



Kajian Yuridis Pemberhentian Tenaga Kontrak Daerah secara Sepihak oleh Bupati Manggarai Barat melalui Surat Pemberitahuan Nomor BKPPD 870/536/XII/2021

Marianus Fenansio Kolo^{1*}, Darius Mauritsius², Chatryen Megawati Dju Bire³

¹⁻³ Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana, Kupang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: fenankolo@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze juridically the unilateral termination of regional contract employees by the Regent of West Manggarai through Notification Letter Number BKPPD.870/536/XII/2021, as well as to examine the termination process and the fulfillment of the affected employees' rights. The research problems focus on how the termination process was carried out and how the rights of the contract employees were fulfilled following the unilateral termination. The research employs an empirical legal method with a descriptive qualitative approach. Data were obtained through interviews with dismissed contract employees and local government officials, and were supported by secondary data derived from legislation and legal literature. The results show that the termination process of regional contract employees in West Manggarai Regency did not comply with applicable legal procedures, particularly the provisions of Law Number 13 of 2003 on Manpower. The termination was conducted without bipartite negotiations or the mechanism for industrial relations dispute settlement, thereby constituting a procedural defect. Furthermore, the fulfillment of employees' rights was not carried out optimally, as most contract employees did not receive compensation despite the remaining period of their employment contracts. Accordingly, improvements are required in local government policy mechanisms regarding the management of contract employees to ensure alignment with the principles of justice, legal certainty, and the protection of workers' rights.*

Keywords: *Contract Termination; Labor Law; Legal Protection; Regional Contract Employees; West Manggarai.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis pemberhentian tenaga kontrak daerah secara sepihak oleh Bupati Manggarai Barat melalui Surat Pemberitahuan Nomor BKPPD.870/536/XII/2021, serta mengkaji proses pemberhentian dan pemenuhan hak-hak tenaga kontrak yang terdampak. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara dengan tenaga kontrak yang diberhentikan dan pihak pemerintah daerah, serta didukung oleh data sekunder dari peraturan perundang-undangan dan literatur hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pemberhentian tenaga kontrak daerah di Kabupaten Manggarai Barat tidak memenuhi prosedur hukum yang berlaku, khususnya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan kontrak dilakukan tanpa melalui tahapan perundingan biparti maupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga mengandung cacat prosedural. Selain itu, pemenuhan hak tenaga kontrak tidak terlaksana secara optimal, karena sebagian besar tenaga kontrak tidak menerima kompensasi meskipun kontrak kerja masih tersisa. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan mekanisme kebijakan pemerintah daerah dalam pengelolaan tenaga kontrak agar sesuai dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja.

Kata kunci: Ketenagakerjaan; Manggarai Barat; Pemutusan Kontrak; Perlindungan Hukum; Tenaga Kontrak Daerah.

1. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan Negara hukum, hal ini didasarkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwasannya Negara Indonesia adalah Negara Hukum, yang bertujuan untuk mewujudkan adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus bersendikan pada keadilan. Pada dasarnya setiap masyarakat sangat menginginkan keadilan dan kepastian hukum terhadap apa yang dimilikinya. Sebagai negara hukum,

Indonesia wajib melaksanakan proses perlindungan dan penegakan hukum. Negara wajib melindungi warga negaranya dari berbagai macam ketidakadilan, ketidaknyamanan, ketidakpastian, dan penyimpangan lainnya (Firdaus, 2024), yang dimaksudkan dengan negara hukum ialah negara yang menegakan supermasi hukum untuk menegakan kebenaran serta keadilan, dan tidak ada kekuasaan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan (akuntabel).

Salah satu fungsi dari pada hukum itu sendiri adalah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul yang tidak lain salah satunya adalah dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Subekti, keadilan berasal dari Tuhan Yang Maha Esa dan setiap orang diberi kemampuan dan kecakapan untuk meraba dan merasakan keadilan itu, dan segala apa yang ada di dunia ini sudah semestinya menimbulkan dasar-dasar keadilan pada manusia, sehingga negara lewat pemerintah sebagai pemberi keadilan yang konkrit yang diamanatkan hukum diharapkan tidak memandang status dalam memberikan keadilan dan kepastian terhadap masyarakat baik dari segi status dan sebagainya (Soeroso, 2015). Hak atas pekerjaan dan hak untuk bekerja merupakan Hak Asasi Manusia. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak (King, 2003). Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya (Muhtaj, 2008). Dalam proses pengembangan otonomi daerah, pemerintah daerah semakin giat berusaha meningkatkan kinerjanya sendiri. Ini tak lain adalah upaya demokratisasi, di mana aspirasi rakyat dan kepentingan yang terkandung di setiap daerah dapat terurus dengan baik (Busrizalti, 2013), dan salah satu kepentingan rakyat yang harus diperhatikan yakni dalam dunia kerja sehingga perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam rangka pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja yang harus dilindungi. Perlindungan hukum ini ada untuk menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja (Hatane & Alfons, 2021).

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah mempunyai wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan dalam melakukan pelayanan publik, wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada penerima wewenang (Sadjijono, 2011). Wewenang pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan pembangunan disegala aspek termasuk didalamnya adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dan pengangkatan tenaga honorer di daerah.

Sebelum lahir dan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pengaturan tentang status pegawai honorer mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara status pegawai honorer ini kemudian dihapuskan dan yang hanya diakui dalam Undang-Undang ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Diberlakukannya status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), menjadi suatu acuan terhadap pemerintah daerah untuk harus menghapus keberadaan tenaga honorer dimana sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Akan tetapi hal ini justru menciptakan sebuah ketidakadilan serta ketidakpastian terhadap pegawai honorer apalagi pegawai honorer yang telah bekerja selama belasan tahun bahkan puluhan tahun dengan harapan suatu saat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru maka status honorer mereka dihapuskan. Kemudian belum cukup maksimal implementasi daripada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS dari pemerintah terhadap pegawai honorer itu sendiri. Alasan diberlakukannya pegawai honorer itu sendiri karena pengangkatannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Perkembangan masa transisi tenaga honorer mulai dari tahun 2018 hingga tahun 2023. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, Walikota dan/atau Bupati diberi wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan publik. Walikota dan/atau Bupati diberi wewenang secara terikat maupun wewenang bebas (Sawi et al., 2024). Wewenang terikat adalah segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas adalah pemerintah secara bebas menentukan sendiri isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada penerima wewenang (Sadjijono, 2011). Dalam suatu perjanjian atau kontrak terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian atau kontrak tersebut dapat dikatakan sah. Dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah menjelaskan bahwa Perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur

seperti kesepakatan mereka yang mengikat dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu dan suatu sebab yang halal.

Permasalahan yang terjadi di Kabupaten Manggarai Barat pada Tahun 2021 dimana Bupati mengeluarkan Surat Pemberhentian Tenaga Kontrak secara sepihak dengan SK bernomor BKPPD.870/536/XII/2021, dalam surat pemberhentian tersebut Bupati Manggarai Barat memberhentikan tenaga kontrak daerah sebanyak 589 orang, dimana hal ini menyebabkan suatu permasalahan baru karena dijelaskan dalam surat pemberhentian tersebut bahwa alasan Bupati Manggarai Barat yaitu karena terdapat permasalahan keuangan daerah, namun yang menarik perhatian adalah Tenaga Kontrak Daerah yang diputus kontraknya masih terikat kontrak yang seharusnya masih tersisa dua bulan dari masa kerja menurut isi kontrak kerja. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan, apabila ada pelanggaran perjanjian kerja yang menyebabkan berakhirnya perjanjian harus terlebih dahulu melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kecuali, berakhirnya perjanjian kerja itu disebabkan karena pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, atau *force majeure* seperti bencana alam, kerusuhan sosial, dan gangguan keamanan.

Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari maka maksud dari pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut wajib dirundingkan antara pemerintah dengan serikat pekerja/serikat buruh atau langsung dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Apabila perundingan tersebut tidak terjadi kesepakatan maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tinjauan yuridis pemutusan kontrak secara sepihak oleh Bupati Manggarai Barat terhadap Tenaga Kontrak Daerah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka pertanyaan yang dapat rumusan dalam penelitan ini adalah Bagaimana proses pemberhentian tenaga kontrak daerah yang dilakukan oleh Bupati Manggarai Barat? Bagaimana pemenuhan hak-hak dari tenaga kontrak daerah yang diputus kontraknya?

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan metode penelitian hukum empiris, Lokasi penelitian ini akan dilakukan di wilayah administrasi Kabupaten Manggarai Barat. Responden yang dipilih dalam penelitian ini yakni; Korban Pemutusan Hubungan Kerja sebanyak 15 orang, Kepala Dinas Tenaga Kerja Manggarai Barat, dan Kepala Badan Kepegawaian Manggarai Barat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data yang pakai, menggunakan teknik wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi dan observasi. Data yang dikumpulkan kemudian diolah melalui proses, *editing*, dan *coding*, selanjutnya data-data yang telah diolah kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, dengan proses reduksi data, dan penyajian data untuk menjawab permasalahan yang dianalisis oleh peneliti dalam tulisan ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pemutusan kontrak yang dilakukan oleh Bupati Manggarai Barat terhadap Tenaga Kontrak Daerah

Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan hukum yang memiliki konsekuensi serius terhadap hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur secara ketat mekanisme dan alasan yang dapat digunakan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam konteks pemutusan kontrak Tenaga Kontrak Daerah (TKD) di Kabupaten Manggarai Barat, penting terlebih dahulu untuk mengkualifikasikan status hubungan kerja yang terjalin antara Pemerintah Daerah dan tenaga kontrak tersebut. Tenaga Kontrak Daerah pada dasarnya diangkat berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu. Secara karakteristik, hubungan kerja tersebut memenuhi unsur adanya pekerjaan, adanya upah, serta adanya perintah dan pemberi kerja.

Dengan terpenuhinya ketiga unsur tersebut, maka hubungan kerja tersebut dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja serta ketentuan pelaksanaannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan demikian, meskipun pemberi kerja adalah pemerintah daerah, hubungan hukum yang terjadi tetap tunduk pada rezim hukum ketenagakerjaan sepanjang tidak diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan lain.

Prosedur normatif pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa (a) pengusaha, pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar tidak terjadi PHK, (b) jika PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dilakukan perundingan terlebih dahulu, dan (c) apabila tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, secara normatif terdapat beberapa tahapan yang seharusnya dilakukan sebelum pemutusan hubungan kerja, yaitu (a) upaya pencegahan PHK, (b) perundingan bipartit, (c) pemberian pemberhentian secara patut, dan (d) pemberian kompensasi apabila kontrak diakhiri sebelum waktunya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa dalam proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Bupati Manggarai Barat, Pemerintah Daerah Manggarai Barat tidak pernah melakukan upaya apapun sebelum surat keputusan pemberhentian dikeluarkan. Korban AA bahkan menjelaskan, kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintahan Daerah Manggarai Barat tersebut tidak pernah melibatkan tenaga kontrak, sehingga menimbulkan berbagai pertanyaan dan sampai sekarangpun Pemerintah Daerah Manggarai Barat tidak pernah memberikan penjelasan mengenai apa pertimbangan secara langsung kepada korban sehingga korban merasa jasa pengabdian yang telah meraka lakukan kepada Kabupaten Manggarai Barat tidak pernah dihargai oleh Pemerintah Daerah.

Pemerintah Daerah sebagai penyelenggara pemerintahan di tingkat daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan sesuai dengan prinsip otonomi daerah. Kewenangan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang memberikan landasan hukum bagi pemerintah daerah dalam menyelenggarakan berbagai urusan pemerintahan, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan daerah (UU Pemerintah Daerah 2014).

Kewenangan otonomi daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Manggarai Barat dalam mengangkat dan memberhentikan tenaga kontrak daerah tentu harus memperhatikan juga asas-asas dalam hukum ketenagakerjaan yaitu:

Asas Legalitas

Asas legalitas merupakan asas yang menegaskan bahwa setiap tindakan pemerintahan wajib memiliki dasar hukum yang jelas dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Asas ini merupakan prinsip fundamental dalam negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, kewenangan kepala daerah bukanlah kewenangan absolut, melainkan kewenangan yang dibatasi oleh hukum serta harus dijalankan secara akuntabel dan proporsional (Ridwan HR, 2018).

Pemberhentian tenaga kontrak secara sepihak yang masih berada dalam masa kontrak, tanpa melalui prosedur yang ditentukan, menunjukkan adanya penyimpangan terhadap asas legalitas. Hal ini karena tindakan tersebut tidak memenuhi mekanisme hukum yang berlaku, seperti kewajiban perundingan dalam pemutusan hubungan kerja serta penyelesaian melalui lembaga perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, berakhirnya hubungan kerja hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan-alasan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Ridwan HR, 2018).

Asas Perlindungan Hak Pekerja

Asas perlindungan hak pekerja merupakan prinsip dasar dalam hukum ketenagakerjaan, asas ini menempatkan pekerja sebagai pihak yang perlu dilindungi karena posisi tawarnya yang relatif lemah dibandingkan pemberi kerja. Negara, termasuk pemerintah daerah, memiliki kewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, seperti hak atas kepastian kerja, hak atas upah, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang (Lalu Husni, 2019). Dalam kasus pemberhentian tenaga kontrak daerah di Manggarai Barat, terdapat indikasi bahwa hak-hak pekerja tidak terpenuhi secara optimal, terutama karena kontrak kerja masih menyisakan jangka waktu tertentu. Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pemutusan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebelum jangka waktu berakhir mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan ganti rugi kepada pekerja sebesar sisa masa kontrak (Peraturan Pemerintah, 2021). Oleh karena itu, pemberhentian tanpa pemenuhan hak tersebut berpotensi melanggar prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja.

Dengan demikian, pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah harus tetap berlandaskan pada prinsip yang ada dan tidak boleh mengabaikan hak-hak warga negara, termasuk tenaga kerja (UU Peraturan Daerah, 2014). Kewenangan daerah harus dijalankan secara proporsional dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Apabila asas legalitas dan asas perlindungan hak pekerja diabaikan, maka tindakan pemerintah daerah dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum oleh pemerintah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama 15 korban ditemukan beberapa fakta bahwa pemutusan kontrak Tenaga Kontrak Daerah di Kabupaten Manggarai Barat tidak didahului dengan proses perundingan bipartit antara pemerintah daerah dan tenaga kontrak yang bersangkutan. Surat pemberhentian diterbitkan secara kolektif tanpa adanya forum dialog formal yang memberikan kesempatan kepada tenaga kontrak untuk menyampaikan keberatan atau pembelaan. Dengan demikian, apabila dibandingkan dengan ketentuan normatif yang mewajibkan adanya perundingan terlebih dahulu, praktik di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dari aspek prosedural. Dalam wawancara bersama korban DM menjelaskan bahwa kebijakan yang Bupati buat sangat tidak adil karena ia merasa bahwa selama 10 tahun mengabdikan menjadi guru di SMPN 1 Komodo selalu disiplin bahkan DM sering dipuji oleh kepala sekolah terkait kinerjanya, sehingga ia merasa Pemerintah Daerah Kabupaten Manggarai Barat tidak pernah menghargai jasa yang telah ia berikan, selain itu dalam wawancara bersama korban lainnya yaitu AM yang merupakan salah satu tenaga kontrak daerah yang sebelumnya bekerja pada dinas pariwisata kabupaten Manggarai Barat memaparkan bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Bupati Manggarai Barat sangatlah tidak adil karena selama mengabdikan dari tahun 2014 ia telah bekerja semaksimal mungkin, bahkan ia merasa keputusan yang diambil oleh Bupati Manggarai Barat cacat prosedural karena ia belum menerima surat pemberitahuan sebelum menerima Surat Keputusan pemberhentian yang dikeluarkan oleh Bupati Manggarai Barat.

Pernyataan berbeda ditemukan ketika peneliti melakukan wawancara bersama Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Manggarai Barat, beliau menjelaskan bahwa proses pemutusan kontrak yang dilakukan oleh Bupati Manggarai Barat sudah sesuai prosedur, hal ini terjadi karena kondisi keuangan serta terdapat aturan baru yang mengharuskan pemerintah daerah tidak lagi melakukan penerimaan tenaga honorer yang diatur dalam Surat Menteri PANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022, sehingga berdasarkan keadaan keuangan daerah yang tidak stabil serta terdapat aturan baru tersebut yang mengharuskan Bupati mengambil langkah tegas tersebut, lebih lanjut beliau juga menjelaskan bahwa secara keperdataan kondisi keuangan yang tidak baik serta efisiensi anggaran yang terjadi bisa digolongkan menjadi *force majeure*, sehingga kebijakan yang telah dilakukan oleh Pemerintah Manggarai Barat sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dalam hukum ketenagakerjaan, efisiensi memang dapat menjadi alasan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja. Namun yang perlu diperhatikan adalah alasan efisiensi yang digunakan oleh Pemerintah Daerah tersebut pada dasarnya tidak dapat dijadikan legitimasi untuk mengabaikan prosedur hukum maupun hak-

hak pekerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, efisiensi memang diakui sebagai salah satu alasan rasionalisasi tenaga kerja, namun pelaksanaannya tetap harus tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip perlindungan terhadap pekerja.

Ketentuan mengenai PHK mensyaratkan bahwa setiap bentuk pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sebagai langkah terakhir (*last resort*) setelah upaya lain untuk menghindari PHK telah dilakukan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengharuskan adanya perundingan antara para pihak sebelum dilakukan PHK (UU Ketenagakerjaan, 2003). Efisiensi tidak dapat dijadikan alasan untuk secara sepihak mengesampingkan mekanisme dialog dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal efisiensi dijadikan dasar PHK, pemberi kerja tetap berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, termasuk pemberian kompensasi atau ganti rugi. Dalam konteks perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara tegas mengatur bahwa apabila hubungan kerja diakhiri sebelum jangka waktu berakhir, maka pekerja berhak memperoleh ganti rugi sebesar sisa masa kontrak (Peraturan Pemerintah, 2021). Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum tidak memberikan ruang bagi pemberi kerja untuk melepaskan tanggung jawabnya dengan dalih efisiensi semata.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa efisiensi bukanlah dasar absolut yang dapat membenarkan pengabaian prosedur hukum maupun pengurangan hak-hak pekerja. Sebaliknya, efisiensi harus dijalankan secara seimbang dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja, sehingga kebijakan yang diambil tetap berada dalam koridor hukum dan tidak menimbulkan ketidakadilan.

Alasan pandemi atau kondisi keuangan daerah juga tidak serta-merta dapat dikategorikan sebagai *force majeure* yang menghapus kewajiban pembayaran kompensasi, karena secara konseptual tidak serta-merta memenuhi unsur-unsur *force majeure* dalam hukum perdata maupun ketenagakerjaan. *Force majeure* pada prinsipnya merupakan keadaan luar biasa yang terjadi di luar kehendak para pihak, tidak dapat diprediksi sebelumnya, serta secara absolut menghalangi pelaksanaan prestasi dalam perjanjian. Namun demikian, tidak setiap kondisi sulit, termasuk penurunan kemampuan keuangan atau tekanan fiskal akibat pandemi, dapat secara otomatis dikualifikasikan sebagai *force majeure*.

Dalam perspektif hukum positif, Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdata menegaskan bahwa suatu keadaan hanya dapat dikategorikan sebagai *force majeure* apabila debitur dapat membuktikan adanya keadaan yang tidak terduga, di luar kesalahannya, dan secara langsung

menyebabkan tidak dapat dipenuhinya kewajiban. Sehingga, alasan keterbatasan anggaran atau efisiensi keuangan tidak memenuhi unsur “ketidakmungkinan absolut” (*absolute impossibility*), melainkan lebih tepat dikategorikan sebagai kesulitan ekonomis (*economic hardship*) yang pada prinsipnya tidak menghapus kewajiban hukum para pihak.

Dalam hukum ketenagakerjaan, alasan berakhirnya hubungan kerja telah diatur secara limitatif dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang tidak memasukkan kondisi keuangan sebagai dasar yang sah untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (UU Ketenagakerjaan, 2003). Bahkan dalam situasi pandemi COVID-19, pendekatan hukum yang berkembang tidak mengarah pada membenaran PHK sepihak, melainkan menekankan pada prinsip keberlanjutan hubungan kerja melalui dialog sosial dan kesepakatan para pihak. Oleh karena itu, penggunaan pandemi sebagai justifikasi *force majeure* dalam pemutusan kontrak justru mencerminkan adanya penyimpangan terhadap prinsip perlindungan pekerja yang menjadi roh dari hukum ketenagakerjaan.

Dalam masalah ini pemutusan kontrak lebih merupakan kebijakan administratif daripada keadaan yang benar-benar membuat pelaksanaan pekerjaan menjadi mustahil.

Pemenuhan Hak Tenaga Kontrak Daerah yang di putus kontrak kerja secara sepihak oleh Pemerintah Daerah Manggarai Barat

Dalam setiap hubungan kerja, pekerja memiliki seperangkat hak normatif yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Hak-hak tersebut tidak hanya bersumber dari perjanjian kerja yang disepakati para pihak, tetapi juga dari ketentuan hukum yang bersifat imperatif (*dwingend recht*/ hukum memaksa) yang tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak (Soebekti, 2005). Sehingga, sekalipun hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hak-hak pekerja tetap memperoleh perlindungan hukum yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja.

Berdasarkan fakta yang didapatakan dari hasil wawancara bersama 15 korban pemutusan kontrak terdapat penyimpangan antara kewajiban hukum dengan realitas yang terjadi memperlihatkan adanya ketimpangan antara konstruksi normatif hukum ketenagakerjaan (*das sollen*) dengan realitas implementatif di lapangan (*das sein*). Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menyediakan instrumen perlindungan yang komprehensif bagi pekerja, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam konteks perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), negara secara tegas mewajibkan pemberi kerja untuk memenuhi sejumlah kewajiban hukum, antara lain pembayaran kompensasi, penghormatan terhadap jangka waktu perjanjian, serta pelaksanaan prosedur PHK yang

berlandaskan pada prinsip dialog dan keadilan. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara eksplisit mengatur bahwa dalam hal terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pemberi kerja wajib memberikan kompensasi kepada pekerja sesuai dengan masa kerja yang telah dijalani, bahkan dalam kondisi tertentu wajib membayar sisa upah hingga berakhirnya masa kontrak (Peraturan Pemerintah, 2021). Ketentuan ini merupakan manifestasi dari prinsip kepastian hukum dan perlindungan terhadap pihak yang secara struktural berada dalam posisi yang lebih lemah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap PHK pada prinsipnya harus dihindari, dan apabila tidak dapat dihindarkan, maka pelaksanaannya wajib melalui mekanisme perundingan bipartit antara pemberi kerja dan pekerja (UU Ketenagakerjaan, 2003). Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian harus ditempuh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Norma ini menunjukkan bahwa hukum tidak hanya mengatur aspek substansial berupa hak atas kompensasi, tetapi juga menjamin aspek prosedural sebagai bagian dari perlindungan hak pekerja. Dengan demikian, pemenuhan hak pekerja tidak dapat direduksi semata-mata pada aspek finansial, melainkan harus mencakup keseluruhan proses yang menjunjung tinggi prinsip keadilan, transparansi, dan partisipasi.

Namun, realitas yang terjadi dalam praktik pemberhentian tenaga kontrak daerah justru menunjukkan penyimpangan yang signifikan terhadap kerangka normatif tersebut. Pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak tanpa didahului oleh proses perundingan yang memadai, sehingga menutup ruang bagi pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya. Kewajiban pemberian kompensasi tidak dilaksanakan secara optimal, bahkan dalam beberapa kasus diabaikan sama sekali, meskipun masa kontrak kerja masih tersisa. Tindakan ini bertentangan dengan prinsip *pacta sunt servanda* yang menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Dengan demikian, pemutusan kontrak secara sepihak tanpa pemenuhan kewajiban kompensasi merupakan bentuk pelanggaran terhadap perjanjian itu sendiri sekaligus terhadap norma hukum yang mengaturnya.

Secara konstitusional, perlindungan terhadap hak pekerja berakar pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak untuk bekerja dan memperoleh imbalan yang adil dan layak (UUD,

1945), Jaminan konstitusional tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, pemerintah daerah berkedudukan sebagai pemberi kerja. Oleh karena itu, hubungan tersebut tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Berdasarkan realitas yang terjadi bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan pemutusan kontrak secara sepihak maka sesuai dengan pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pemerintah daerah kabupaten Manggarai Barat wajib memberikan uang pesangon berdasarkan masa kerja dan wajib membayar uang kompensasi karena pemutusan dilakukan saat masa kontrak masih berjalan.

Dalam wawancara bersama Sekertaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Manggarai Barat menjelaskan bahwa dalam proses pertanggung-jawabannya Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat tidak memberikan uang pesangon kepada para korban, namun melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Manggarai Barat, pemerintah daerah melakukan berbagai upaya untuk memberikan pelatihan peningkatan kemampuan sumber daya manusia seperti program pelatihan kemampuan *house keeping* serta pelatihan pada bidang kepariwisataan.

Namun yang perlu diperhatikan bahwa pemberian pelatihan kerja kepada tenaga kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja tidak dapat disamakan, baik secara konseptual maupun yuridis, dengan kewajiban pembayaran uang pesangon atau kompensasi sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Secara normatif, pesangon dan/atau kompensasi merupakan hak ekonomi yang timbul secara langsung sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan finansial kepada pekerja atas hilangnya sumber penghidupan. Sementara itu, pelatihan kerja lebih bersifat sebagai kebijakan tambahan (*supplementary measure*) yang berorientasi pada peningkatan kapasitas dan peluang kerja di masa depan, bukan sebagai bentuk pemenuhan hak normatif yang bersifat wajib.

Dalam kerangka hukum positif, kewajiban pembayaran kompensasi bagi pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah diatur secara tegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan kompensasi berdasarkan masa kerja yang telah dijalani (Peraturan Pemerintah, 2021). Selain itu, dalam hal pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian, pekerja berhak atas ganti rugi berupa sisa upah

hingga berakhirnya masa kontrak. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan hak yang bersifat *mandatory* dan tidak dapat digantikan dengan bentuk lain di luar yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Sebaliknya, pelatihan kerja tidak memiliki karakter sebagai hak normatif yang secara langsung melekat akibat PHK, melainkan merupakan bagian dari kebijakan ketenagakerjaan yang bersifat fakultatif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang mengakui pentingnya pelatihan kerja sebagai upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja, namun tidak pernah menempatkannya sebagai substitusi terhadap kewajiban pembayaran pesangon atau kompensasi. Substitusi kewajiban pembayaran kompensasi dengan pemberian pelatihan merupakan bentuk penyimpangan terhadap norma hukum yang berlaku.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa pemberian pelatihan kepada korban PHK tidak memiliki kedudukan hukum yang setara dengan pembayaran pesangon atau kompensasi. Upaya tersebut tidak dapat dijadikan dasar pembenar untuk mengabaikan kewajiban normatif, dan apabila tetap dipaksakan, maka berpotensi menimbulkan pelanggaran hukum serta merugikan hak-hak pekerja secara substansial.

Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Mangarai Barat juga menjelaskan bahwa salah satu bentuk tanggung jawab Pemerintah Daerah terhadap keputusan pengakhiran kontrak ini adalah akan dilakukan pengangkatan para korban untuk diangkat menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) secara bertahap, bahkan beliau menjelaskan bahwa sudah terdapat 558 orang dari 589 korban yang sudah diangkat menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja sehingga dirasa pemberian uang kompensasi tidak perlu dilakukan. Pengangkatan PPPK yang dijelaskan tentu menjadi argument yang tidak sesuai, hal ini karena pemerintah daerah menjadikan peluang pengangkatan sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bentuk kompensasi atau pengganti kewajiban hukum atas pemutusan hubungan kerja. Secara yuridis, konstruksi ini tidak dapat dibenarkan, karena pengangkatan PPPK merupakan mekanisme rekrutmen dalam rezim hukum kepegawaian negara yang tunduk pada prosedur seleksi, kebutuhan formasi, serta prinsip meritokrasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN, 2014). Dengan demikian, pengangkatan PPPK tidak memiliki hubungan kausal langsung dengan berakhirnya hubungan kerja sebelumnya, melainkan merupakan proses administratif yang berdiri sendiri dan tidak dapat dijadikan sebagai bentuk pemenuhan kewajiban hukum dalam hubungan kerja.

Dalam wawancara bersama korban MB (korban yang tidak diangkat Kembali menjadi PPPK) menjelaskan bahwa proses pemberian uang pesangon tidak pernah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat. MB menuturkan bahwa seminggu setelah surat keputusan pemberhentian dilakukan betul bahwa pemerintah daerah menghimbau akan terjadinya pengangkatan kembali menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja namun yang terjadi dalam proses pengkatan tersebut tidak dilakukan dengan adil karena tidak semua korban pemutusan diangkat kembali menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menurut korban lainnya MF pengangkatan kembali terhadap korban dilakukan secara tidak transparan bahkan MF menjelaskan bahwa hanya mereka yang memiliki kedekatan dengan atasan yang hanya diangkat kembali sedangkan mereka yang tidak memiliki relasi dengan atasan dibirkan tanpa memperoleh status yang jelas, hal ini tentu sudah melanggar asas keadilan, dimana asas ini menjelaskan bahwa setiap kebijakan yang dilakukan harus mengedepankan persamaan tiap individu (korban) dalam proses pengangkatan kembali menjadi PPPK, selain itu proses pengangkatan kembali korban menjadi PPPK juga dirasa melanggar asas non-diskriminasi. Asas non-diskriminasi menghendaki agar setiap orang diperlakukan secara setara di hadapan hukum tanpa adanya perlakuan yang bersifat sewenang-wenang atau tidak berdasar. Prinsip ini secara tegas dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil. Dalam kasus ini ketika korban PHK yang secara nyata telah kehilangan pekerjaan dan hak-haknya diposisikan dalam skema seleksi PPPK yang bersifat umum, kompetitif, dan tidak memberikan afirmasi terhadap kerugian yang mereka alami, maka terdapat indikasi perlakuan yang tidak setara.

Pemenuhan hak tenaga kontrak daerah (TKD) yang diputuskan kontraknya secara sepihak oleh Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat, Provinsi Nusa Tenggara Timur menunjukkan adanya ketimpangan antara kewajiban yang telah ditunaikan pekerja dan hak yang diterima pasca-pemecatan. Fenomena ini menimbulkan polemik, di mana pemecatan dilakukan tanpa pemberitahuan jauh-jauh hari dan dilaksanakan di tengah berjalannya tahun anggaran.

Pada oktober 2021, tercatat 589 Tenaga Kontrak Daerah di Manggarai Barat diberhentikan mendadak, memicu kritik bahwa tindakan tersebut mencederai rasa keadilan dan hak asasi manusia. Tenaga kontrak yang dipecat tidak mendapatkan kompensasi atau hak-hak yang layak sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, meskipun mereka telah bekerja dalam jangka waktu tertentu. Pemerintah Daerah yang dalam hal ini adalah

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Manggarai Barat menyampaikan bahwa pengurangan tenaga kontrak dilakukan untuk menata anggaran daerah, serta telah sesuai dengan aturan pusat dimana Tenaga Kontrak Daerah akan dialikan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Kebijakan pusat terkait penghapusan tenaga honorer/kontrak (non-ASN) menjadi latar belakang utama pemerintah daerah Kabupaten Manggarai Barat, namun realisasinya di lapangan sering kali memberatkan tenaga kontrak yang telah lama mengabdikan dengan tidak adanya kompensasi yang seharusnya mereka dapatkan. Secara keseluruhan, realitas pemenuhan hak tenaga kontrak di Manggarai Barat cenderung minim perlindungan, di mana aspek keadilan dan kepastian hak terabaikan oleh kebijakan pemerintah daerah yang bernuansa efisiensi secara sepihak.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian empiris dan analisis yuridis terhadap pemutusan kontrak Tenaga Kontrak Daerah (TKD) oleh Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat melalui Surat Pemberitahuan Nomor BKPPD.870/536/XII/2021. proses pemberhentian Tenaga Kontrak Daerah yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Manggarai Barat tidak memenuhi standar prosedural yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan kontrak dilakukan secara sepihak tanpa melalui tahapan yang wajib, seperti upaya pencegahan PHK, perundingan bipartit, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Fakta empiris menunjukkan bahwa tenaga kontrak tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga meniadakan prinsip hukum yang ada. Secara normatif, tindakan tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengharuskan adanya perundingan sebelum PHK dilakukan, serta mengabaikan asas legalitas yang menjadi dasar dalam setiap tindakan pemerintahan.

Pada aspek pemenuhan hak korban, pemutusan tenaga kontrak daerah yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Manggarai Barat juga menunjukan adanya pelanggaran terhadap hak normatif dari para korban khususnya hak atas kompensasi. Mengingat status hubungan kerja tenaga kontrak daerah dapat dikualifikasikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak menimbulkan kewajiban hukum bagi pemberi kerja untuk memberikan ganti rugi sebesar sisa masa kontrak.

Alasan efisiensi anggaran yang digunakan oleh pemerintah daerah tidak dapat dijadikan dasar untuk mengabaikan kewajiban terhadap pekerja. Dalam hubungan kerja, setiap pemutusan kontrak sebelum waktunya tetap membawa konsekuensi hukum, terutama terkait dengan kewajiban pemberian kompensasi. Ketika kewajiban ini tidak dipenuhi, maka hal tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan perlindungan antara pemerintah sebagai pemberi kerja dan tenaga kontrak sebagai pihak yang lebih lemah.

Berdasarkan temuan dan analisis dalam penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang perlu dipertimbangkan. *Pertama*, Bagi Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat, dalam melakukan penataan tenaga kontrak di masa mendatang, perlu memastikan bahwa setiap pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait kewajiban pembayaran kompensasi apabila kontrak diakhiri sebelum waktunya. Kebijakan administratif hendaknya dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan hak-hak normatif tenaga kerja. *Kedua*, Bagi tenaga kontrak atau pekerja, perlu meningkatkan pemahaman terhadap hak-hak normatif dalam hubungan kerja, termasuk hak atas kompensasi dalam PKWT, serta memanfaatkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi pelanggaran hak. *Ketiga*, Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan empiris yang lebih luas guna mengkaji dampak sosial dan ekonomi dari kebijakan pemutusan tenaga kontrak, serta efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia.

DAFTAR REFERENSI

- Ana Maria Clarisa Dhiu Sawi, A. H., & Nubatonis, O. J. (2024). Tinjauan yuridis pemutusan kontrak secara sepihak oleh Bupati Nagekeo terhadap tenaga harian lepas (THL) di Kabupaten Nagekeo. *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial*, 3(3), 263–278. <https://doi.org/10.55606/jhps.v3i3.3912>
- Busrizalti, H. M. (2013). *Hukum pmda: Otonomi daerah dan implikasinya*. Total Media.
- Firdaus, F. (2024). *Pentingnya perlindungan dan penegakan hukum*. Academia.edu.
- Hatane, K., Alfons, S. S., & M. I. M. (2021). Perlindungan hukum terhadap perawat di masa pandemi Covid-19. *Tatohi: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(3), 265–275. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1231>
- King, J. (2003). *An activist's manual on the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.
- Republik Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.
- Husni, L. (2019). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Muhtaj, M. E. (2008). *Dimensi-dimensi HAM: Mengurai hak ekonomi sosial budaya*. Raja Grafindo Persada.

- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*.
- Ridwan HR. (2018). *Hukum administrasi negara*. Rajawali Pers.
- Sadjijono. (2011). *Bab-bab hukum administrasi*. LaksBang Pressindo.
- Soebekti. (2005). *Hukum perjanjian*. Intermasa.
- Soeroso. (2015). *Pengantar ilmu hukum*. Sinar Grafika.