

## **Analisis Yuridis Perlindungan Kerja Dikaitkan Dengan Hak Asasi Manusia**

**Henry Halim, Suwindi**

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Riau (STIH Riau)

Jalan Azki Aris Kp.Besar Kota Rengat

Email: [henryhalim@stihriau.ac.id](mailto:henryhalim@stihriau.ac.id)

### **Abstrak**

*Perlindungan kerja merupakan hak setiap pekerja/buruh untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Perlindungan kerja ini dibagi tiga. Yang pertama, perlindungan ekonomi yang memberikan jaminan penghasilan dari pengupahan kerja. Yang kedua, perlindungan teknis menyangkut keselamatan kerja dan yang ketiga perlindungan sosial yang memberi jaminan sosial terhadap resiko tidak bekerja lagi.semua perlindungan kerja ini terkait dengan hak asasi manusia. Maka pada penelitian ini penulis berusaha mengaitkan antara perlindungan kerja dengan hak asasi manusia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif sehingga termasuk jenis penelitian kualitatif. Hak asasi manusia yang telah melekat dalam diri manusia sejak dalam kandungan merupakan hak yang harus dijunjung tinggi oleh manusia, terutama pengusaha dan setiap orang yang terlibat dalam sistem ketenagakerjaan*

**Kata kunci :***perlindungan kerja,pekerja/buruh,HAM*

### **A. Latar belakang**

Dalam era persaingan usaha sekarang ini, tenaga kerja menempati posisi yang strategis untuk memenangkan kompetensi (persaingan). Tenaga kerja merupakan salah satu modal

perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Keunggulan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi indikator bahwa perusahaan itu menempati posisi pemimpin pasar. Oleh karena itu, sudah selayaknya perusahaan mempertahankan dan melindungi tenaga kerjanya. Berbagai cara perusahaan mempertahankan tenaga kerjanya baik dengan meningkatkan pengetahuan dan skill tenaga kerja sampai menciptakan budaya tempat kerja yang mendukung pengembangan karier.

Selain itu, tenaga kerja memandang perusahaan dimana ia bekerja sebagai tempat untuk mengasah kemampuan sekaligus tempat ia mendapatkan kebutuhannya baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang. Kebutuhan itu memberikan ia jaminan untuk hidup sampai ia tidak bekerja lagi.

Secara teoritis, ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut :<sup>1</sup>

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya.

dengan kesehatankerja

2. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang di timbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatankerja
3. Perlindungan ekonomi, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminansosial.

---

Perlindungan sosial disebut juga

<sup>1</sup> R.Joni Bambang, *Hukum  
Ketenagakerjaan*, Bandung:Pustaka Setia  
Bandung,2013,Hal.265

Ketiga perlindungan ini merupakan kewajiban hukum setiap perusahaan yang memenuhi syarat hukum. Aspek-aspek perlindungan ini jika ditilik dari sifat kemanusiaan akan sangat berkaitan dengan hak asasi manusia terutama hak-hak pekerja.

Penghargaan terhadap hak asasi manusia menjadi penting artinya dalam kehidupan ketatanegaraan suatu negara, karena merupakan sarana etis dan hukum untuk melindungi individu, kelompok dan golongan yang lemah terhadap kekuatan-kekuatan raksasa dalam masyarakat modern.<sup>2</sup>

Hak asasi manusia menjadi penting bukan saja karena diatur dalam suatu negara melainkan karena kesadaran manusia yang memiliki hakikat dan martabat sebagai makhluk yang berbudi serta makhluk ciptaan tuhan, menyadari akan keberadaan yang sebenarnya, juga harus dihormati dan dihargai oleh orang lain.<sup>3</sup>

Berkaitan dengan hak asasi manusia, didalam undang-undang HAM Indonesia yaitu didalam Undang-undang no 39 tahun 1999, ada kewajiban-kewajiban

dasar bagi seseorang sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban yaitu : “hak untuk di hormati hak asasinya oleh orang lain secara moral, etika dan tata tertib kehidupan masyarakat”.<sup>4</sup>

Hak asasi manusia merupakan isu yang pesat berkembang pada akhir abad 20 dan pada permulaan abad 21 ini, baik secara nasional maupun internasional. Hak asasi manusia telah menjadi salah satu topik besar yang dibahas dari waktu ke waktu di lembaga dunia, yaitu perserikatan bangsa-bangsa. Oleh karena hak asasi manusia telah menjadi milik bersama dan tanggung jawab bersama semua masyarakat dunia yang bergabung dalam PBB sejak dikeluarkannya Universal Declaration Of Human Rights tahun 1948. Semakin merasuk kedalam tubuh negara-negara anggota PBB.<sup>5</sup>

Menghormati dan menghargai orang lain terutama kaum pekerja di perusahaan merupakan suatu kewajiban sehingga terwujud tujuan hukum yang sebenarnya yaitu kepastian hukum bagi pihak pengusaha dan pekerja serta kemanfaatan dan keadilan bagi para pihak. Indonesia yang

<sup>2</sup> Franz Magnis Suseno, *Dalam Komnas HAM, Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Budaya Indonesia*, Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 1997, Hal. XIII

<sup>33</sup> Agus Santoso, *Hukum, Moral Dan Keadilan*, Jakarta: Kencana, 2012, Hal. 131

<sup>4</sup> Muladi (Editor), *Hak Asasi Manusia*, Bandung:

PT. Refika Aditama, 2005, Hal. 162

<sup>5</sup> Bazar Harahap Dan Nawangsih Suitardi, *Hak Asasi Manusia Dan Hukumnya*,  
Jakarta: PECIRINDO, 2007, Hal. 1

merupakan negara hukum yang menjunjung supremasi hukum menempatkan hak asasi manusia dalam setiap peraturan perundang-undangan nya tidak terkecuali peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan. Karena salah satu ciri negara hukum itu sendiri adalah adanya pengakuan hak asasi manusia.

Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara aspek perlindungan kerja dengan hak asasi manusia. Pengaturan hak asasi manusia yang akan terkait dengan perlindungan kerja ini meliputi hak-hak pekerja yang pengaturannya ada dalam berbagai konvensi internasional terutama konvensi sumbangan organisasi buruh internasional dan juga pengaturan dalam berbagai peraturan perundang-undangan nasional yang terkait dengan aspek ketenagakerjaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana aspek perlindungan kerja dikaitkan dengan hak asasi manusia

## **C. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis normatif, sehingga termasuk didalam penelitian

kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih mengutamakan pada masalah proses dan makna /persepsi dimana penelitian ini diharapkan dapat mengungkap berbagai informasi kualitatif dengan deskripsi analisis yang teliti dan penuh makna<sup>6</sup>

### **2. Sifat penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada di sekitar perlindungan kerja

### **3. Teknik pengumpulan data**

Data dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perpustakaan. Sumber data merupakan penelitian kepustakaan untuk menemukan data dan bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Sumber data primer berupa :a) norma dasar;b)

<sup>6</sup> Purwosusilo, *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa*, Jakarta:Kencana, Hal.56

peraturan perundang-undangan;c) hukum tidak tertulis . adapun bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer berupa tulisan atau pendapat para pakar hukum.

#### 4. Teknikanalisis

Analisis data hasil penelitian akan menggunakan metode analisis kualitatif yuridis,dalam pada itu akan digunakan pula metode penafsiran dan konstruksi hukum

**Pembahasan:**Masalah tenaga kerja sudah berlangsung sejak terjadinya industrialisasi. Penemuan mesin uap telah membuka peluang untuk memproduksi barang/jasa dalam jumlah banyak. Perubahan dari masyarakat agrikultur ke industri telah menambah penderitaan para pekerja/buruh di berbagai pabrik. Mereka terpaksa menerima kondisi kerja yang ditetapkan secara sepihak oleh kelompok kecil majikan penyedia kerja. Sebelum deklarasi hak asasi manusia sedunia yang merupakan puncak konseptualisasi hak asasi manusia 1948, kaum pekerja atau buruh kurang mendapat perlindungan. Di Indonesia sendiri, jika melihat sejarah ketenagakerjaan Indonesia sejak penjajahan belanda, pekerja atau buruh tidak atau

kurang mendapat perlindungan. Perbudakan, perhambaan, kerja rodi menjadi sistem produksi yang melanggar hak asasi manusia. Pada awal kemerdekaan, masalah hukum ketenagakerjaan tidak begitu berarti mendapat perhatian pemerintah karena pada waktu itu orientasi/pemikiran pemerintah sibuk mempertahankan kemerdekaan yang telah bangsa capai. Ketentuan-ketentuan mengenai ketenagakerjaan masih menggunakan ketentuan-ketentuan pada zaman pemerintahan hindia belanda. Padahal dalam undang-undang dasar 1945 secara tegas-tegas dinyatakan didalam pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 yang berbunyi:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”.

Baru kemudian setelah Indonesia mempertahankan kedaulatannya tahun 1948 terlihat keadaan yang berubah dalam hubungan perburuhan. Hal ini terlihat dari usaha pemerintah yang mulai memperhatikan tentang nasib para buruh/pekerja dengan dikeluarkannya berbagai peraturan perundang-undangan misalnya undang-undang nomor 12 tahun 1948 yang merupakan undang-undang kerja yang diperkuat dengan undang-undang nomor 1 tahun 1951 dinyatakan berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia. Undang-undang nomor 23 tahun 1953 tentang kewajiban melaporkan perusahaan. Undang-undang nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Pengusaha. Undang-undang nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-undang nomor 12 tahun 1954 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di perusahaan Swasta. Undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja. Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Peraturan pemerintah nomor 7 tahun 1948 yang memberlakukan undang-undang kerja tahun 1948. Peraturan pemerintah nomor 21 tahun 1954 tentang istirahat tahunan bagi buruh/pekerja.<sup>7</sup>

Pemerintah Indonesia juga meratifikasi hasil-hasil konferensi

ILO, antara lain konvensi nomor 98 tahun 1949 mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama. Konvensi nomor 100 tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki Dan Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Sama (lembaran negara RI nomor 171 tahun 1957

), konvensi nomor 106 tahun 1957 tentang Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan Dan Kantor-kantor (lembaran negara RI nomor 14 tahun 1961). Konvensi nomor 120 tahun 1964 tentang *Hygiene* Dalam Perniagaan Dan Kantor-Kantor (lembaran negara RI nomor 14 tahun 1961).<sup>8</sup>

Dengan demikian, pemerintah Indonesia ikut berpartisipasi dalam penegakan perlindungan, pemeliharaan dan perkembangan tenaga kerja yang secara adikodrati diberikan Tuhan yang disebut dengan hak asasi manusia. Yaitu dengan mengeluarkan peraturan-peraturan yang berorientasi kepada hak asasi manusia terutama kaum pekerja/buruh.

**Perlindungan ekonomi**, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya.

<sup>7</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Mataram: Rajawali Press, 1993, Hal. 28

<sup>8</sup> *Ibid*, Hal. 29



Istilah penghasilan/pengupahan menurut konvensi pengupahan yang sama, 1951 meliputi upah atau gaji biasa, gaji pokok atau gaji minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga yang harus dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, apakah secara tunai atau dengan barang, oleh majikan kepada buruh.<sup>9</sup>

Istilah pengupahan yang sama bagi buruh pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya menunjuk pada tingkat nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.<sup>10</sup>

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk

---

tunai natura. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.<sup>11</sup>

Berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 nya menegaskan :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:
  - a. Upah minimum
  - b. Upah kerja lembur
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
  - g. Denda dan potongan upah

<sup>9</sup> Ian Brownlie, *Dokumen-dokumen Pokok Mengenai Hak Asasi Manusia*, Jakarta: UIP, 1993, Hal. 263

<sup>10</sup> *Ibid*

<sup>11</sup> R. Joni Bambang, *Op. Cit*, Hal. 159

- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Hak pekerja/buruh dari penghasilan merupakan hak yang harus dibayarkan oleh pengusaha sehubungan dengan pekerjaan yang ia kerjakan dan selesaikan. Dengan upah yang ia dapatkan, ia bisa mewujudkan nilai nya sebagai manusia. Manusia hanya bisa eksis di tengah masyarakatnya, kalau ia bisa memenuhi kebutuhan pokoknya guna memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya serta memenuhi kepentingan ekonomi dan sosialnya seperti pendidikan, kesehatan dan lain-lain yang merupakan hak asasi nya sebagai manusia.

Dan untuk mewujudkan itu semuanya, perlu ada campur tangan dari pemerintah agar pihak yang memiliki kekuasaan dan kekayaan tidak berlaku sewenang-wenang kepada yang lemah sehingga hak asasi manusia dapat ditegakkan di negara hukum kita tercinta ini. dengan cara mengeluarkan kebijakan yang menyangkut pengupahan, pemerintah telah ikut andil dalam menegakkan hak-hak pekerja/buruh.

**Perlindungan teknis,** termasuk perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat

ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Mengenai keselamatan kerja pasal 86 (1) Undang-Undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral kesucilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia

Hak atas perlindungan ini sangat terkait dengan hak asasi manusia dimana setiap pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terhadap gangguan yang merendahkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Pekerja/buruh harus mendapat kondisi dan keadaan tempat kerja yang dapat meningkatkan keamanan dan kenyamanan sehingga produktivitas semakin meningkat.

Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan resiko dan tanggungjawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu mereka perlu diberi

perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.<sup>12</sup>

Adapun syarat-syarat keselamatan kerja, antara lain:<sup>13</sup>

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
  2. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran
  3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
  4. Memberikan kesempatan atau jalan penyelamatan diri waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
  5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
  6. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada pekerja
- 
7. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
  8. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
  9. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban

Semua syarat-syarat ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memberlakukan pekerja/buruh semaunya tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.<sup>14</sup>

Perlindungan sosial, merupakan jaminan sosial yang berupa perawatan

kesehatan, tunjangan kehamilan, tunjangan kematian, tunjangan cacat, tunjangan hari tua, tunjangan orang tanggungan yang masih hidup, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan pengangguran dan tunjangan keluarga.<sup>15</sup>

Program jaminan sosial adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebahagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.<sup>16</sup>

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut dengan resiko. Resiko terdapat dalam

<sup>12</sup> *Ibid*, Hal. 266

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> *Ibid*

<sup>15</sup> Ian Brownlie, *Op, Cit.* Hal. 279

<sup>16</sup> R. Joni Bambang S, *Op, Cit.* Hal. 269

berbagai bidang dan bisa di golongan dalam dua kelompok utama, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus. Resiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat, seperti resiko politis, resiko ekonomis, sosial. Sedangkan resiko khusus, sifatnya lebih individual.<sup>17</sup>

Untuk menghadapi resiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidaknya tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu. Instrumen atau alat itu disebut dengan jaminan sosial. Undang-undang yang menyangkut jaminan sosial adalah undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan PP nomor 84 tahun 2013 tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial.

Program jamsostek adalah hak setiap tenaga kerja, baik dalam hubungan kerja maupun tenaga kerja luar hubungan kerja. Oleh karena itu, program jamsostek tersebut wajib dilakukan oleh setiap perusahaan. Jaminan sosial merupakan hak asasi setiap pekerja. Kalau pekerja/buruh mendapatkan haknya maka pekerja/buruh bisa tenang dengan masa depannya. Sebaliknya kalau pekerja/buruh tidak memperoleh haknya, maka pekerja/buruh tidak akan tenang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga produktivitasnya akan menurun dan ini akan berimbas

kepada pendapatan perusahaan. Bahkan, tidak mustahil pekerja/buruh akan pindah keperusahaan lain.

Dengan demikian, pengusaha wajib mengikut sertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan social agar hak-hak pekerja/buruh dapat terpenuhi. Hak-hak ini merupakan hak asasi manusia yang harus dijunjung tinggi oleh setiap warga negara yang menamakannya bangsa Indonesia. Karena negara kita adalah negara hukum, maka hak-hak ini menjadi demikian penting sebagai bentuk dari negara hukum yang menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Ketiga perlindungan ini bersifat memaksa atau wajib yang mana kalau pengusaha tidak melaksanakannya maka akan dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**Kesimpulan:** Perlindungan kerja adalah kewajiban pengusaha yang diberikan kepada pekerja/buruh dan juga hak dari pekerja/buruh selama ia bekerja pada perusahaan majikan. Mengenai perlindungan kerja baik itu perlindungan sosial, ekonomi dan teknis sudah diatur dalam hukum ketenagakerjaan yang merupakan aturan yang bersifat memaksa. Artinya kalau pengusaha tidak memberikan perlindungan tersebut maka hukum mengenakan sanksi kepadanya. Aspek perlindungan ini sangat terkait dengan pengakuan hak asasi manusia terutama hak-hak pekerja/buruh. Perlindungan yang diberikan kepada pekerja

merupakan refleksi penegakan hak asasi manusia dalam hukum ketenagakerjaan.

---

<sup>17</sup> Zainal Asikin,*Op,Cit*,Hal.9

**DAFTAR  
PUSTAKA**

Agus Santoso, *Hukum, Moral, Dan Keadilan*, Jakarta: Kencana, 2012

Bazar Harahap Dan Nawangsih Sutardi, *Hak Asasi Manusia Dan Hukumnya*, Jakarta: PECIRINDO, 2007

Franz Magnis Suseno, *Dalam Komnas HAM, Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Budaya Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 1997

Henry Halim dan Okta Ariadi, “Analisis Yuridis Asas Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Tenagakerjaan”, *Jiaganis*, Vol 3 No 1, 2018

Henry Halim, “Analisis Yuridis Asas Asas Moral dalam Proses Eksekusi Hak Tanggungan Berdasarkan UU No Tahun 1996 Tentang Hak Tanggungan Menuju Hukum

yang Berkeadilan”, *Jiaganis*, Vol 3 No 2, 2018

Ian Brownlie, *Dokumen-Dokumen Hak Asasi Manusia*, Jakarta: UIP, 1993 Muladi (Editor), *Hak Asasi Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005 Purwosusilo, *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa*, Jakarta: Kencana, 2014 R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013

Yuda dibrata, Yola Pitaloka “Kebijakan Kriminal Terhadap Pungutan Liar”, *Jiaganis*, Vol 3 No 2, 2018

Zainal Asikin, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Mataram: Rajawali Press, 1993