Tinjauan Hukum Terhadap Persyaratan Pendidikan Dalam Lowongan Kerja di Kota Pangkalpinang

Giska Sri Bungaya, Universitas Bangka Belitung
giskasribungaya12@gmail.com
Enjellika Elyan, Universitas Bangka Belitung
enjellikaelyan85@gmail.com
Kesi Aprilia, Universitas Bangka Belitung
kesiaprilia27@gmail.com
Defan Putra Jaya Damanik, Universitas Bangka Belitung
defanputrajay@gmail.com
Firlian Agustaf, Universitas Bangka Belitung
firlianagustaf848@gmail.com
Firgiansyah Putra, Universitas Bangka Belitung
firgiansyahputrafirgian@gmail.com

Abstract

This study discusses the legal review of educational requirements in job vacancies in Pangkalpinang City. This research is motivated by the use of certain educational qualifications in job vacancies that, for several positions, are suspected of not always being directly related to job requirements. Such conditions can pose a barrier for job seekers, particularly high school/vocational high school graduates, in obtaining employment opportunities. This study aims to analyze the limits of employers' rights in determining educational qualifications and to determine the legal implications of restricting educational qualifications that do not match job requirements. The method used is normative-empirical legal research with statutory and case approaches. Data were obtained through literature study and documentation study of job vacancy advertisements in Pangkalpinang City, then analyzed qualitatively and descriptively. The results of the study indicate that employers have the authority to determine educational qualifications according to job needs, but this authority is not absolute. Educational requirements must have a relevant relationship with the competencies and job duties and must not lead to discriminatory practices. Several job vacancies examined showed educational requirements deemed higher than actual job needs, potentially creating administrative barriers for job seekers. Therefore, clearer supervision and regulation at the regional level are needed to ensure that educational requirements in job vacancies are based on real competency needs and continue to provide fair employment opportunities.

Keywords: educational requirements, job vacancies, labor law, discrimination, Pangkalpinang**.**

Abstrak

Penelitian ini membahas tinjauan hukum terhadap persyaratan pendidikan dalam lowongan kerja di Kota Pangkalpinang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penggunaan kualifikasi pendidikan tertentu dalam lowongan pekerjaan yang pada beberapa posisi diduga tidak selalu berkaitan langsung dengan kebutuhan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menjadi hambatan bagi pencari kerja, khususnya lulusan SMA/SMK, dalam memperoleh kesempatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis batasan hak pemberi kerja dalam menentukan kualifikasi pendidikan

serta mengetahui implikasi hukum dari pembatasan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif-empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi dokumentasi terhadap iklan lowongan kerja di Kota Pangkalpinang, kemudian dianalisis secara kualitatif dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberi kerja memiliki kewenangan untuk menentukan kualifikasi pendidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, tetapi kewenangan tersebut tidak bersifat mutlak. Persyaratan pendidikan harus memiliki hubungan yang relevan dengan kompetensi dan tugas pekerjaan serta tidak boleh mengarah pada praktik diskriminatif. Beberapa lowongan kerja yang dikaji menunjukkan adanya persyaratan pendidikan yang dinilai lebih tinggi daripada kebutuhan pekerjaan, sehingga berpotensi menciptakan administrative barrier bagi pencari kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dan pengaturan yang lebih jelas di tingkat daerah untuk memastikan bahwa persyaratan pendidikan dalam lowongan kerja didasarkan pada kebutuhan kompetensi yang nyata dan tetap memberikan kesempatan kerja yang adil.

Kata Kunci: persyaratan pendidikan, lowongan kerja, hukum ketenagakerjaan, diskriminasi, Pangkalpinang

A. Pendahuluan

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional yang dijamin secara tegas dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konstitusi memandatkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidup secara manusiawi. Guna mengejawantahkan amanat tersebut, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Trixie et al., 2023). Pasal 5 dan Pasal 6 undang-undang tersebut melarang segala bentuk praktik diskriminasi di dalam pasar kerja, baik berdasarkan suku, ras, agama, jenis kelamin, maupun golongan. Payung hukum nasional ini secara ideal menghendaki tersedianya akses dan kesempatan kerja yang setara (*equal opportunity*) bagi seluruh angkatan kerja di Indonesia[1]

Namun, di tingkat implementasi daerah, terdapat kesenjangan yang cukup tajam antara regulasi normatif dan realitas empiris. Kota Pangkalpinang, sebagai ibu kota sekaligus pusat pertumbuhan ekonomi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, menghadapi tekanan pasar kerja perkotaan yang cukup berat. Berdasarkan data resmi hasil Survei Angkatan Kerja Nasional

[1] Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Pasal 38.

(Sakernas) yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Kota Pangkalpinang secara konsisten mencatatkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di provinsi tersebut dengan angka mencapai 5,73% (Syaputra et al., 2025). Angka makro ketenagakerjaan ini menempatkan Kota Pangkalpinang di urutan pertama daerah dengan persentase jumlah pengangguran terbanyak dibandingkan kabupaten-kabupaten lain di wilayah Kepulauan Bangka Belitung[2] (Amri et al., 2025).

Tingginya angka pengangguran di Kota Pangkalpinang tidak hanya dipicu oleh terbatasnya lapangan pekerjaan, melainkan juga akibat maraknya fenomena hambatan administratif (*administrative barrier*)[3] (Simanullang et al., 2024) dan inflasi kredensial (*credentialism*) dalam proses rekrutmen. Salah satu hambatan paling masif adalah pengetatan kualifikasi pendidikan minimal dalam pengumuman lowongan kerja (Hanifah, 2020). Pelaku usaha di sektor swasta maupun instansi publik di Pangkalpinang kian cenderung menetapkan syarat kelulusan formal tinggi—seperti minimal Diploma (D3) atau Strata-1 (S1)—untuk posisi yang secara praktis memiliki beban kerja bersifat umum atau klerikal (*clerical work*) (Saddiyah, 2022).

Sebagai contoh, posisi administratif dasar atau staf operasional harian yang secara substansi dapat diselesaikan oleh lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), kerap dikunci khusus bagi lulusan perguruan tinggi. Praktik ini memicu pengangguran struktural, di mana sebagian besar angkatan kerja lokal yang berijazah pendidikan menengah otomatis tereliminasi secara sistemik sebelum sempat membuktikan kompetensi teknisnya. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan (Fuad & Riyanto, 2023), penentuan syarat pendidikan sejatinya merupakan hak prerogatif pemberi kerja yang dilindungi sebagai bagian dari *job specification* guna menjaga produktivitas (Djarre et al., 2026).

Kendati demikian, hak prerogatif tersebut tidak bersifat absolut. Pasal 15 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja menggarisbawahi bahwa informasi lowongan kerja harus dibuat secara objektif dan dilarang mencantumkan pembatasan yang bersifat diskriminatif tidak langsung (*indirect discrimination*). Jika syarat pendidikan tinggi dipaksakan pada posisi kerja yang tidak

[2] I.F. Amri, B, W, B. Mingga, dan F. Shindy,"Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Kepastian Hukum Bagi Calon Tenaga Kerja Dalam Proses Rekrutmen," Jurnal Hukum Ketenagakerjaan 3, no. 1 [2025]
[3] R. A. H. Simanullang et al., "Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia Dalam Proses Rekrutmen di Indonesia, "Jurnal Hukum Ketenagakerjaan 8, no. 1 [2024].

membutuhkan keahlian akademis khusus, tindakan tersebut dinilai sebagai restriksi yang mencederai asas keadilan distributif bagi pencari kerja lokal.

Hingga saat ini, belum ada regulasi turunan khusus di tingkat daerah—baik Peraturan Daerah (Perda) maupun Peraturan Wali Kota (Perwako) di Kota Pangkalpinang—yang secara rigid mengawasi, membatasi, dan mengaudit relevansi kualifikasi pendidikan yang dicantumkan perusahaan dalam bursa kerja lokal. Akibatnya, pengusaha bebas menentukan batasan tanpa mekanisme kontrol untuk menguji linearitas syarat pendidikan dengan kompetensi jabatan atau sekadar menjadikannya instrumen sortir berkas massal demi efisiensi rekrutmen[4] (Syaputra et al., 2025).

Ketiadaan sinkronisasi hukum antara asas non-diskriminasi dalam UU Ketenagakerjaan dan kebebasan pelaku usaha dalam menentukan kualifikasi rekrutmen menciptakan kesenjangan hukum (*legal gap*) yang merugikan angkatan kerja daerah. Permasalahan ini memerlukan kajian yuridis mendalam untuk merumuskan batasan legalitas persyaratan kerja formal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis batasan hukum hak prerogatif pemberi kerja dalam menetapkan kualifikasi pendidikan pada lowongan kerja, serta mengevaluasi implikasi hukum dan urgensi penguatan regulasi daerah terhadap pembatasan kualifikasi pendidikan di Kota Pangkalpinang.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif-empiris terapan, Penelitian ini mengkaji ketentuan hukum normatif regulasi ketenagakerjaan mengenai larangan diskriminasi dan melihat implementasinya pada peristiwa hukum empiris di masyarakat, yaitu pencantuman syarat tingkat pendidikan dalam iklan lowongan pekerjaan di Kota Pangkalpinang, Pendekatan yang digunakan meliputi Pendekatan Perundang undangan [Statute Appproach] dan Pendekatan Kasus [Case Approach][5].

Lokasi penelitian berfokus di Kota Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, pada media publikasi lowongan kerja lokal. Sumber data mencakup bahan hukum primer [UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja] serta bahan hukum sekunder [dokumen iklan lowongan kerja, literatur, dan jurnal ilmiah] (Trixie et al., 2023). Teknik pengumpulan

[4] D. I. Hanifah, Hukum Ketengakerjaan di Indonesia [Jakarta; Sinar Grafika, 2020]. Hlm. 45; Indonesia, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5-6.
[5] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat [Jakarta; Rajawali Pers, 2019], hlm. 14.

data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode dedukatif.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Empiris klasifikasi Dokumen Lowongan Kerja di Kota Pangkalpinang

Berdasarkan studi dokumentasi terhadap bursa kerja di wilayah Kota PangkalPinang, melalui platform publikasi lokal seperti *lokerbabel_no1* dan portal rekrutmen digital, pencantuman kualifikasi pendidikan formal sering kali menunjukkan variasi antara tuntutan spesifik jabatan dan gejala restriksi artifisial. Pemetaan terhadap data iklan lowongan kerja di wilayah tersebut disajikan melalui gambar dan matriks klasifikasi berikut:



Gambar 1. ***Iklan Lowongan Kerja Posisi Technical [XX1, Pangkalpinang].***

Berdasarkan analisis iklan lowongan kerja di atas untuk posisi Technical. Persyaratan pendidikan yang linier dengan bidang teknis merupakan wujud sah dari hak prerogatif pengusaha [management prerogatif]. Persyaratan ini memiliki hubungan kausalitas yang objektif dan esensial dengan beban kerja teknis yang diemban, sehingga proporsional dan tidak diskriminatif.



Gambar 2. ***Iklan Lowongan Kerja Posisi CS. Admin Aplikasi, Sales Marketing [Dahsyat Cell, Pangkalpinang].***

Berdasarkan analisis iklan lowongan kerja di atas untuk posisi Customer Service dan Admin, pencantuman syarat minimal pendidikan Diploma [D3] atau setara tugas adaministratif dasar mengindikasikan adanya gejala restriksi artifisial atau credentialism. Hal ini berpotensi membatasi akses tenaga kerja yang kompeten secara praktis namun terkendala syarat formal jenjang pendidikan.



Gambar 3. ***Iklan Lowongan Kerja posisi Supervior Operasional [Bebek Joer, Pangkalpinang].***

Berdasarkan analisis iklan lowongan kerja di atas untuk posisi Supervisor Operasional, persyaratan kualifikasi kepemimpinan dan pengalaman manajerial mencerminkan kebutuhan jabatan yang esensial. penentuan syarat ini berada dalam koridor

management prerogative yang sah guna menjamin efisiensi dan tanggung jawab manajerial perusahaan.



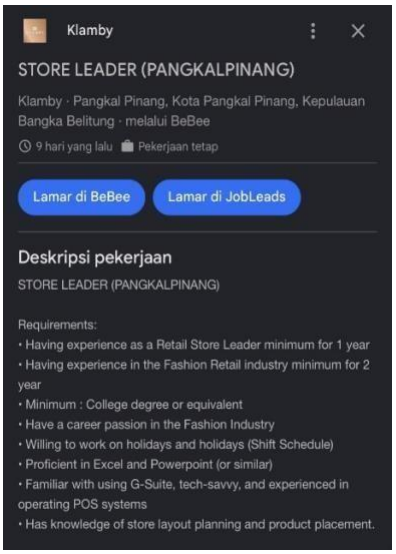
Gambar 4. ***Iklan Lowongan Kerja posisi Stok/Checker [Toko bangunan, lokal].***

Berdasarkan analisis iklan lowongan kerja di atas untuk posisi Stok/Checker, pencantuman syarat kualifikasi yang merentang dari tingkat menengah [SMK] hingga sarjana [S1] menunjukkan adanya fleksibilitas persyaratan. Namun, untuk tugas pengecekan stok gudang yang bersifat operasional dasar, persyaratan yang membuka opsi hingga jenjang S1 mencerminkan gejala credentialism, kendati masih memberikan ruang bagi lulusan SMK yang relavan di bidang akuntansi/keuangan.



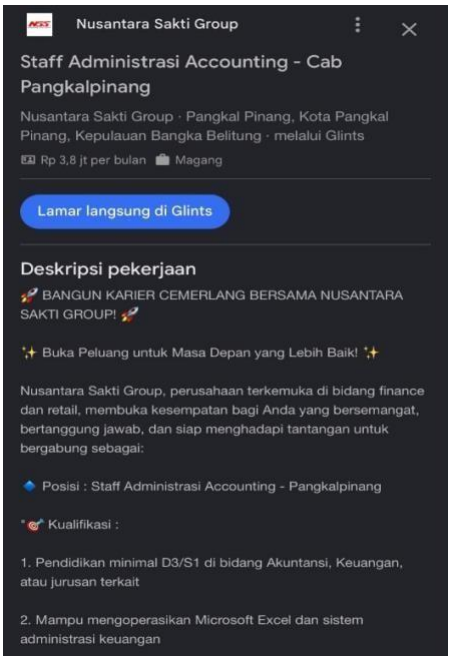
Gambar 5. ***Iklan Lowongan Kerja posisi sebagai Admin Penjualan [Pt Sentral Sari, Cabang Pangkalpinang].***

Berdasarkan analisis iklan lowongan kerja di atas untuk posisi Admin Penjualan, pencantuman syarat kualifikasi minimal S1 untuk pekerjaan administratif penjualan menunjukan adanya gejala credentialism. Meskipun perusahaan membutuhkan keahlian teknis pengoperasian komputer, menyaratkan ijazah strata satu S1 secara kaku tanpa melihat kesesuaian keahlian esensial berpotensi menciptakan pembatas artifisial bagi pencari kerja yang memiliki keterampilan praktis yang memadai.



Gambar 6. ***Iklan Lowongan Kerja Posisi sebagai Store Leader [Klamby, Pangkalpinang].***

Berdasarkan analisis iklan lowongan kerja di atas untuk posisi Store Leader, persyaratan kualifikasi tingkat sarjana atau setara serta pengalaman manajerial di bidang ritel mencerminkan kebutuhan jabatan yang bersifat strategis dan kepemimpinan. Penentuan syarat ini berada dalam koridor management prerogative yang proposional dan memiliki hubungan kausalitas yang objektif dengan kompleksitas tanggung jawab operasional toko.



Gambar 7. ***Iklan Lowongan Kerja posisi sebagai Staff Administrasi Accounting [Nusantara Sakti Grup, Pangkalpinang].***

Berdasarkan analisis iklan lowongan kerja di atas untuk posisi Staff Administrasi Accounting, pencantuman kualifikasi pendidikan minimal D3 atau S1 yang linier dengan bidang akuntansi atau keuangan merupakan bentuk persyaratan yang objektif dan proposional. Persyaratan ini memiliki hubungan kausalitas yang esensial dengan kompleksitas tugas pembukuan dan keuangan perusahaan, sehingga berada dalam koridor management prerogative yang sah tanpa menimbulkan unsur diskriminasi.

Tabel 1. Matriks Klasifikasi dan Analisis Relevansi Kualifikasi Pendidikan Lowongan Kerja di Pangkalpinang

No.	Nama Perusahaan/Sektor Usaha	Posisi yang Dibuka	Syarat Pendidikan Minimal	Analisis Relevansi / Beban Kerja
1.	Dahsyat Celluler, (PangkalPinang)	Customer service, Admin Aplikasi, Sales marketing	Minimal D3	Credentialism artifisial: posisi layanan pelanggan/penjualan umum tidak memerlukan ijazah diploma secara esensial.

2.	Cinema XX1, (Transmart Pangkalpinang)	Technical	Minimal D3/S1 (Diutamakan jurusan teknik komputer, multimedia elektro, pendingin dan tata udara)	Linear dan Relavan: penanganan perangkat teknis bioskop memerlukan keahlian spesifik bidang teknik.
3.	Klamby, (PangkalPinang)	Store Leader	Gelar Sarjana atau Setara	Relavan Parsial: manajemen toko fashion membutuhkan kepemimpinan ritel, tetapi standar college degree dapat membatasi kandidat berpengalaman lapang menengah.
4.	PT Sentralsari Primasentosa	Admin Penjualan	Minimal S1 semua jurusan	*Over-qualification* (*credentialism*); administrasi penjualan/rekap data dapat diemban tingkat D3/SMK bidang penunjang.
5.	Toko Bangunan/ Lokal	Stok/Checker	SMK/S1 (Diutamakan akuntansi atau keuangan)	Parsial/ambigu (rentang SMK ke S1 terlalu lebar untuk tugas pengecekan stok fisik gudang).
6.	Bebek Joer (Pangkalpinang)	Supervisor operasional	Minimal SMA/SMK, D3 dan S1 lebih disukai	Linear dan proporsional; membuka ruang lulusan menengah berpengalaman dengan preferensi nilai tambah sarjana.

7.	Nusantara Sakti Grup	Staff Administrasi	Minimal D3 atau S1	Linear dan proporsional; kualifikasi pendidikan linier esensial untuk tugas pembukuan dan keuangan perusahaan.

Pemetaan empiris terhadap ketujuh lowongan kerja di Kota Pangkalpinang menunjukkan adanya variasi signifikan antara hak prerogatif pengusaha [management prerogative] dan realisasi beban kerja di lapangan. Temuan ini menginformasi adanya gejala credentalism artifisial seperti pada posisi layanan pelanggan dan administrasi umum yang mensyaratkan ijazah diploma/sarjana tanpa esensi kompetensi khusus, serta over-qualification pada posisi penjualan, berbanding terbalilk dengan posisi teknis atau akuntansi yang menuntut kualifikasi linier secara proporsional. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan sampel iklan lowongan kerja lokal yang terbatas pada platform digital di wilayah Pangkalpinang dalam kurun waktu tertentu[6] (T. L. Huki et al., 2024).

Meskipun demikian, temuan ini berimplikasi penting terhadap perlunya perlindungan hukum yang lebih progresif bagi pencari kerja agar terhindar dari pembatasan akses kerja struktural akibat persyaratan kualifikasi formal yang berlebihan dari pihak pemberi kerja[7].

[6] E, Noviana, T. T, Suriaatmadja, dan R, I. Sundary, "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja dan Pengusaha dalam Rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak," Jurnal Wawasan Yuridika 6, no. 1 [2022]: 84.
[7] Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum [Jakarta: UI Press, 2019], hlm. 5

D. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis empiris dan kajian teoritis terhadap dokumen lowongan kerja di Kota Pangkalpinang, penelitian ini mneyimpulkan bahwa penggunaan hak prerogatif pengusaha [management prerogative] dalam proses rekrutmen menunjukkan variasi yang mencerminkan ketimpangan struktural di pasar kerja lokal. Ditemukan adanya pergeseran standar melalui gejala credentialism artifisial dan over-qualification, di mana posisi pekerjaan administratif dasar atau layanan umum kerap mensyaratkan tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi dari esiensi beban kerja riilnya, kontras dengan posisi teknis yang menuntut linearitas secara proposional.

Temuan ini memberikan sumbangan teoretis yang signifikan terhadap perkembangan keilmuan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memperluas pemahaman mengenai pentingnys perlindungan hukum bagi pencari kerja terhadap praktik pembatasan akses kerja struktural akibat persyaratan kualifikasi formal yang berlebihan.

2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, disarankan kepada para pelaku usaha di wilayah Kota Pangkalpinang agar merumuskan kualifikasi rekrutmen yang lebih objektif berdasarkan analisis beban kerja riil guna menghindari praktik persyaratan berlebihan yang merugikan tenaga kerja lokal, selain itu, instansi pemerintah daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan diharapkan dapat mengoptimalkan fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap standar rekrutmen yang transparan demi menjamin keadilan kesempatan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan melibatkan variasi sektor industri yang lebih luas guna memperkaya literatur ilmiah mengenai dinamika perlindungan hukum ketenagakerjaan di daerah.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Hanifah, D. I. (2020). *HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*. Saddiyah, P.

JURNAL

Amri, I. F., Mingga, B. W. B., & Shindy, F. (2025). *Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Kepastian Hukum Bagi Calon Tenaga Kerja Dalam Proses Rekrutmen*.

Djarre, F., Husain, T., & Hirto, S. A. (2026). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, USIA PRODUKTIF, DAN PELATIHAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA: IMPLIKASI KEBIJAKAN PUBLIK DI KOTA TERNATE*. *3*(1).

Fuad, & Riyanto, O. S. (2023). PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA TERHADAP PENAHANAN IJAZAH ASLI DALAM PERJANJIAN KERJA OLEH PERUSAHAAN. *JurisHumanity: Jurnal Riset dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia*, *2*(1), 65–79. https://doi.org/10.37631/jrkhm.v2i1.18

Saddiyah, P.(2022). Analisis Faktor-Faktor Penentu Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Pangkalpinang. *WELFARE Jurnal Ilmu Ekonomi*, *2*(2), 86–93. https://doi.org/10.37058/wlfr.v2i2.3487

Simanullang, R. A. H., Sitanggang, T. T., Ferencia, V., Tambunan, J. L., & Wibowo, B. S. (2024). *URGENSI PENGATURAN MENGENAI LARANGAN DISKRIMINASI USIA DALAM PROSES REKRUTMEN DI INDONESIA*. *8*(1).

Syaputra, E., Vera, L. O., Syafitri, E., Rabsa, N., & Ningsih, R. A. (2025). *Fluktuasi Tingkat Pengangguran di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022-2024*. T.

L. Huki, S. C., Pangestu, A. B., Anisa, R., Markus, F., & Kinasih, F. D. (2024). COLLABORATIVE GOVERNANCE DALAM MENANGANI MASALAH PENGANGGURAN TERBUKA DI KOTA PANGKALPINANG. *TheJournalish: Socialand Government*, *5*(2), 157–166. https://doi.org/10.55314/tsg.v5i2.715

Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). *Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia)*. *7*(2).

Peraturan Perundang Undangan

"Republik Indonesia, [1945]. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

"Republik Indonesia, [1999]. Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.'

"Republik Indonesia. [2003]. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279."

"Republik 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 6856."