

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA ATAS UPAH PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Ratu Halimatus Sa'diyah¹, Listyowati Sumanto²
ratuhsadiyah@gmail.com¹, listyowatiusakti@yahoo.co.id²
Universitas Trisakti

Abstrak: Perkembangan ekonomi Indonesia sudah cukup maju dalam hal globalisasi dan digitalisasi. Peran pelaku usaha khususnya dalam dunia bisnis sangat besar karena kemajuan teknologi dapat membantu perekonomian Indonesia, menciptakan pertumbuhan ekonomi, dan membuka lapangan pekerjaan. Pendekatan normatif dan metodologi kualitatif digunakan untuk melakukan penelitian ini dengan menggunakan data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa agar pertumbuhan ekonomi dapat seimbang dan berjalan dengan aman dan lancar, maka pelaku usaha dapat berperan bersama-sama dengan pemerintah dan pekerja dalam hubungan kerja yang berpedoman pada hukum ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari hukum perdata khusus. Dalam memutus perkara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hakim dapat berpedoman pada peraturan yang ada, Putusan Mahkamah Konstitusi, dan peraturan pelaksanaan lainnya untuk mencari kepastian hukum dan keadilan antara pengusaha dan pekerja, hakim dapat mempertimbangkan putusannya secara komprehensif.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan, Putusan Hakim.

Abstract: Indonesia's economic development has been quite advanced in terms of globalization and digitalization. The role of business actors, especially in the business world, is very large because technological advances can help the Indonesian economy, create economic growth, and open up jobs. A normative approach and qualitative methodology are used to conduct this research using primary and secondary data. The results showed that in order for economic growth to be balanced and run safely and smoothly, business actors can play a role together with the government and workers in employment relations guided by labor law which is part of special civil law. In deciding cases of industrial relations dispute settlement, judges can be guided by existing regulations, Constitutional Court Decisions, and other implementing regulations to seek legal certainty and justice between employers and workers, judges can consider their decisions comprehensively.

Keywords: Legal Protection, Labor Law, Judges' Decisions.

PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin meningkat dan berkembang, karena terdapat beberapa faktor penunjang diantaranya faktor pelaku usaha, modal usaha, potensi kekayaan alam dan peningkatan kapasitas manusia yang ideal. Peranan faktor-faktor tersebut dalam pembangunan perekonomian di Indonesia sangat penting. Ketiga faktor tersebut dapat bersinergi untuk dapat mengembangkan industri ekonomi di Indonesia semakin maju, untuk dapat terciptanya kesejahteraan dalam menciptakan perbaikan taraf hidup di masyarakat yang lebih baik.

Seluruh warga negara Indonesia dilindungi hak-haknya yang diatur oleh hukum, sistem perkembangan ekonomi di Indonesia selain dipengaruhi oleh kestabilan dalam berusaha diperlukan terjaganya keamanan bagi pelaku usaha dan terlindunginya hak pekerja di Indonesia. Oleh karenanya, masyarakat berhak atas kehidupan dan pekerjaan yang merupakan kewajiban dari negara untuk dapat menciptakan kesempatan kerja di berbagai sektor. Peningkatan taraf hidup bagi masyarakat dapat dilihat dengan adanya upaya untuk melakukan usaha menjadi lebih baik sesuai dengan norma hukum yang ada, hingga dapat diciptakan keadilan serta kepastian hukum bagi bermasyarakat. Hak pekerja dilindungi dengan bertujuan agar hak dasar pekerja terjaga untuk meningkatkan kualitas hidup yang layak sebagai manusia. Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan secara bersama-sama dengan ada kesepakatan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja guna menentukan imbalan atau upah yang diterima oleh pekerja. Imbalan diberikan oleh perusahaan dalam bentuk upah yang bagian dari salah satu unsur hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum perdata khusus, dimana dalam beracara di Pengadilan menggunakan proses hukum acara perdata. Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tidak mudah dicegah dengan suatu hal, karena perselisihan bisa terjadi tanpa adanya suatu pelanggaran. Perselisihan hubungan industrial disebabkan adanya perbedaan pandangan atau hal yang merugikan pekerja yang dilakukan oleh pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Proses Penyelesaian Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja apabila secara Bipartit tidak tercapai kata sepakat, maka dapat dilanjutkan prosesnya melalui Tripartit. Proses Tripartit ini ada 3 (tiga) kewenangan dalam proses penyelesaian hubungan industrial yaitu melalui Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase. Apabila dalam proses Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak tercapai kata sepakat atau perdamaian antara pekerja dengan pengusaha maka dapat ditindak lanjuti melalui Pengadilan Hubungan Industrial hingga Mahkamah Agung untuk dilakukan kasasi. Pada tahap proses pengadilan dimana keputusan hakim sangat sulit untuk dapat diukur untuk memenuhi rasa keadilan tersebut, akan tetapi tentu saja ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat dan merasakan bahwa suatu putusan telah memenuhi rasa keadilan atau tidak. Putusan dan tindakan hakim atau majelis hakim yang mendapatkan kritik dan reaksi negatif dari masyarakat, yang dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan. Para hakim dalam menjalankan tugasnya sepenuhnya memikul tanggung jawab yang besar dan harus menyadari tanggung jawabnya tersebut, sebab keputusan hakim dapat membawa dampak bagi para pihak maupun masyarakat umumnya.

Putusan yang menjadi perhatian penulis yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor: 25/K/Pdt.Sus-PHI/2023 dimana dalam Putusan Mahkamah Agung memutuskan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha diberikan nilai kompensasi lebih rendah dari putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Adapun permasalahan pada kasus tersebut pekerja selain menuntut diberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan juga upah proses yang dimintakan oleh pekerja, namun untuk upah proses pekerja selama tidak bekerja dan belum adanya putusan tetap tidak dikabulkan dalam putusan hakim Mahkamah Agung, putusan ini bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik mengkaji dan meneliti dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Upah Proses Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi” untuk mengetahui bagaimana penerapan putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat, serta mengkaji pertimbangan hakim dalam memberikan putusan kepada pekerja sehingga tuntutan tersebut tidak dikabulkan. Oleh sebab itu, perlindungan hukum terhadap hak pekerja tidak ada kepastian karena seharusnya hakim mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan melaksanakan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015. Oleh karenanya, dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja atas upah pasca putusan Mahkamah Konstitusi. Seharusnya Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara dapat kembali melakukan telaahan terhadap aturan-aturan terkait yang telah diatur sesuai dengan ketentuan untuk dapat dijadikan pedoman beracara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan secara undang-undang, untuk menganalisis aturan. Data penelitian yang digunakan menggunakan bahan hukum primer yaitu Hukum Ketenagakerjaan Indonesia yakni Undang-undang dan putusan hakim. Data hukum sekunder didapati dari buku-buku, jurnal, artikel, catatan maupun refrensi yang memiliki hubungan dengan tulisan yang dimaksud. Pengumpulan data sumber sekunder dengan cara kualitatif dan menggunakan logika berpikir dalam menarik kesimpulan dengan cara deduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan era industri pada jaman globalisasi dewasa ini, pengetahuan masyarakat atas pemahaman hukum ketenagakerjaan cukup meningkat, karena dengan mudah dapat mengakses informasi secara langsung ataupun secara digitalisasi. Peranan ekonomi dalam pertumbuhan pendapatan perkapita dipengaruhi oleh turut andilnya peran pemerintah, pelaku usaha dan pekerja dalam menciptakan ketenangan dalam menjalankan usahanya. Apabila semua pihak mampu memenuhi tanggung jawab dan kewajiban hukumnya dengan tetap mematuhi undang-undang, peraturan pemerintah, dan kebijakan usaha yang berlaku (seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/atau perjanjian kerja bersama), maka hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat berjalan dengan baik. Pekerja dapat kehilangan pekerjaan jika pedoman ini dilanggar atau jika terdapat hubungan kerja yang buruk antara pengusaha dan pekerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah tindakan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan. Hal ini bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti penurunan bisnis, restrukturisasi perusahaan, atau kinerja buruk karyawan. PHK umumnya dilakukan dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang di-PHK sesuai dengan aturan hukum dan peraturan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja juga harus dilakukan secara adil dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan ketenagakerjaan. Bagi karyawan yang di-PHK, hal ini tentu bisa menjadi situasi sulit dan menimbulkan ketidakpastian finansial. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan yang di-PHK agar mereka dapat mengatasi dampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut. Apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja, hak-hak pekerja diatur jelas dalam Hukum Ketenagakerjaan mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perubahannya Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta peraturan pelaksana lainnya. Upaya yang dilakukan baik pengusaha atau pekerja apabila adanya perbedaan pendapat dapat dilakukan upaya bipartit terlebih dahulu sebelum adanya proses tripartit yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja. Selanjutnya dapat dilakukan upaya hukum lebih lanjut melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Proses beracara untuk mendapatkan upaya kepastian hukum dapat

ditindaklanjuti apabila salah satu pihak mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung.

Identifikasi masalah dalam latar belakang di atas dapat dijelaskan pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 25/K/Pdt.Sus-PHI/2023 permasalahannya berawal dari adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha PT Sinarindo Wira Elektrik kepada pekerja Sdr. Mochtar Santoso dikarenakan pekerja melakukan pelanggaran yang tercantum dalam peraturan perusahaan. Pengusaha telah memberikan surat peringatan kepada pekerja sebagai bentuk upaya pembinaan kepada pekerja untuk dapat memperbaiki kinerjanya, namun pekerja tidak berkenan menerima pemberian surat peringatan tersebut, sehingga diterbitkan surat pemutusan hubungan kerja dari pengusaha. Pekerja telah melakukan upaya bipartit dengan pengusaha untuk dapat musyawarah mencapai mufakat akan tetapi tidak ada titik temu kata sepakat. Proses selanjutnya, pekerja mencatatkan perselisihan hubungan industrial ke instansi ketenagakerjaan setempat, namun pada proses tripartit tidak ada kata sepakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka proses selanjutnya dilakukan gugagatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat oleh pekerja. Akan tetapi pekerja tidak puas dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dalam Putusan baik di PHI maupun di Mahkamah Agung hakim hanya mempertimbangkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Upah proses yang dimintakan oleh pekerja sebagai penggugat tidak didapatkan.

Putusan Mahkamah Agung tidak mengabulkan tuntutan pekerja yaitu berupa upah proses selama 6 (enam) bulan merupakan hak pekerja, apabila proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berhasil, maka dapat diupayakan upah proses tersebut hingga adanya putusan hakim yang berkuatan hukum tetap. Akan tetapi hal ini tidak sejalan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yaitu bahwa frasa 'belum ditetapkan' pada Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai 'belum berkekuatan hukum tetap'. Upah tetap diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sampai adanya putusan tetap dari pengadilan, dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka Ketua Mahkamah Agung RI mengeluarkan rumusan hasil rapat pleno kamar melalui Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan diatur dalam angka 2 (dua) Perdata Khusus huruf (f) mengenai upah proses diberikan oleh pengusaha kepada pekerja selama 6 (enam) bulan apabila kelebihan waktu maka bukan menjadi tanggung jawab para pihak. Penafsiran terhadap SEMA tersebut dimana pada putusan MK tidak diberikan batasan waktu untuk pemberian upah proses namun pada kenyataannya MA memberikan batasan waktu tersebut. Sesuai dengan prinsip erga omnes, Mahkamah Konstitusi adalah pengadilan yang memiliki kewenangan untuk menguji undang-undang yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat bagi seluruh rakyat Indonesia, sesuai dengan konsep erga omnes, Mahkamah Konstitusi adalah pengadilan yang berwenang menguji undang-undang yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penelitian ini menggunakan Teori Studi Hukum Kritis. Teori Hukum Kritis memiliki arti hukum tidak bebas nilai atau tidak memihak. Kajian Hukum Kritis mempunyai dua paradigma hukum yang sedang berjuang pada saat itu, yaitu teori positivisme hukum dan teori realisme hukum, yang keduanya tidak mampu menjawab kebutuhan hukum kelompok minoritas yang tertindas, memperkuat pluralisme, hak asasi manusia (HAM), anti diskriminasi, dan kebebasan. Keyakinan terkenal John Chipman Gray adalah bahwa semua hukum dihasilkan oleh hakim. Gray dan Holmes percaya bahwa hakim, sebagai titik fokus perhatian dan penelitian hukum, adalah sumber utama hukum, bukan hukum itu sendiri. Selain itu, dalam membuat peraturan perundang-undangan yang berperan besar, logika harus didukung oleh komponen kepribadian,

asumsi, dan unsur non logika lainnya yang berdampak signifikan.

Kajian Hukum Kritis berpendapat bahwa undang-undang gagal mengatasi permasalahan yang ada. Undang-undang ketenagakerjaan, sebagaimana undang-undang lainnya, berfungsi untuk memelihara ketertiban umum, khususnya hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam produksi barang dan jasa, yang mengandung dan mencerminkan nilai kepastian hukum, kemanfaatan (manfaat), dan keadilan. Ketiga cita-cita tersebut menjadi landasan penegakan hukum ketenagakerjaan dan tujuannya. Pencantuman hak asasi manusia dalam UUD 1945 menjamin penghormatan dan perlindungan harkat dan martabat manusia, serta merupakan salah satu syarat terselenggaranya supremasi hukum. Demikian pula peraturan perundang-undangan, sebagai salah satu cara untuk memajukan perdamaian, kemakmuran, dan keadilan dengan mengatur hak-hak masyarakat, harus mampu memberikan jaminan bagi terpeliharanya hak atas pekerjaan yang layak, kebebasan memilih pekerjaan, hak atas kondisi kerja, dan hak atas kondisi kerja. hak atas gaji dan kondisi yang adil. Adanya putusan Mahkamah Agung Nomor 25/K/Pdt.Sus-PHI/2023 dimana hak pekerja yang telah dilindungi oleh hukum dan undang-undang, namun dalam pelaksanaannya hakim tidak mempedomani aturan ataupun ketentuan yang mengatur dalam hal ini ketentuan upah proses diatur dalam Pasal 157A ayat (1) Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yaitu “Selama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”.

Sebagaimana dimaksudnya dalam putusan tersebut antara hakim Pengadilan Hubungan Industrial dengan hakim Mahkamah Agung adanya perbedaan penafsiran dalam menganalisis putusan antara Pekerja Sdr. Mochtar Santoso dengan Pengusaha PT Sinarindo Wira Elektrik. Putusan hakim tersebut seharusnya dapat menjadi tolok ukur dalam upaya mencari keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi pekerja, dimana hak pekerja yang telah dilindungi oleh undang-undang dan diperkuat oleh adanya putusan Mahkamah Konstitusi serta adanya aturan pelaksana yaitu Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 dapat dijadikan pedoman dalam penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tujuan upah proses sebagaimana diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi karena baik pengusaha maupun pekerja harusnya dapat berkolaborasi bahkan di tengah-tengah konflik perselisihan, para pihak masih memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka. Sehingga pemberian upah proses diberikan untuk menghargai jerih payah pekerja selama bekerja dalam kasus ini dimana pekerja telah lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun bekerja maka wajar seharusnya upah proses tersebut dapat dijadikan pertimbangan hakim. Dimana berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja harus adanya putusan tetap dari pengadilan.

Penafsiran hakim tingkat kasasi pada kasus ini tidak mempedomani Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan: “Hakim dan Hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.” Keputusan hakim dalam menangani kasus harus diambil semata-mata atas dasar hukum, kebenaran, dan keadilan tanpa memperhitungkan kerugian yang mungkin diderita oleh orang lain. Hakim wajib membuat pertimbangan hukum yang digunakan untuk memutus perkara agar putusan dapat diambil secara adil dan obyektif berdasarkan hukum, kebenaran, dan keadilan. Pada kasus tersebut dapat ditafsirkan dimana hakim sebagai penegak hukum tidak dapat menilai perkara secara obyektif atau tidak dapat netral dalam memutuskan perkara. Oleh karenanya diperlukan peranan hakim dalam memutuskan perkara untuk dapat mempedomani aturan-aturan yang ada dan perlunya pemahaman penafsiran secara mendalam sebagai ujung tombak penegak keadilan bagi masyarakat Indonesia. Dari sudut pandang substantif dan penegakan hukum. Kajian Hukum Kritis dapat menjadi sumber berharga dalam pengembangan sistem hukum Indonesia. Penyaringan terhadap semua prosedur perundang-undangan dan peraturan yang konon bias terhadap kepentingan

kelompok tertentu harus disediakan oleh Kajian Hukum Kritis. Untuk memastikan bahwa persyaratan konstitusi Republik Indonesia ditegakkan, seluruh peraturan perundang-undangan harus dilihat melalui kacamata kajian hukum kritis.

Tujuan mewujudkan keadilan sosial, baik pengusaha maupun pekerja bertanggung jawab untuk menyuarakan kritik yang membangun dengan berani. Kebijakan dan pilihan ekonomi yang diambil oleh hakim tentu saja mempertimbangkan kepentingan, perkiraan keuntungan dan kerugian, kepentingan negara-negara berkembang yang tidak dapat dihindari, dan kekuatan-kekuatan yang mendorong menghambat investasi dalam kemajuan ekonomi. Seperti diketahui masalah ketenagakerjaan terkait sekali dengan adanya kepentingan sebagaimana dimaksud di atas, oleh karenanya perlu penegak hukum untuk dapat bersikap adil sehingga tidak adanya penyimpangan dalam memutuskan perkara.

Hakim berperan dalam pengambilan putusan proses penyelesaian hubungan industrial dibidang ketenagakerjaan sangat berarti bagi perlindungan hukum hak pekerja maupun pengusaha dengan memperhatikan nilai kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan. Pemerintah sebagai pembuat hukum dimana aturan upah proses pasca revisi hukum ketenagakerjaan baik dalam undang-undang maupun aturan pelaksana lainnya tidak mengatur lebih jelas secara spesifik terkait hak pekerja selama menunggu putusan tetap sesuai dengan amanah putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Pemerintah seharusnya dapat melakukan penerapan SEMA No. 3 Tahun 2015 dengan melakukan penambahan isi materi mengenai upah proses atau setidaknya mengatur apa yang belum diatur pada Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Pelaku usaha/pengusaha, pekerja/buruh dan penegak hukum lainnya dalam suatu pemerintahan agar dapat mempedomani semua aturan tanpa kecuali sebagai acuan atau tolok ukur untuk terciptanya ketenangan, keamanan, ketertiban dan kesejahteraan baik pelaku usaha maupun pekerja. Perlindungan hukum dalam meningkatkan pembangunan ekonomi di Indonesia sangat diperlukan, khususnya dibidang ketenagakerjaan. Pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha dengan alasan apapun berhak atas haknya sesuai dengan aturan yang ada. Hakim sebagai penegak hukum tidak dapat menilai perkara secara obyektif atau tidak dapat netral dalam memutuskan perkara dengan tidak mempedomani aturan-aturan yang ada dan perlunya pemahaman penafsiran secara mendalam sebagai ujung tombak penegak keadilan bagi masyarakat Indonesia. Hakim sebagai pemutus perkara tidak dapat memberikan pertimbangan atas permohonan pekerja terdapat upah proses sebagaimana diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Asikin, Zainal, 2020, Mengenal Filsafat Hukum. Yogyakarta: Andi
- Darmodiharjo, Darji, 1996, Pokok-pokok Filsafat Hukum. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Friedmann W, alih bahasa Muhammad Arifin 1990, Teori dan Filsafat Hukum, Telaah Kritis atas Teori-Teori Hukum, Jakarta: CV. Rajawali.
- Ishaq, 2009, Dasar-Dasar Ilmu Hukum, Jakarta: Sinar Grafika.
- Prakoso, Abintoro, 2022, Filsafat Ilmu dan Ilmu Hukum. Yogyakarta: Laksbang Justitia.
- Santoso, M. Agus, 2014, Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Jakarta: Kencana.
- Simanjuntak, Payaman J, 2009, Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Sutrisno, Slamet, 2006. Filsafat dan Ideologi Pancasila. Yogyakarta: Andi
- Uwiyono, Aloysius, dkk. 2014, Asas-Asas Hukum Perburuhan. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Jurnal

- Adi, Mila Karmila. "Hakim sebagai Pembentuk Hukum dalam Pandangan Pragmatis Realisme bagi kebebasan

- Hakim Indonesia dalam Pengambilan Putusan”. *Jurnal Hukum* No. 12 Vol. 6. 1999.
- Gunadi, Fitriana. “Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja”. *Jurnal Hukum & Pembangunan* Vol. 50 No. 4. 2020.
- Juwana, Hikmahanto. “Hukum Internasional Dalam Konflik Kepentingan Ekonomi Negara Berkembang dan Negara Maju”, *Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 5, No. 3 (2021). Pidato Upacara Pengukuhan Guru Besar Tetap Dalam Ilmu Hukum Internasional Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 10 Nopember 2021.
- Simarmata, Rikardo. “Pendidikan Hukum Kritis: Asal-usul, Faham, Prinsip Baru dan Metode-Sebuah Penjelasan Awal”. *Jentera: Jurnal Hukum*, Edisi Khusus, 2003.
- Tahir, Masnun. “Studi Hukum Kritis dalam Kajian Hukum Islam”. *Jurnal Hukum islam*. Vol. 13 No. 2, Desember 2014.