ketimpangan sosial dan ekonomi hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat bagi kelompok yang paling kurang beruntung.⁴ Pendekatan ini relevan dalam konteks ketenagakerjaan karena pekerja pada umumnya berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Di sisi lain, Jeremy Bentham melalui teori utilitarianisme menyatakan bahwa hukum harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi sebanyak

⁴ John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, 1971

mungkin orang.⁵ Dalam konteks ini, kebijakan ketenagakerjaan harus mampu menciptakan kesejahteraan kolektif tanpa mengorbankan hak-hak pekerja.

Dalam perspektif nasional, pemikiran hukum progresif yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo memberikan kontribusi penting. Hukum progresif menempatkan manusia sebagai pusat dari hukum, sehingga hukum tidak boleh bersifat kaku dan formalistik, melainkan harus responsif terhadap dinamika sosial.⁶ Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan seharusnya tidak hanya memberikan kepastian normatif, tetapi juga mampu menjamin perlindungan nyata terhadap pekerja sebagai subjek hukum.

2. Implikasi Filsafat Hukum terhadap Perlindungan Pekerja

Pendekatan filsafat hukum memiliki implikasi yang signifikan dalam merumuskan dan mengevaluasi perlindungan pekerja. Secara normatif, negara berkewajiban menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁷

Dalam tataran implementatif, perlindungan pekerja diwujudkan melalui berbagai regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya.⁸ Regulasi tersebut mengatur berbagai aspek penting seperti upah minimum, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap hubungan kerja. Secara sosiologis, keberadaan aturan-aturan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menciptakan kondisi kerja yang manusiawi.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya penerapan nilai keadilan. Kebijakan seperti sistem kerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT), outsourcing, serta fleksibilitas tenaga kerja kerap menimbulkan ketidakpastian dan kerentanan bagi pekerja.⁹ Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas sosial, sehingga diperlukan evaluasi kritis terhadap kebijakan yang ada. Dalam hal ini, filsafat hukum berfungsi sebagai alat analisis untuk menilai apakah suatu kebijakan telah memenuhi prinsip keadilan substantif atau belum.

⁵ Jeremy Bentham, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Oxford University Press, 1789.

⁶ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, 2009.

⁷ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

⁹ Lihat ketentuan mengenai PKWT dan outsourcing dalam UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

3. Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Nilai Keadilan

Berdasarkan analisis terhadap konsep dan implementasi hukum ketenagakerjaan, diperlukan upaya rekonstruksi hukum yang berorientasi pada nilai keadilan. Rekonstruksi ini tidak hanya terbatas pada perubahan regulasi, tetapi juga mencakup perubahan paradigma dalam memandang hukum sebagai sarana perlindungan sosial. Hukum ketenagakerjaan harus ditempatkan sebagai instrumen untuk menciptakan keseimbangan hubungan industrial yang adil dan harmonis.

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja, terutama dalam hubungan kerja yang bersifat tidak tetap. Negara perlu memastikan bahwa pengaturan mengenai PKWT, outsourcing, dan fleksibilitas tenaga kerja tidak merugikan pekerja serta tetap menjamin kepastian kerja.¹⁰ Selain itu, pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan juga perlu ditingkatkan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Pendekatan hukum progresif dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan rekonstruksi hukum ketenagakerjaan. Dengan pendekatan ini, hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol sosial, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945.¹¹ Oleh karena itu, pembentukan dan penerapan hukum harus mempertimbangkan aspek kemanusiaan, kesejahteraan, serta perlindungan terhadap kelompok yang rentan.

Dengan demikian, rekonstruksi hukum ketenagakerjaan berbasis nilai keadilan merupakan suatu kebutuhan yang mendesak. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem hukum di Indonesia mampu memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja serta menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan.

4. Analisis Kritis Filsafat Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja

Meskipun filsafat hukum menawarkan kerangka konseptual yang kuat dalam mewujudkan keadilan dalam bidang ketenagakerjaan, implementasinya dalam praktik masih menghadapi berbagai persoalan mendasar. Beberapa kritik utama dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Pertama, dominasi positivisme hukum masih sangat kuat dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan ini cenderung menempatkan hukum sebagai seperangkat aturan tertulis yang harus diterapkan secara formal tanpa mempertimbangkan nilai keadilan substantif.¹² Akibatnya, penegakan hukum seringkali hanya berfokus pada kepatuhan terhadap norma, bukan pada hasil yang adil bagi pekerja. Dalam kondisi demikian, hukum berpotensi kehilangan fungsi moralnya sebagai instrumen keadilan.

Kedua, terdapat ketimpangan kekuasaan dalam hubungan kerja yang belum sepenuhnya dapat diatasi oleh hukum. Secara struktural, pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi ekonomi maupun akses terhadap sumber daya.¹³ Meskipun hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan

¹⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat.

¹¹ Pembukaan UUD 1945 alinea keempat tentang tujuan negara.

¹² Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*, University of California Press, 1967.

¹³ Richard A. Posner, *Economic Analysis of Law*, Aspen Publishers, 1998.

keseimbangan, dalam praktiknya posisi tawar pekerja masih relatif rendah, terutama bagi pekerja kontrak dan pekerja alih daya. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum sepenuhnya efektif.

Ketiga, pengaruh kapitalisme global turut memengaruhi arah kebijakan ketenagakerjaan. Dalam era globalisasi, negara seringkali dihadapkan pada tuntutan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif, sehingga regulasi ketenagakerjaan cenderung disesuaikan dengan kepentingan ekonomi dan pasar global.¹⁴ Kondisi ini berpotensi menggeser orientasi hukum dari perlindungan pekerja menuju fleksibilitas tenaga kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi jaminan perlindungan bagi pekerja.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, diperlukan reorientasi pendekatan hukum melalui penerapan hukum progresif yang lebih humanis dan responsif. Hukum progresif menempatkan manusia sebagai pusat dari hukum, sehingga penegakan hukum tidak hanya berorientasi pada kepastian, tetapi juga pada keadilan dan kemanfaatan.¹⁵ Dalam konteks ketenagakerjaan, pendekatan ini menuntut keberanian aparat penegak hukum dan pembentuk kebijakan untuk melakukan terobosan dalam rangka melindungi pekerja secara lebih optimal.

Dengan demikian, analisis kritis ini menunjukkan bahwa pembaruan hukum ketenagakerjaan tidak cukup dilakukan pada tingkat normatif semata, tetapi juga memerlukan perubahan paradigma dalam memahami dan menerapkan hukum, agar lebih berorientasi pada keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa filsafat hukum memiliki peran strategis dalam membentuk arah dan substansi hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan. Nilai-nilai keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan menjadi landasan utama dalam mengatur hubungan kerja, khususnya dalam mengatasi ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Pendekatan filsafat hukum, baik melalui teori keadilan distributif, utilitarianisme, maupun hukum progresif, menegaskan bahwa hukum harus mampu memberikan perlindungan nyata bagi pekerja sebagai pihak yang rentan.

Secara normatif, perlindungan pekerja telah dijamin dalam konstitusi dan berbagai peraturan perundang-undangan. Namun demikian, dalam implementasinya masih terdapat ketidaksesuaian antara norma dan praktik, terutama dalam pengaturan hubungan kerja tidak tetap, outsourcing, dan fleksibilitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya mencerminkan keadilan substantif.

Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada nilai keadilan dengan menempatkan hukum sebagai instrumen perlindungan sosial. Pendekatan hukum progresif menjadi relevan untuk mendorong pembentukan dan penerapan hukum yang lebih responsif, adaptif, dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja.

¹⁴ David Harvey, *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, 2005.

¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, 2009

2. Saran

Adapun saran yang dapat diajukan adalah perlunya evaluasi terhadap regulasi ketenagakerjaan agar lebih berpihak pada perlindungan pekerja, khususnya dalam hubungan kerja yang bersifat fleksibel. Selain itu, penguatan pengawasan dan penegakan hukum perlu dilakukan secara konsisten untuk menjamin efektivitas perlindungan hukum.

Selanjutnya, pembentuk kebijakan diharapkan mengadopsi pendekatan yang lebih berorientasi pada keadilan sosial dan kemanusiaan dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan. Peningkatan kesadaran hukum bagi para pihak dalam hubungan industrial juga menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan. Terakhir, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengkaji efektivitas kebijakan ketenagakerjaan secara lebih komprehensif dalam perspektif filsafat hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Gustav Radbruch, *Legal Philosophy*, Harvard University Press, 1950.
Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*, University of California Press, 1967.
Lon L. Fuller, *The Morality of Law*, Yale University Press, 1964.
H.L.A. Hart, *The Concept of Law*, Oxford University Press, 1961.
Ronald Dworkin, *Taking Rights Seriously*, Harvard University Press, 1977.
John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, 1971.
Jeremy Bentham, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, 1789.
Karl Marx, *Das Kapital*, 1867.
Amartya Sen, *The Idea of Justice*, Harvard University Press, 2009.
David Harvey, *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, 2005.
Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, 2009.
Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*, Genta Publishing, 2009.
Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, 2005.
Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, 2005.
Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 2014.
Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, 2009.
Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, 2016.

Jurnal:

- International Labour Organization, "Decent Work Agenda," ILO Publications.
International Labour Organization, *Freedom of Association Convention No. 87*, 1948.
Journal of Law and Society, "Labor Law and Social Justice," (Scopus indexed).
International Journal of Comparative Labour Law, "Worker Protection in Global Economy."
Indonesian Journal of International Law, "Labour Regulation and Legal Reform in Indonesia."
Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, "Perlindungan Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum."

Jurnal Serambi Hukum
Vol 19 No 02 Tahun 2026
e-ISSN: 2549-5275
p-ISSN: 1693-0819

Jurnal Rechts Vinding, “Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.”
Jurnal Hukum dan Pembangunan (UI), “Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan.”

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011
Undang-Undang Dasar 1945
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021