Website : http://um-tapsel.ac.id email : justitia@um-tapsel.ac.id
JURNAL JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora
P- ISSN: 2356 - 9033
E -ISSN: 2579 - 9398
Fakultas Hukum

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak Buruh/Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Sebastian Edward Mardianto

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara
Taman S. Parman No.1, Grogol Petamburan, RT.6/RW.16, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

sebastianedwardmar@gmail.com

ABSTRAK

Masalah yang timbul dalam ruang lingkup ketenagakerjaan adalah masalah hubungan antara seorang buruh/pekerja dengan sang pemberi kerja/pengusaha. Dalam menjalankan tugasnya masing-masing, kedua belah pihak umum nya memiliki hak dan kewajibannya tersendiri. Maka demikian dibuatlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan antara kedua belah pihak dan menjaminkan atas hak dan kewajiban kedua belah pihakPeraturan perundang-undangan mengatakan bahwa kedudukan antara pemberi kerja dan buruh/pekerja sama, namun nyatanya tidak seperti itu. Dalam penulisan ini digunakan metode penelitian normatif yaitu salah jenis penelitian yang menggunakan studi bahan pustaka seperti buku, peraturan perundang-undangan. Hasil dari penelitian ini adalah Undang-undang ketenagakerjaan lahir dari keinginan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang berada pada posisi subordinat dalam hubungannya dengan majikannya. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan intervensi dengan membuat undang-undang dan peraturan yang lebih sesuai, menegakkan pengawasan yang lebih ketat terhadap masalah ini, dan memperkuat penegakan hukum.

Kata kunci: Hukum, Ketenagakerjaan, Pekerja, Pengusaha

ABSTRACT

The problem that arises within the scope of employment is the problem of the relationship between a worker/worker and the employer/employer. In carrying out their respective duties, both parties generally have their own rights and obligations. Thus, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower was made which regulates the relationship between the two parties and guarantees the rights and obligations of both parties. Legislative regulations say that the position between employers and workers/workers is the same, but in fact it is not like that. In this writing, normative research methods are used, namely one type of research that uses literature studies such as books, laws and regulations. The result of this study is that the labor law was born from the desire to provide protection for workers/laborers who are in a subordinate position in relation to their employers. Therefore, the government needs to intervene by creating more appropriate laws and regulations, enforcing stricter oversight of these matters, and strengthening law enforcement.

***Key words**: Employment, Entrepreneurs, Law, Workers*

PENDAHULUAN

Sebelum kemerdekaannya Indonesia pada tahun 1945, warga Indonesia telah mengenal lama rasanya sebagai pekerja/buruh. Sebelum itu, mereka telah mengenal susahnya pekerjaan akibatkan kondisi kerja yang tidak baik bagi kesejahteraan para buruh. Saat itu dikenal sebagai istilah perbudakan dimana seseorang melakukan

pekerjaan dengan berbagai jenis seperti kerja rodi dan kerja paksa.

Beriring jalannya waktu, kondisi kerja para buruh membaik akibat sadarnya masyarakat akan pentingnya pekerja bagi pembangunan suatu negara. Dimana kondisi tersebut timbul ketika Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam pasal 27 ayat (2), yang mengatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maka dari itu perlindungan pekerja sangat penting karena jumlah buruh/pekerja per tahun 2022 menyentuh angka 55,06 juta orang yang bekerja di sektor formal dan sekitar 80,24 juta pekerja di sektor informal. Jika kedua total pekerja tersebut digabungkan, maka ada kurang lebih 135,30 juta orang yang masuk ke kategori pekerja/buruh, kurang lebih setengah dari jumlah penduduk di Indonesia. Maka demikian mereka memiliki peran yang penting bagi pembangunan Indonesia. Maka demikian perlu ada perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh.

Perlindungan tersebut dapat dilakukan dengan pemberian tuntutan, pengakuan hak asasi manusia dan lain sebagainya. Dan setiap pekerja/buruh maupun tenaga kerja pada umumnya berhak mendapat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa melihat kelamin, suku, ras, agama warna kulit dan aliran politik sesuai dengan isi Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkata "*memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;*". Sisi ini demokratisasi inilah yang menimbulkan kesadaran dalam masyarakat akan hak-hak yang harus dipenuhi tanpa diskriminasi.

Dalam perlindungan hak pekerja, umumnya ada beberapa hal harus diperhatikan antara lain Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Selain dari hak pekerja, ada juga hak-hak dari para pengusaha seperti membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk berbuat PHK, dan lain sebagainya.

Untuk melaksanakan terjadinya perlindungan hak-hak buruh/pekerja maka harus juga melakukan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan.

Program perlindungan pekerja, memberikan keuntungan-keuntungan bagi para buruh/pekerja. Perlindungan pekerja juga menguntungkan para perusahan-perusahan dalam hubungan "buruh-majikan" karena dengan adanya program perlindungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman bagi para buruh/pekerja mengakibatkan peningkatan produksi dan produktivitas.

Dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia, dikatakan bahwa kedudukan dari para buruh/pekerja sama dengan para pengusaha bebas dan seimbang. Namun kenyataannya tidak seperti itu, posisi "majikan" dengan buruh/pekerja umumnya tidak seimbang. Hal tersebut terjadi karena adanya Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak hak pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Niru Anita Sinaga (2021) yang berjudul "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Peneliti

sebelumnya suhartoyo (2018) dengan artikelnya yang berjudul "Penguatan Organisasi Buruh/Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh", menyebutkan peran organisasi kerja bagi pekerja pekerja juga dapat dilihat dari adanya perlindungan atas upah yang ditentukan antara pemberi kerja dengan buruh yang disepakati melalui sarna organisasi kerja. Peran tersebut diketahui melalui peran berdasarkan pada norma peraturan perundangan undangan yang berlaku maupun sarana perjanjian yang buat antara organisasi kerja dengan pemberi kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan cara meneliti bahan pustaka. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan studi bahan pustaka (Suyanto, 2022). Metode kepustakaan merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara menstudi buku-buku, catatan-catatan, putusan pengadilan, perundang-undangan, dan yurisprudensi dan bahan-bahan lainnya yang ditemukan dalam majalah, koran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum terhadap hak para buruh/pekerja dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Perlindungan hukum diartikan sebagai segala suatu usaha yang dilakukan untuk perlindungan akan harkat, martabat dan pengakuan terhadap Hak asasi Manusia yang dipunyai oleh seluruh subyek hukum berdasarkan kumpulan peraturan perundang-undangan yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya (Hadjon, 1983). Pancasila menekankan konsep perlindungan hukum sebagai landasan Idiil, walaupun perumusannya menggunakan pikiran-pikiran dunia barat yang penekanan konsepnya terfokus kepada perlindungan hak-hak asasi manusia. Oleh karena itu pada dasarnya, konsep perlindungan hukum bagi para buruh/pekerja di Indonesia bersandar kepada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja.

Pada dasarnya, perlindungan terhadap buruh/pekerja meliputi dua aspek yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari pemerintah. Perlindungan hukum dari majikan berjalan jika peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mewajibkan para majikan untuk mengikut aturan-aturan yang ada dalam perundang undangan dan harus dilakukan oleh semua orang yang terlibat. Sebab keberlakuan hukum dapat diukur secara sosiologis dan filosofis (Asikin, 1993).

Hukum ketenagakerjaan adalah suatu perkumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara buruh/pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah (Prinst, 1994). Sedangkan buruh/pekerja adalah semua orang yang bekerja dengan imbalan gaji atau imbalan atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi berdasarkan perumusan tersebut dapat dikatakan bahwa unsur-unsur hukum ketenagakerjaan adalah peraturan yang tertulis maupun dan tidak tertulis. Dan peraturan-peraturan tersebut mengatur hubungan hukum dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain serta jasa yang diberi yaitu upah (Pramono, 1987).

Perlindungan pekerja diatur dalam pasal 5 Undang-Undang No. 14 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan ke kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6 berkata bahwa semua pemberi pekerjaan diwajibkan untuk memberi hak dan kewajiban buruh/pekerja tanpa membeda-bedakan seperti yang disebut diatas.

Pada dasarnya hak pekerja ada yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya yang perkembanganya dipengaruhi oleh ekonomi, sosial budaya dan masyarakat maupun negara dimana perusahaan beroperasi antara lain (Keraf, 1998):

1. Hak atas pekerjaan: Diatur dalam Undang-Undang Dasar NRI 1945 Pasal 27 ayat (2):

"*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*."

2. Hak atas upah yang adil: Yaitu upah yang benar-benar diberi secara adil dari hasil kerjanya.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul: Untuk bisa berjuang atas kepentingan hak dan upah yang adil maka pekerja harus diakui dan dijaminnya untuk bisa berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk bisa membuat suatu perikatan dengan tujuan untuk bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan mereka. Hal tersebut dilakukan demi membuat posisi yang lebih kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Hak ini bisa dikaitkan dengan dasar memiliki arti yang sama seperti hak hidup. Hak ini harus perlu dari awalnya dari bagian filosofi sebuah perusahaan dari awal berdirinya perusahaan agar bisa mencegah suatu perselisihan yang timbul di masa depan.
5. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini berbicara tentang jika ada seorang buruh/pekerja bermasalah dengan hukum, ia berhak untuk diberikan kesempatan apakah benar ia melakukan kesalah tersebut atau tidak.
6. Hak untuk diperlakukan secara sama. Hak ini berkata perihal bahwa seluruh buruh/pekerja diperlakukan secara sama tanpa diskriminasi terhadap warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan semacamnya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
7. Hak atas rahasia pribadi. Seluruh perusahaan memiliki hak khusus untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dan data tersebut diwajibkan untuk ditetapkan sebagai rahasia.
8. Hak atas kebebasan suara hati. Hak ini berkata bahwa para buruh/pekerja dilarang untuk dipaksa melakukan yang menurutnya melawan hati nuraninya misalnya melakukan korupsi atau kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasannya.

Pasal 1603 huruf (a), (b), (c) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berkata bahwa ada ketentuan-ketentuan tertentu tentang kewajiban buruh/pekerja yang mengatakan pada dasarnya:

1. Buruh harus melakukan pekerjaannya diri sendiri tanpa menggunakan pihak ketiga untuk menggantikan dirinya.
2. Dalam pekerjaannya, para buruh/pekerja harus mengikuti peraturan dan petunjuk yang telah ditetapkan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Ketentuan ini berkata jika seorang buruh/pekerjaan baik dengan sengaja atau kelalaian, maka sesuai dengan

prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Dalam perlindungan kerja secara keseluruhan mengatur keadaan perburuhan di suatu perusahaan. Termasuk norma-norma hukum politik yang berpotensi mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja. Jadi ruang lingkup dari yang diatas terdiri dari beberapa jenis yang termasuk ke dua ranah lingkup yaitu:

1. Aspek materiil yaitu secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik
2. Aspek immaterial yaitu mencakup waktu kerja, kesehatan rohani, dan psikis pekerja.

Selain itu, Imam Soepomo mengatakan bahwa perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja harus meliputi dua bidang yaitu (Wijayanti, 2009):

1. Pengerahan/penempatan tenaga kerja
2. Hubungan kerja
3. Kesehatan kerja
4. Keamanan kerja
5. Jaminan sosial buruh

Perlindungan kerja dibagi menjadi 3 jenis perlindungan menurut Imam Soepomo yaitu Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.

1. Perlindungan secara ekonomis

Umumnya disebut sebagai Jaminan Sosial, yaitu perlindungan terhadap penghasilan buruh/pekerja. Terkait seluruh cara yang dilakukan untuk memberi penghasilan yang layak bagi kebutuhan hidup buruh/pekerja dan keluarganya. Jadi permasalahan yang bisa timbul dalam perlindungan terhadap penghasilan buruh/pekerja adalah tentang gaji atau upah yang didapatkan oleh buruh/pekerja.

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 86 ayat (1) yang berkata bahwa seluruh pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai - nilai agama. Jadi, bisa disimpulkan sebagai seluruh usaha yang dilakukan untuk melindungi pekerja dari tindakan - tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan Teknis bisa diartikan sebagai Keselamatan Kerja, yaitu segala upaya yang memiliki tujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi buruh/pekerja dari resiko-resiko kerja. Serta yang termasuk dalam perlindungan teknis adalah apa sarana dan prasarana dalam rangka antisipasi kecelakaan kerja.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak para buruh/pekerja dapat juga dilakukan dengan cara pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan cara yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja.

Selain itu ada juga perlu adanya penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Jika ada masalah yang muncul dalam ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

Apa saja yang mengakibatkan hambatan dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh/pekerja di Indonesia.

Dalam nyatanya, perlindungan terhadap hak buruh/pekerja masih banyak. Antara lain:

1. Faktor regulasi: walaupun sudah banyak peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hubungan ketenagakerjaan antara buruh/pekerja masih saja banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.
2. Faktor budaya pekerja, pemberi kerja/pengusaha dan penegak hukum. Pengusaha belum mengetahui betapa pentingnya para pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus dilindungi. Dan sebaliknya, pekerja juga biasanya tidak mengerti betapa pentingnya pemberi pekerja dalam suatu hubungan ketenagakerjaan. Selain itu, kesadaran akan pentingnya pelaksanaan kewajibannya masih rendah, penegak hukum juga belum bisa melakukan kewajibannya sepenuhnya dan penegak maupun pengawas hukum seringkali melakukan tidak sesuai dengan aturan yang ada.
3. Walaupun menurut peraturan perundang-undangan kedudukan antara majikan dan buruh sama, namun dalam nyatanya hal ini tidak benar. Masih sering ditemukan dimana posisi pemberi kerja lebih besar ditambah buruh/pekerja. Dimana para buruh/pekerja diposisi yang lebih lemah dimana sering kali mengikuti syarat apa saja yang diajukan oleh sang pemberi kerja. Hal tersebut sering terjadi sehingga terjadinya sengketa antara pekerja dan pemberi kerja yang berujung sampai pengadilan.

Maka dari itu diperlukannya cara-cara untuk mengatasi permasalahan yang timbul yang sebelumnya penulis jelaskan. Bisa dilakukan antara lain:

1. Untuk mewujudkan lingkungan yang adil antara buruh/pekerja dan pemberi kerja maka pemerintah harus intervensi dengan peraturan yang lebih kuat, pengawasan yang lebih tajam dan perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hakhaknya.
2. Jika memang terjadi masalah dalam hubungan ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak
3. Semua pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan wajib memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha. Dan sebaliknya juga sebaliknya dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Buruh/pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-

masing haruslah sama sama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Hukum ketenagakerjaan dibuat oleh keinginan untuk memperoleh perlindungan bagi para buruh/pekerja yang memiliki dudukan rendah dalam hubungan pekerja dan pemberi pekerjaan. Maka demikian perlulah intervensi dari pemerintah dengan membuat peraturan perundang-undangan yang lebih memadai, perlunya pengawasan yang lebih ketat terhadap masalah ini, dan penegakan hukum yang lebih kuat. Jika memang ada masalah yang timbul dalam kalangan ketenagakerjaan maka harus bisa diselesaikan dengan adil. Selain itu, para pihak yang terlibat wajib memahami hak dan kewajibannya mereka masing-masing.

Sebaiknya para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan menjalin hubungan yang harmonis. Selain itu seluruh pihak harus bisa melakukan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi pemerintah, sebaiknya membuat peraturan perundang-undangan yang lebih baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, untuk itu saya panjatkan puji syukur dan panjatkan kepada Yang Maha Kuasa. Saya mengapresiasi pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan ikhtiar ini. Saya menyadari bahwa akan sangat sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ilmiah ini tanpa bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Suyanto. (2022). *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris dan Gabungan*. Gresik: Unigress Press.

Suhartoyo, S. (2018). Penguatan Organisasi Buruh/Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh. *Administrative Law and Governance Journal*, *1*(4), 350-362.

Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, *6*.

Hadjon, Philipus M. (1983). *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Asikin, Z. (1993). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Prinst, D. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Podungge, I. P., Patiolo, D., Silvya, V., & Hanifa, I. (2021). Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja/Buruh. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, *2*(5), 384-399.

Purba, R., Zamroni, M., & Miarsa, F. R. D. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT INDOPICRI. *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum*, *3*(1), 7-14.

Toha, H., Hari Pramono, H. (1987). Hubungan Kerja Antara majikan Dan *Buruh*. Jakarta: Bina Aksara.

Ramdani, D. (2017). *Sistem Pengupahan Bagi Perkerja Dalam Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) di Kota Bandung* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

Keraf, S. (1998). Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya, Yogyakarta, Kanisius,

Asri Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

DataIndonesia.id, "https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/mayoritas-tenaga-kerja-ri-dari-sektor-informal-pada-agustus-2022" Diakes pada tanggal 27 Maret 2023