

Urgensi Hak Buruh dalam Kebijakan Pengupahan

Quri'syaich Say Mandari^{1*}, Ernu Widodo², Fathul Hamdani³

¹⁻³ Fakultas Hukum, Universitas Dr. Soetomo, Indonesia

Alamat: Jl. Semolowaru No.84, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespondensi penulis: qurisyaichsyaich@gmail.com

Abstract: Every worker as an Indonesian citizen has the desire to get a decent and prosperous life and get a decent job. A prosperous life can be achieved through the implementation of obligations as workers, the mandate is contained in Article 27 paragraph (1) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia which states: "Every citizen has the right to work and a decent livelihood for humanity." And in Article 28D paragraph (2): "Everyone has the right to work and receive fair and proper remuneration and treatment in employment relations." The legal issue of this normative legal research: How are labor rights regulated? What is the wage policy for workers? The regulation of labor rights in the Job Creation Law, which is regulated in Law Number 6 of 2023 concerning Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 concerning Job Creation into Law, includes several important aspects that aim to provide certainty and protection for workers. The Job Creation Law stipulates certainty regarding rights and obligations for workers and companies, including arrangements regarding wages, working hours, and leave. The arrangement is expected to build a harmonious working relationship and in accordance with applicable laws and regulations. Wage policies, especially regulated in the Labor Law, have the purpose of protecting workers' rights and ensuring welfare. That regarding wage policies for workers in the form of minimum wages, wage components, protection of workers' rights and labor welfare.

Keywords: labor rights; wages; Employment

Abstrak: Setiap buruh sebagai warga negara Indonesia mempunyai keinginan untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan sejahtera serta mendapatkan pekerjaan yang layak. Kehidupan sejahtera dapat dicapai melalui pelaksanaan kewajiban sebagai buruh, amanat tertuang dalam Pasal 27 ayat (1) UUD RI 1945 yang menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Dan dalam Pasal 28D ayat (2): "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Isu hukum penelitian hukum normatif ini: Bagaimana pengaturan hak buruh? Bagaimana kebijakan pengupahan terhadap buruh? Pengaturan hak buruh dalam UU Cipta Kerja, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Th. 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, mencakup beberapa aspek penting yang bertujuan untuk memberikan kepastian dan perlindungan bagi pekerja. UU Cipta Kerja menetapkan kepastian mengenai hak dan kewajiban bagi buruh serta perusahaan, mencakup pengaturan mengenai upah, jam kerja, dan cuti. Pengaturan diharapkan membangun hubungan kerja yang harmonis dan sesuai peraturan hukum yang berlaku. Kebijakan pengupahan terutama diatur dalam UU Ketenagakerjaan memiliki tujuan melindungi hak buruh dan memastikan kesejahteraan. Bahwa mengenai kebijakan pengupahan terhadap buruh berupa upah minimum, komponen upah, perlindungan hak pekerja dan kesejahteraan buruh.

Kata kunci: hak buruh; pengupahan; ketenagakerjaan

1. PENDAHULUAN

Setiap buruh sebagai warga negara Indonesia mempunyai keinginan untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan sejahtera serta mendapatkan pekerjaan yang layak. Suatu hak berawal dari kewajiban, bahwa setiap warga negara mempunyai kewajiban untuk mewujudkan kehidupan yang layak dan sejahtera. Kehidupan sejahtera dapat dicapai melalui pelaksanaan kewajiban sebagai buruh, sesuai dengan amanat yang tertuang dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945), berbunyi: "...Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa

Received: Januari 11, 2025; Revised: Januari 17 2025; Accepted: Februari 09, 2025; Online Available: Februari 11, 2025

Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial,...”, Pemerintah Republik Indonesia bertekad melindungi seluruh warganya melalui kebijakan dan program negara yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan keadilan sosial. Prinsip ini sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (1) UUD RI 1945 yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dan dalam Pasal 28D ayat (2) bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pemerintah Indonesia dalam menjalankan pembangunan nasional bertujuan untuk mencapai sasaran pembangunan bagi seluruh masyarakat dan seluruh wilayah Indonesia, untuk mewujudkan nilai-nilai luhur negara, serta meningkatkan kesejahteraan umum dan keadilan sosial dengan menjunjung tinggi Pancasila dan UUD RI 1945. Pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada beberapa aspek yang mendukung tujuan yang telah dicita-citakan, salah satu bidang pendukung yang penting tersebut yaitu ketenagakerjaan. Dalam bidang ketenagakerjaan, buruh berperan dan mempunyai kedudukan yang penting sebagai pelaku pembangunan nasional dalam mencapai tujuan pembangunan.

Bahwa hukum menjadi bagian dari kesatuan sistem Pembangunan Nasional dengan melaksanakan pembentukan aturan, diperlukan pelaksanaan sesuai dengan pencapaian tujuan pembangunan nasional. Dalam sejarah awal pembangunan nasional yang merupakan salah satu bidang ketenagakerjaan tidak lepas dari masa penjajahan sebelum masa kemerdekaan, latar belakang ketenagakerjaan negara berawal dari masa suram dalam masa penjajahan yang telah terjadi perbudakan dan kerja rodi atau kerja paksa.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional terdapat faktor yang menunjang antara lain faktor modal, faktor alam, dan faktor tenaga kerja. Ketiga faktor penunjang dimaksud merupakan hal tersebut penting tidak dapat dipisahkan. Faktor tenaga kerja berperan pembangunan nasional yang tidak kalah dibanding faktor penunjang lainnya. Bahwa jumlah penduduk Indonesia yang besar merupakan pendukung dalam faktor tenaga kerja yang menjadi salah satu modal yang penting. Bahwa faktor tenaga kerja dalam pendukung proses pembangunan nasional patut untuk diperhatikan, perlu kiranya usaha untuk melaksanakan pembinaan, untuk mengarahkan dan melindungi buruh guna mendapatkan penghidupan yang layak dan kesejahteraan. Dalam perlindungan buruh guna menjaga agar buruh dengan perwujudan negara dalam kemanusiaan adil dan beradab. Buruh tanpa dan perbedaan atau diskriminasi kesempatan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sosial, dan dapat

mengembangkan potensi diri, sehingga kualitas hidup dapat ditingkatkan selanjutnya akan mendapatkan penghidupan yang layak. Guna memberikan perlindungan tenaga kerja diperlukan suatu perencanaan, pelaksanaan yang komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan.

Latar belakang terlahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU No. 13 Th. 2003) tentang Ketenagakerjaan bahwa sebagian dari produk kolonial dengan menempatkan buruh yang tidak menguntungkan. Kelahiran UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan harapan yang dapat: memberikan perlindungan dan jaminan terhadap buruh; melaksanakan instrumen internasional tentang hak buruh yang telah diratifikasi; Perserikatan Bangsa-Bangsa mendeklarasikan secara universal Hak Azasi Manusia telah dijunjung tinggi dan dilaksanakan oleh Negara Indonesia. Tujuan negara melaksanakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan diwujudkan melindungi buruh kesewenang-wenangan yang melanggar dari ketentuan yang berlaku dari pihak yang menyalahgunakan kewenangannya. Perlindungan hukum untuk pekerja dapat diwujudkan melalui pemberian bimbingan, bantuan, dan peningkatan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusianya serta perlindungan fisik serta aspek sosial ekonomi yang harus dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku. Ini sesuai dengan Pasal 1 butir 2 dari UU No. 13 Th. 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang menyatakan, berbunyi: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang berperan dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja mendukung terwujudnya tujuan pembangunan nasional untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang baik.

Bahwa dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang berperan dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja mendukung terwujudnya tujuan pembangunan nasional untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang baik.

UU No. 13 Th. 2003 mengartikan tenaga kerja sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan produk atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat. Untuk mencapai sasaran dalam melindungi dan menjaga keselamatan kerja, pemerintah memerlukan kontribusi dan posisi tenaga kerja dalam pengembangan ketenagakerjaan, yang melibatkan peningkatan kualitas kerja serta keikutsertaan dalam pembangunan.

Guna mewujudkan penghidupan yang layak, buruh dan pemerintah sebagai pelaku dan pelaksana dalam bidang ketenagakerjaan. Bahwa dalam mencapai dan mendapatkan penghidupan yang layak buruh dan pemerintah harus berperan, buruh berperan dalam melaksanakan hak dan kewajiban dan pemerintah berperan dalam menata kebijakan pengupahan.

Terdapat sejumlah hak buruh yang perlu dilindungi, di antaranya hak untuk mendapatkan pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan kerja, hak untuk mendapatkan proses hukum yang sah, hak untuk diperlakukan secara setara, serta hak atas privasi. Sementara itu, hak-hak pengusaha mencakup: membuat peraturan dan perjanjian kerja, melakukan pemutusan hubungan kerja, menutup perusahaan, membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, serta menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk memastikan perlindungan terhadap hak-hak buruh tersebut, pemerintah dan perusahaan perlu melakukan pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja serta menjamin adanya kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun, demi mencapai kesejahteraan di tempat kerja. Pembangunan sektor ketenagakerjaan berlandaskan pada Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Oleh karena itu, pengaturan pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan dengan cermat agar hak-hak fundamental buruh dalam perlindungan dapat terpenuhi. Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan pengaturan yang komprehensif dalam mencapai tujuan pembangunan nasional terkait dalam kepentingan buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Bahwa kebijakan pengupahan sangat penting bagi tenaga kerja namun kepentingan dimaksud perlu didukung dengan kebijakan pengupahan oleh pemerintah. Kedudukan buruh lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu dengan menganalisis regulasi terkait ketenagakerjaan dan kebijakan pengupahan.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah: Pendekatan Perundang-undangan, dengan menelaah berbagai regulasi seperti UU Ketenagakerjaan, PP Pengupahan, dan UU Cipta Kerja. Pendekatan Konseptual, untuk memahami hak buruh dan prinsip kesejahteraan tenaga kerja.

Sumber Data

Data yang digunakan berasal dari: Sumber hukum primer, seperti UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, dan PP Pengupahan. Sumber hukum sekunder, seperti jurnal hukum, buku referensi, serta hasil penelitian terdahulu.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis secara deskriptif kualitatif, dengan menelaah regulasi yang berlaku, membandingkan teori dengan praktik, serta mengidentifikasi tantangan dalam implementasi kebijakan pengupahan di Indonesia.

3. KAJIAN PUSTAKA

Hak Buruh dalam Perspektif Hukum

Hak buruh dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Kebijakan Pengupahan dan Perlindungan Buruh

Kebijakan pengupahan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak buruh, pengupahan minimum, serta kesejahteraan tenaga kerja. Peraturan ini diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (penetapan Perpu Cipta Kerja), yang membawa perubahan dalam sistem pengupahan dan perlindungan buruh.

Implementasi Kebijakan dan Tantangan

Meskipun terdapat berbagai regulasi, implementasi hak buruh masih menghadapi tantangan, seperti: Ketidakpatuhan pengusaha terhadap standar upah minimum. Kurangnya pengawasan dan penegakan hukum dalam kasus pelanggaran hak buruh. Ketimpangan antara hak buruh di sektor formal dan informal, di mana pekerja informal sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hak Buruh

Bahwa pengaturan hak buruh bertujuan melindungi pekerja dan menjamin kesetaraan, keadilan, dan kesejahteraan mereka. Apakah hak buruh? Hak buruh di

Indonesia diatur dalam berbagai regulasi untuk melindungi pekerja dan memastikan keadilan, kesetaraan, serta kesejahteraan mereka. Hak buruh di Indonesia merupakan aspek penting dalam hubungan kerja yang diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan, terutama UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak buruh di Indonesia, beberapa hak utama yang dimiliki oleh buruh berdasarkan undang-undang: Hak-Hak Buruh dan Hak atas Upah yang Layak. Beberapa hak buruh antara lain: hak atas upah yang layak, hak atas jam kerja yang wajar, hak atas istirahat dan liburan, hak atas keamanan dan keselamatan kerja, hak atas perlindungan dari diskriminasi dan pelecehan, hak atas pembayaran gaji tepat waktu, hak atas pengakuan dan perlindungan serikat pekerja dan hak atas negosiasi kolektif.

Setiap pekerja berhak menerima upah sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk pembayaran tepat waktu dan sesuai standar minimum yang ditetapkan UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pekerja berhak menerima upah yang sesuai dengan ketentuan minimum dan dibayarkan tepat waktu. Hal ini diatur dalam UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana perusahaan wajib memenuhi kewajiban ini.

Pekerja berhak atas perlindungan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, serta fasilitas keselamatan kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan berdasarkan UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial, termasuk perlindungan terhadap kecelakaan kerja, kematian, dan hari tua melalui program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja memiliki hak untuk istirahat, cuti tahunan minimal 12 hari setelah satu tahun kerja, serta cuti khusus seperti cuti hamil atau haid bagi pekerja perempuan berdasarkan Pasal 79 sampai dengan Pasal 82 UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah satu tahun bekerja, serta cuti khusus seperti cuti hamil atau cuti menstruasi bagi pekerja perempuan.

Buruh memiliki hak untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja guna memperjuangkan hak-hak mereka tanpa adanya diskriminasi (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Pasal 104 UU No. 13 Th. 2003). Hak ini dilindungi oleh Undang-

Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Pasal 104 UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum jika mengalami PHK secara tidak adil. Mereka dapat mengajukan keberatan dan meminta bantuan dari Dinas Tenaga Kerja setempat, mendapatkan perlindungan hukum termasuk hak atas pesangon sesuai peraturan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-907/Men.PHI-PPHI/X/2004.

Pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi, termasuk dalam hal promosi dan pelatihan. Setiap pekerja berhak atas perlakuan yang adil di tempat kerja tanpa diskriminasi berdasarkan gender, agama, atau status lainnya hal ini berdasarkan Pasal 27 Ayat (2) UUD RI 1945.

Pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan. Pekerja berhak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, termasuk fasilitas perlindungan dari risiko pekerjaan ini berdasarkan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Hak untuk Beribadah, Pasal 29 Ayat (2) UUD RI 1945 pekerja berhak melaksanakan ibadah sesuai agama masing-masing selama jam kerja tanpa hambatan. Bahwa Kebebasan beribadah merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi dan perundang-undangan di Indonesia. Berikut adalah penjelasan mengenai hak untuk beribadah di Indonesia berdasarkan berbagai sumber hukum dan prinsip-prinsip yang berlaku.

Meskipun banyak hak telah diatur, tantangan tetap ada, terutama dalam implementasi regulasi seperti Undang Undang Cipta Kerja yang dinilai mengurangi perlindungan terhadap buruh, khususnya terkait pesangon dan pekerja kontrak. Selain itu, pekerja di sektor informal sering kali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Penguatan pengawasan dan penegakan hukum diperlukan untuk memastikan seluruh buruh dapat menikmati hak-hak tersebut secara adil dan merata.

Pengaturan hak buruh di Indonesia bertujuan untuk melindungi pekerja dan menjamin kesetaraan, keadilan, serta kesejahteraan mereka. Hal ini diatur dalam berbagai UU Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Melindungi Hak Dasar Pekerja: Pengaturan ini memastikan bahwa setiap pekerja memiliki hak atas pekerjaan yang layak, upah yang adil, dan perlindungan dari diskriminasi. UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama

dalam hal ini. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Hukum ketenagakerjaan juga mengatur standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja untuk melindungi pekerja dari risiko yang mungkin terjadi selama bekerja.

Jaminan Sosial: Pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial yang mencakup perlindungan terhadap kecelakaan kerja, kematian, dan hari tua. Ini diwajibkan melalui program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Pemerintah menyediakan mekanisme untuk melindungi hak-hak mereka dalam situasi ini. Perlindungan Khusus untuk Kelompok Rentan: Hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan tambahan bagi buruh perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas untuk memastikan bahwa mereka tidak mengalami diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil di tempat kerja.

Pengaturan hak buruh tidak hanya bertujuan untuk melindungi individu tetapi juga berkontribusi pada stabilitas sosial dan ekonomi. Dengan adanya perlindungan hukum yang kuat, kesejahteraan pekerja meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan masyarakat yang lebih adil. Secara keseluruhan, pengaturan hak buruh di Indonesia merupakan langkah penting dalam mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat, khususnya bagi para pekerja.

Berikut beberapa aspek pengaturan hak buruh secara Internasional diatur dalam Konvensi Internasional Organisasi Buruh (ILO) tahun 1919, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948), pasal 23 dan Pasal 24 dan Konvensi ILO tentang Hak-Hak Dasar Buruh (1998).

Dalam sistem hukum positif Indonesia diatur dalam UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pemberhentian Hubungan Kerja serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2022 tentang Pemberhentian Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam sistem hukum Indonesia, hak-hak buruh diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang memiliki tujuan untuk melindungi dan memajukan

kesejahteraan buruh. Hukum positif Indonesia pengaturan hak buruh diatur secara dalam hukum positif melalui berbagai perundang-undangan, dengan UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan utama. Undang-undang ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjamin kesejahteraan mereka dalam hubungan kerja. Beberapa poin penting dalam pengaturan ini meliputi:

Hak atas Upah yang Layak: Pekerja berhak mendapatkan upah yang adil, yang diatur dalam pasal-pasal terkait pengupahan. Penetapan upah dapat dilakukan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, namun tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang berlaku.

Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja: UU Ketenagakerjaan juga mengatur perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk hak untuk mendapatkan jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Hak untuk Berserikat: Pekerja memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja dan terlibat dalam perundingan kolektif mengenai kondisi kerja mereka.

Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Terdapat ketentuan yang melindungi pekerja dari PHK yang tidak adil, meskipun praktiknya sering kali terdapat ketidakpastian hukum terkait pelaksanaan hak ini.

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang merupakan penetapan dari Perpu No. 2 Th. 2022 tentang Cipta Kerja, berbagai pengaturan mengenai hak buruh mengalami pembaruan. Berikut adalah ringkasan mengenai pengaturan hak buruh dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Poin Penting Pengaturan Hak Buruh: 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu dan tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja dengan PKWT berhak atas kompensasi sesuai masa kerja mereka.

Ketentuan mengenai masa percobaan dihapuskan; jika ada, status pekerja otomatis menjadi karyawan tetap. 2. Upah Minimum: Upah minimum harus ditetapkan di tingkat provinsi (UMP) dan kabupaten/kota dengan memperhatikan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Upah yang telah ditetapkan sebelumnya tidak boleh diturunkan. 3. Pesangon dan Kompensasi PHK: Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berhak atas uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan perundang-undangan. Besaran pesangon ditentukan dalam perjanjian kerja. Dalam hal PHK, pekerja akan mendapatkan kompensasi hingga 25 kali upah, di mana sebagian ditanggung oleh perusahaan dan sebagian oleh pemerintah melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). 4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): JKP

diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa mengurangi manfaat jaminan lainnya. Tenaga Kerja Asing (TKA): Penggunaan TKA dibatasi untuk jabatan tertentu dan harus memenuhi kualifikasi tertentu. Kemudahan dalam proses izin hanya berlaku untuk TKA ahli. Dalam Perlindungan Hukumnya, meskipun UU Cipta Kerja bertujuan untuk meningkatkan lapangan kerja dan perlindungan bagi pekerja, beberapa kritik muncul terkait pengurangan perlindungan hak-hak buruh dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan sebelumnya UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa pihak menilai bahwa perubahan ini dapat mengurangi jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja.

Meskipun terdapat kerangka hukum yang kuat untuk melindungi hak buruh, pelaksanaannya sering kali menemui kendala. Beberapa masalah yang muncul antara lain: Ketidakpatuhan Pengusaha: Banyak pengusaha tidak menerapkan regulasi yang ada dengan baik, terutama terkait perlindungan hak-hak pekerja. Hal ini menyebabkan banyak pekerja tidak mendapatkan hak-hak mereka secara penuh. Kurangnya Penegakan Hukum: Penegakan hukum terhadap pelanggaran hak buruh masih lemah. Banyak kasus pelanggaran tidak ditindaklanjuti secara efektif oleh pihak berwenang.

Persepsi Pekerja: Banyak pekerja yang belum sepenuhnya memahami hak-hak mereka, sehingga mereka kurang berani untuk memperjuangkan hak-hak tersebut ketika terjadi pelanggaran.

Dalam Upah dan Kesejahteraan, meskipun ada ketentuan mengenai upah minimum yang diatur oleh pemerintah daerah, dalam praktiknya masih banyak buruh yang menerima upah yang rendah dan tidak sesuai dengan standar yang seharusnya. Upah minimum regional sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, terutama di daerah dengan biaya hidup yang tinggi.

Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, Konflik antara buruh dan pengusaha masih sering terjadi, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Banyak buruh yang tidak mendapatkan kompensasi yang adil atau bahkan tidak mendapatkan hak-hak mereka setelah PHK. Sistem penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui pengadilan hubungan industrial juga sering kali mengalami keterlambatan dan hambatan dalam pelaksanaan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), meskipun peraturan mengenai K3 ada, di banyak sektor, terutama di sektor informal dan manufaktur, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan buruh masih sangat minim. Banyak pekerja yang tidak

mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai, dan kondisi kerja yang tidak aman.

Pemenuhan Hak Cuti dan Waktu Kerja, banyak pekerja yang terpaksa bekerja lebih lama dari ketentuan yang ada atau tidak mendapatkan hak cuti yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini seringkali terjadi di sektor-sektor yang bersifat padat karya dan tidak memiliki kontrol yang ketat.

Pekerja Informal, sebagian besar pekerja di Indonesia bekerja di sektor informal, yang tidak memiliki jaminan sosial atau perlindungan hukum yang memadai. Pekerja informal sering kali tidak mendapatkan hak-hak seperti upah minimum, jaminan kesehatan, atau perlindungan dari PHK yang tidak adil.

Secara keseluruhan, meskipun Indonesia memiliki kerangka hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak buruh, tantangan besar tetap ada dalam hal implementasi, pengawasan, dan penegakan hukum di lapangan. Banyak buruh yang masih menghadapi ketidakadilan terkait hak-hak mereka, terutama yang bekerja di sektor informal atau yang tidak terorganisir dengan baik.

Pengaturan hak buruh di Indonesia telah ditetapkan secara normatif melalui berbagai undang-undang, tetapi implementasinya dalam praktik sering kali mengalami tantangan. Perubahan yang dibawa oleh UU Cipta Kerja menambah kompleksitas dalam perlindungan hak buruh, dengan potensi dampak negatif jika tidak diimbangi dengan penegakan hukum yang kuat dan kesadaran dari para pekerja mengenai hak-hak mereka.

Kebijakan Pengupahan Terhadap Buruh

Kebijakan pengupahan terhadap buruh di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan hukum yang bertujuan untuk melindungi hak buruh, menciptakan keadilan dalam pemberian upah, serta menjaga kesejahteraan buruh melalui UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Aspek penting dari kebijakan adalah Asas Kebijakan Pengupahan yaitu : 1. Pengupahan yang Adil: Upah minimum yang ditetapkan harus memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya, 2. Kebutuhan Hidup Layak (KHL): Upah minimum ditetapkan berdasarkan KHL yang mencakup biaya hidup, pendidikan, dan kesehatan, dan 3. Produktivitas: Upah juga ditentukan oleh produktivitas pekerja dan perusahaan.

Bahwa dalam pengaturan Komponen Upah diatur: 1. Upah Pokok: Besarnya upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, 2. Tunjangan Tetap: Tunjangan yang diberikan secara tetap, seperti tunjangan hari raya keagamaan, dan 3. Tunjangan Tidak Tetap: Tunjangan yang diberikan tidak secara tetap, seperti bonus.

Terdapat Pelaksanaan Pengupahan diatur bahwa: 1. Pembayaran Upah: Upah dibayarkan secara tepat waktu dan sesuai dengan perjanjian kerja, 2. Struktur dan Skala Upah: Perusahaan harus menyusun struktur dan skala upah yang proporsional dan transparan, 3. Kesenjangan Upah: Pekerja berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Kebijakan pengupahan terhadap buruh secara normatif hukum positif di Indonesia diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 91 UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 41 sampai dengan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Dalam UU No. 13 Th. 2003 mengatur mekanisme penetapan upah minimum, termasuk upah minimum provinsi (UMP) dan kabupaten/kota (UMK). Pengusaha dilarang membayar upah di bawah ketentuan ini.

Dalam Peraturan Pemerintah atur pula yaitu Pasal 1 sampai dengan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 merupakan regulasi penting yang mengatur pengupahan, termasuk formula penetapan upah minimum yang mempertimbangkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Serta Peraturan Menteri mengatur dalam kebijakan terhadap buruh, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2022 tentang Pemberhentian Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam kebijakan pengupahan diatur 1. Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Provinsi (UMP), 2. Pengupahan berdasarkan kinerja dan produktivitas, 3. Pembayaran upah secara tepat waktu, 4. Tunjangan hari raya keagamaan, 5. Tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja.

Kebijakan Penetapan Upah Minimum: Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan yang mencakup penetapan upah minimum setiap tahun, dengan gubernur bertanggung jawab atas penetapan UMP dan UMK berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik.

Bahwa Upah Minimum adalah jumlah upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha kepada buruh dalam suatu daerah atau sektor tertentu. Pengaturan upah minimum ini bertujuan untuk menjamin buruh mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak.

UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah yang setidaknya sama dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Perpu No. 2 Th. 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang mengubah cara penetapan upah minimum. Dalam Undang-

Undang ini, upah minimum ditentukan dengan mempertimbangkan faktor inflasi dan pertumbuhan ekonomi daerah. Pemerintah pusat mengatur kebijakan pengupahan secara umum, sedangkan pemerintah daerah menetapkan upah minimum di wilayah masing-masing dengan memperhatikan kondisi daerah tersebut. Upah Minimum Provinsi (UMP): Merupakan upah minimum yang ditetapkan di tingkat provinsi berdasarkan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup layak di wilayah tersebut.

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK): Merupakan upah minimum yang ditetapkan di tingkat kabupaten/kota. Jika suatu daerah memiliki kondisi ekonomi yang berbeda dengan daerah lainnya, maka upah minimum di kabupaten/kota dapat berbeda-beda. Upah Minimum Sektoral: Beberapa sektor usaha memiliki ketentuan khusus terkait upah minimum yang berbeda dengan upah minimum umum. Misalnya, sektor perhotelan atau sektor lain yang dianggap membutuhkan perlakuan khusus.

Struktur dan Skala Upah: Pengusaha diwajibkan untuk menyusun struktur dan skala upah yang proporsional, mempertimbangkan jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Upah terdiri dari beberapa komponen seperti upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Pembayaran Upah: Upah harus dibayarkan sesuai dengan waktu yang disepakati antara pengusaha dan pekerja, dengan ketentuan bahwa pembayaran dapat dilakukan secara langsung atau melalui bank.

Formula Penghitungan: Sejak UU Cipta Kerja, penetapan upah minimum menggunakan formula yang mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan upah yang lebih adil dan sesuai dengan kondisi ekonomi. Kebijakan pengupahan menganut prinsip Pengupahan 1. Keadilan dan kesetaraan. Kebutuhan hidup layak, 3. Produktivitas dan kinerja dan 4. Transparansi dan akuntabilitas. Pemerintah mengatur mengenai sanksi pelanggaran yaitu 1. Denda administratif. Pembayaran upah yang tertunda, 3. Pidana penjara dan 4. Pidana denda.

Perlindungan terhadap Hak Buruh, Hak atas Upah Layak: Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek seperti upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, serta hak atas waktu istirahat.

Dewan Pengupahan: Peran Dewan Pengupahan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota diperkuat untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan pengupahan secara independen. Upah lembur diatur untuk buruh yang bekerja lebih dari jam kerja normal yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, pengusaha wajib memberikan upah lebih untuk waktu kerja yang melebihi jam kerja normal.

UU No. 13 Th. 2003 mengatur bahwa pekerja yang bekerja lebih dari 40 jam seminggu berhak mendapatkan upah lembur. Besarnya upah lembur harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak boleh lebih rendah dari upah normal buruh tersebut. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur besaran upah lembur, yang biasanya dihitung berdasarkan upah per jam atau upah per bulan buruh.

Kesejahteraan Buruh dan Komponen Pengupahan, selain upah pokok, ada beberapa komponen pengupahan yang juga harus diperhatikan oleh pengusaha, seperti: Tunjangan Tetap: Misalnya tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, atau tunjangan lainnya yang diberikan kepada pekerja sebagai bagian dari paket pengupahan; Bonus dan THR: Buruh juga berhak atas Tunjangan Hari Raya (THR) yang harus dibayarkan oleh pengusaha menjelang hari raya keagamaan. THR dihitung berdasarkan gaji buruh dan wajib dibayarkan tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku. Fasilitas Kesehatan dan Jaminan Sosial: Berdasarkan Undang-Undang tentang Jaminan Sosial, pengusaha diwajibkan memberikan jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan asuransi sosial lainnya untuk pekerja mereka.

Peraturan Tentang Penyesuaian Upah antara lain Penetapan Upah Minimum Tahunannya: Pemerintah menetapkan upah minimum setiap tahun berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi, sebagai bentuk penyesuaian terhadap perubahan biaya hidup. Dan Kebijakan Cipta Kerja: Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perpu No. 2 Th. 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, ada perubahan dalam sistem pengupahan, di antaranya adalah penyesuaian terhadap sistem upah berdasarkan nilai ekonomi daerah, yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan kepentingan dunia usaha.

Diatur pula kebijakan pengupahan untuk sektor informal, pekerja sektor informal yang tidak memiliki hubungan kerja yang jelas atau bekerja secara mandiri, seperti pekerja lepas atau pekerja harian, tidak diatur secara spesifik dalam UU Ketenagakerjaan terkait upah minimum. Namun, pemerintah melalui kebijakan jaminan sosial, seperti BPJS, Ketenagakerjaan, berupaya memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja informal.

Kebijakan pengupahan di Indonesia berlandaskan pada hukum positif yang mengutamakan perlindungan hak buruh melalui penetapan upah minimum dan struktur pengupahan yang adil. Meskipun terdapat kerangka hukum yang jelas, tantangan dalam implementasi tetap ada, termasuk ketidakpatuhan dari pengusaha dan kurangnya penegakan hukum. Oleh karena itu, kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja sangat penting untuk mencapai kesejahteraan buruh secara berkelanjutan.

Bahwa tantangan dalam Kebijakan Pengupahan di Indonesia antara lain: Ketidaksetaraan Upah: Meskipun ada ketentuan mengenai upah minimum, dalam praktiknya masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan upah yang layak sesuai standar atau ketentuan yang ada, terutama di sektor informal dan sektor dengan pengawasan yang minim. Pengawasan yang Lemah: Pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan pengupahan di lapangan sering kali kurang efektif, yang mengakibatkan pelanggaran hak buruh terkait upah sering terjadi tanpa penindakan yang memadai. Dan Kesenjangan antara Daerah: Terdapat perbedaan signifikan antara upah minimum di berbagai daerah yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan biaya hidup di masing-masing wilayah. Ini terkadang membuat kesenjangan kesejahteraan antara buruh di satu daerah dengan daerah lainnya semakin besar.

Secara keseluruhan, kebijakan pengupahan di Indonesia dirancang untuk melindungi buruh dan menciptakan kesejahteraan yang lebih baik, namun tantangan dalam pelaksanaannya, baik dari sisi pengawasan, penegakan hukum, dan implementasi di lapangan, masih perlu diperbaiki.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hak buruh dan kebijakan pengupahan di Indonesia telah diatur dalam berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi buruh serta memastikan kesejahteraan mereka melalui pengaturan upah minimum, perlindungan sosial, dan hak-hak dasar lainnya. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat tantangan dalam implementasi kebijakan ini, seperti ketidakpatuhan pengusaha terhadap standar upah minimum, kurangnya pengawasan dan penegakan hukum, serta ketimpangan perlindungan antara pekerja sektor formal dan informal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan oleh pemerintah, peningkatan kesadaran hukum bagi buruh, serta kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja

guna menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan. Dengan demikian, meskipun regulasi terkait hak buruh dan kebijakan pengupahan telah tersedia, efektivitasnya masih perlu ditingkatkan agar kesejahteraan buruh benar-benar dapat terwujud dalam realitas dunia kerja di Indonesia.

REFERENSI

- Asshiddiqie, J. (2005). *Hukum tata negara dan pilar-pilar demokrasi: Serpihan pemikiran hukum, media, dan HAM*. Perpustakaan Nasional RI.
- Asshiddiqie, J. (2006). *Pengantar ilmu hukum tata negara* (Jilid 1). Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Asshiddiqie, J. (2006). *Pengantar ilmu hukum tata negara* (Jilid 2). Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Bruggink. (2015). *Refleksi tentang hukum: Pengertian-pengertian dasar dalam teori hukum*. Citra Aditya Bakti.
- H. R., R. (2013). *Hukum administrasi negara*. Raja Grafindo.
- Hadjon, P. M. (1998). *Tentang wewenang*. Makalah pada Penataran Hukum Administrasi, Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- Husni, L. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan* (Edisi revisi, Cetakan ke-5). Rajawali Pers.
- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959, Nomor 75, Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008, Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648, Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2023). *Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023, Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899, Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023, Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841, Sekretariat Negara.
- Indrati, M. F. (2007). *Ilmu perundang-undangan 1: Jenis, fungsi, dan materi muatan*. Kanisius.

- Khakim, A. (2006). *Aspek hukum pengupahan*. Citra Aditya Bakti.
- Manan, B. (2000). *Wewenang provinsi, kabupaten, dan kota dalam rangka otonomi daerah*. Fakultas Hukum Unpad.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Marzuki, P. M. (2017). *Pengantar ilmu hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Munaf, Y. (2016). *Hukum administrasi negara*. Marpoyan Tujuh.
- Prasetyo, T. (2016). *Filsafat, teori & ilmu hukum*. Rajawali Pers.
- Soemantri, S. H. R. T. (2015). *Hukum tata negara Indonesia: Pemikiran dan pandangan*.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. (2008). *Kamus bahasa Indonesia*. Pusat.