Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum e-ISSN 3026-2917
https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZyn p-ISSN 3026-2925
Volume 4 Number 2, 2026
DOI: https://doi.org/10.61104/alz.v4i2.4976

Proses Rekrutmen Pekerja Non Pemerintah Perusahaan F&B Berdasarkan Umur Ditinjau dari Pasal 35 Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Nirwana Putri
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia
Email Korespondensi: annanirwananana@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026
Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 12 Maret 2026

ABSTRACT
This research aims to critically evaluate the recruitment process of non-government workers within the Food and Beverage (F&B) industry in Indonesia, specifically regarding the inclusion of maximum age limits as viewed through Article 35 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The F&B industry extensively applies low maximum age requirements, citing reasons such as physical stamina and service aesthetics; however, this triggers legal concerns regarding discriminatory access to employment. The research method employed is normative legal research, utilizing both a statutory and conceptual approach to analyze the synchronization between field practices and established legal norms. The findings indicate that prioritizing age as a primary filter in administrative selection often neglects the principles of transparency and objectivity mandated by Article 35, Paragraph (1) of the Manpower Law. Furthermore, this practice contradicts the essence of Article 35, Paragraph (3), which asserts that job placement must be based on ability, expertise, and talent, rather than discriminatory demographic variables. Theoretically, this phenomenon is categorized as ageism, which disadvantages productive adult workers. The research concludes that the government needs to tighten supervision over the substance of job vacancy advertisements and encourage F&B companies to transition toward competency-based recruitment systems. This is essential to guarantee the fundamental rights of every citizen to obtain decent work and to achieve social justice within industrial relations in Indonesia.
Keywords: *Recruitment, Age Limit, F&B Industry, Article 35 Manpower Law, Labor Discrimination.*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara kritis proses rekrutmen pekerja pada perusahaan Food and Beverage (F&B) sektor non-pemerintah di Indonesia, khususnya terkait pencantuman persyaratan batasan umur yang ditinjau berdasarkan Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Industri F&B secara masif menerapkan batasan usia maksimal yang rendah dengan alasan stamina dan estetika pelayanan, namun hal ini memicu persoalan yuridis mengenai diskriminasi akses pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk membedah sinkronisasi antara praktik lapangan dengan norma hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan batasan umur sebagai filter utama dalam seleksi administratif sering kali mengabaikan prinsip keterbukaan dan objektivitas yang diamanatkan oleh Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Nirwana Putri

Lebih lanjut, praktik ini bertentangan dengan semangat Pasal 35 ayat (3) yang menegaskan bahwa penempatan tenaga kerja wajib didasarkan pada kemampuan, keahlian, dan bakat, bukan variabel demografis yang bersifat diskriminatif. Secara teoretis, fenomena ini dikategorikan sebagai ageism yang merugikan angkatan kerja usia dewasa produktif. Kesimpulan penelitian menekankan bahwa pemerintah perlu memperketat pengawasan terhadap substansi lowongan kerja serta mendorong perusahaan F&B untuk beralih ke sistem rekrutmen berbasis kompetensi. Hal ini penting guna menjamin hak asasi setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan yang layak serta mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan industrial di Indonesia.
Kata Kunci: *Rekrutmen, Batasan Usia, Industri F&B, Pasal 35 Uu Ketenagakerjaan, Diskriminasi Tenaga Kerja.*

PENDAHULUAN

Sektor Food and Beverage (F&B) di Indonesia merupakan salah satu pilar ekonomi kreatif yang terus menunjukkan pertumbuhan masif seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat yang dinamis. Industri ini tidak hanya menawarkan produk konsumsi, tetapi juga pengalaman layanan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai garda terdepan operasional perusahaan (Asyhadie, 2013).

Proses rekrutmen pekerja pada perusahaan F&B non-pemerintah memiliki karakteristik unik, di mana pemberi kerja sering kali mencari kriteria fisik dan stamina tertentu. Hal ini disebabkan oleh ritme kerja yang cepat, jam operasional yang panjang, serta tuntutan interaksi langsung dengan konsumen yang memerlukan energi tinggi dari para pekerjanya (Simanjuntak, 2013).

Salah satu fenomena yang sering muncul dalam iklan lowongan kerja di sektor ini adalah adanya persyaratan batasan usia maksimal yang cukup ketat. Pemberi kerja cenderung menetapkan angka usia tertentu dengan asumsi bahwa produktivitas dan fleksibilitas kerja berkorelasi erat dengan usia produktif yang lebih muda.

Namun, praktik penetapan batasan usia dalam rekrutmen ini sering kali menimbulkan perdebatan mengenai aspek keadilan dan kesetaraan peluang kerja. Secara yuridis, setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang layak demi penghidupan yang manusiawi tanpa adanya diskriminasi yang bersifat membatasi (Husni, 2014).

Landasan utama yang mengatur mengenai penempatan tenaga kerja di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini dirancang untuk memberikan perlindungan hukum bagi calon pekerja maupun pekerja yang sudah berada dalam hubungan industrial, guna menjamin pemenuhan hak-hak dasar mereka (Sutedi, 2011).

Pasal 35 UU Nomor 13 Tahun 2003 secara spesifik mengatur kewajiban pemberi kerja dalam merekrut tenaga kerja. Pasal ini menekankan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat mengerahkan sendiri tenaga kerja yang dibutuhkannya atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dengan memperhatikan prinsip keterbukaan dan objektivitas (UU No. 13/2003).

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Nirwana Putri

Lebih lanjut, substansi dari Pasal 35 ini mengamanatkan bahwa penempatan tenaga kerja harus dilakukan berdasarkan kemampuan, keahlian, dan bakat, bukan didasarkan pada latar belakang yang bersifat diskriminatif. Hal ini menjadi titik krusial ketika perusahaan F&B menerapkan batasan umur sebagai filter utama dalam proses seleksi administrasi mereka.

Interpretasi terhadap "diskriminasi" dalam rekrutmen sering kali bersinggungan dengan kebutuhan kualifikasi jabatan (job qualification). Perusahaan sering berargumen bahwa batasan usia adalah bagian dari kebutuhan teknis pekerjaan, sementara dari perspektif regulasi, hal tersebut harus dibuktikan dengan urgensi yang objektif dan rasional.

Penting untuk meninjau apakah persyaratan umur dalam industri F&B saat ini selaras dengan semangat Pasal 35 UU Ketenagakerjaan atau justru menjadi bentuk hambatan sistemik bagi angkatan kerja usia dewasa. Ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dengan regulasi dapat berpotensi melanggar hak asasi manusia dalam memperoleh pekerjaan.

Oleh karena itu, analisis mendalam mengenai proses rekrutmen pekerja non-pemerintah di sektor F&B sangat diperlukan untuk melihat sejauh mana perlindungan hukum ditegakkan. Melalui tinjauan Pasal 35 UU Nomor 13 Tahun 2003, diharapkan ditemukan titik temu antara kebutuhan operasional perusahaan dan hak konstitusional setiap pencari kerja tanpa memandang usia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin dari para pakar hukum terkait isu batasan usia dalam rekrutmen (Soekanto & Mamudji, 2015). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis sinkronisasi antara praktik seleksi pekerja di sektor F&B dengan ketentuan Pasal 35 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani, khususnya mengenai perlindungan hak tenaga kerja dan prinsip non-diskriminasi (Marzuki, 2017). Sementara itu, pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum untuk membangun argumen hukum terkait batasan usia. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku hukum, hasil penelitian, serta jurnal ilmiah yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia dan hukum perburuhan (Soemitro, 2010). Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), yaitu dengan mencari dan mengumpulkan literatur

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Nirwana Putri

yang berhubungan dengan objek penelitian. Peneliti melakukan identifikasi terhadap iklan lowongan kerja di sektor F&B non-pemerintah sebagai data lapangan pendukung untuk melihat pola persyaratan batasan umur yang umum diterapkan (Amiruddin & Asikin, 2012). Data-data tersebut kemudian dipilah dan dikategorikan sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, di mana data yang diperoleh disusun secara sistematis untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai fenomena rekrutmen. Proses analisis ini melibatkan interpretasi hukum secara gramatikal dan sistematis terhadap Pasal 35 UU Ketenagakerjaan guna menarik kesimpulan yang bersifat deduktif (Ali, 2013). Hal ini dilakukan untuk menguji apakah kriteria umur dalam rekrutmen F&B merupakan kebutuhan kualifikasi yang sah atau bentuk pelanggaran terhadap prinsip objektivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan F&B non-pemerintah di Indonesia menerapkan batasan usia maksimal, umumnya berkisar antara 23 hingga 27 tahun untuk posisi front-liner seperti waiter, barista, atau cashier. Praktik ini didasarkan pada kebutuhan industri akan tenaga kerja yang memiliki ketahanan fisik prima dan kemampuan adaptasi yang cepat terhadap teknologi digital di meja kasir maupun pemesanan daring.

Secara teoretis, kebijakan rekrutmen ini berkaitan dengan Teori Modal Manusia (Human Capital Theory). Teori ini menyatakan bahwa investasi dalam tenaga kerja muda dianggap lebih menguntungkan karena masa produktif yang lebih panjang dan biaya pelatihan yang cenderung lebih rendah dibandingkan tenaga kerja senior yang mungkin memiliki ekspektasi upah lebih tinggi (Simanjuntak, 2013).

Namun, jika ditinjau dari Pasal 35 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, pemberi kerja wajib memperhatikan prinsip keterbukaan. Prinsip ini menuntut perusahaan untuk transparan mengenai alasan di balik setiap kriteria yang ditetapkan, termasuk mengapa usia tertentu dianggap sebagai syarat mutlak yang tidak dapat diganggu gugat dalam pelayanan makanan dan minuman (UU No. 13/2003).

Analisis terhadap Pasal 35 ayat (3) mengungkapkan bahwa penempatan tenaga kerja harus didasarkan pada kemampuan, keahlian, dan bakat. Secara yuridis, batasan umur bukanlah sebuah "kemampuan" melainkan sebuah "kondisi biologis". Oleh karena itu, menjadikannya parameter utama tanpa menguji kompetensi teknis dapat dianggap sebagai pengabaian terhadap objektivitas rekrutmen.

Dalam dunia hukum dikenal Asas Non-Diskriminasi, yang juga dipertegas dalam Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan. Asas ini menjamin bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apa pun, termasuk usia, sepanjang pekerja tersebut memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut (Sutedi, 2011).

Perusahaan F&B sering kali berdalih menggunakan kriteria usia demi menjaga estetika pelayanan atau brand image. Secara sosiologi hukum, hal ini disebut sebagai Komodifikasi Tenaga Kerja, di mana penampilan fisik dan usia muda

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Nirwana Putri

dijual sebagai bagian dari paket layanan kepada konsumen, yang menggeser substansi keahlian kerja itu sendiri (Rahardjo, 2012).

Jika dikaitkan dengan Teori Keadilan (Theory of Justice) dari John Rawls, praktik rekrutmen yang membatasi usia menciptakan ketidakadilan bagi kelompok usia dewasa yang masih produktif. Mereka kehilangan kesempatan akses pekerjaan (equal opportunity) bukan karena tidak mampu bekerja, melainkan karena variabel usia yang berada di luar kendali mereka (Husni, 2014).

Pasal 35 UU Ketenagakerjaan seharusnya menjadi pagar pelindung bagi pencari kerja. Ketika perusahaan mencantumkan "maksimal 25 tahun" untuk posisi yang sebenarnya bisa dilakukan oleh orang berusia 35 tahun dengan pengalaman lebih baik, maka terjadi pergeseran dari prinsip merit system menuju sistem yang diskriminatif berdasarkan usia atau ageism (Manulang, 2011).

Hasil pengamatan pada iklan lowongan kerja menunjukkan bahwa batasan usia di industri F&B non-pemerintah bersifat masif namun jarang memiliki justifikasi teknis yang tertulis. Hal ini menunjukkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan terhadap substansi pengumuman lowongan kerja yang beredar di masyarakat.

Berdasarkan Teori Perlindungan Hukum, negara seharusnya hadir melalui regulasi yang lebih teknis untuk membatasi kesewenang-wenangan pemberi kerja dalam menentukan kualifikasi. Tanpa aturan turunan yang jelas, Pasal 35 hanya menjadi norma "macan kertas" yang mudah disiasati oleh kepentingan efisiensi perusahaan (Asyhadie, 2013).

Dalam konteks industri F&B, efisiensi sering kali menjadi alasan utama. Pekerja muda dianggap lebih mudah dibentuk (malleable) dan lebih menerima sistem kerja shift yang tidak beraturan. Namun, secara hukum, alasan manajerial tidak boleh mengesampingkan hak asasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dilindungi undang-undang.

Pelanggaran terhadap semangat Pasal 35 ayat (3) juga berdampak pada peningkatan angka pengangguran di usia dewasa awal. Banyak individu yang kehilangan pekerjaan di usia 30-an sulit untuk kembali masuk ke sektor formal seperti F&B karena terbentur tembok "persyaratan umur" yang sangat rendah.

Secara filosofis, hukum ketenagakerjaan Indonesia berasaskan kekeluargaan dan kemanusiaan. Maka, rekrutmen yang didasarkan pada diskriminasi umur bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila yang menginginkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat, termasuk keadilan dalam melamar pekerjaan (Rahardjo, 2012).

Ditinjau dari Teori Relasi Kuasa, posisi tawar perusahaan F&B yang besar membuat calon pekerja terpaksa menerima syarat apa pun, termasuk syarat umur yang tidak relevan. Ketimpangan posisi ini seharusnya diseimbangkan oleh peran pemerintah melalui penegakan Pasal 35 secara konsisten (Soepomo, 2015).

Beberapa perusahaan berargumen bahwa pekerja yang lebih tua memiliki risiko kesehatan yang lebih tinggi di lingkungan kerja F&B yang sibuk. Namun, menurut Hukum Kesehatan Kerja, kesehatan adalah kondisi individual, sehingga tes kesehatan (medical check-up) adalah parameter yang jauh lebih objektif daripada sekadar angka di KTP (Husni, 2014).

Diskriminasi usia ini juga menciptakan paradoks dalam pendidikan vokasi. Banyak lulusan perhotelan atau tata boga yang sudah memiliki sertifikasi keahlian

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Nirwana Putri

tetap ditolak karena usia mereka sudah melewati batas "cantik" atau "tampan" yang ditentukan secara sepihak oleh perusahaan.

Jika mengacu pada standar internasional seperti Konvensi ILO Nomor 111, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan adalah hal yang harus dihapuskan. Indonesia sebagai anggota ILO memiliki kewajiban moral dan hukum untuk menyelaraskan praktik rekrutmen F&B dengan standar global tersebut (Sutedi, 2011).

Pasal 35 UU 13/2003 menekankan kata "bakat". Industri F&B seharusnya melakukan audisi atau tes kerja lapangan (probation) untuk melihat bakat melayani seseorang, bukan memangkas potensi tersebut hanya karena calon pekerja sudah memiliki kerutan halus di wajah atau berkeluarga (Asyhadie, 2013). Dalam penegakan hukumnya, pengawas ketenagakerjaan perlu melakukan audit terhadap prosedur operasional standar (SOP) rekrutmen di perusahaan F&B. Hal ini penting agar prinsip objektivitas dalam Pasal 35 benar-benar diterapkan mulai dari tahap pemilahan berkas lamaran hingga wawancara akhir (Soepomo, 2015).

Secara yuridis-empiris, batas usia dalam rekrutmen sering kali menjadi cara bagi perusahaan untuk menghindari pembayaran upah yang tinggi. Pekerja yang lebih berumur biasanya memiliki tanggungan keluarga dan menuntut upah di atas minimum, sehingga perusahaan lebih memilih pekerja muda yang lebih murah (Husni, 2014).

Namun, penghematan upah melalui diskriminasi umur adalah pelanggaran etika bisnis dan hukum. Perusahaan F&B harus memahami bahwa kepatuhan terhadap Pasal 35 UU Ketenagakerjaan akan meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang inklusif dan profesional (Sutedi, 2011).

Pemerintah perlu memberikan sanksi administratif yang tegas bagi perusahaan yang secara terang-terangan memasang iklan lowongan kerja dengan batasan usia tanpa dasar kompetensi yang jelas. Hal ini sesuai dengan fungsi hukum sebagai alat rekayasa sosial (law as a tool of social engineering).

Kesimpulannya, praktik rekrutmen di industri F&B non-pemerintah saat ini masih didominasi oleh batasan usia yang belum sepenuhnya mencerminkan prinsip objektivitas Pasal 35 UU No. 13/2003. Perlu ada redefinisi kriteria seleksi yang lebih fokus pada kompetensi teknis dan perilaku daripada variabel demografis semata. Harmonisasi antara kebutuhan industri dan perlindungan hak pekerja harus terus diperjuangkan. Dengan mengedepankan kemampuan dan bakat sebagaimana mandat undang-undang, industri F&B Indonesia akan tumbuh menjadi sektor yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga adil secara sosial dan hukum.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai proses rekrutmen pekerja pada perusahaan Food and Beverage (F&B) non-pemerintah ditinjau dari Pasal 35 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, praktik rekrutmen di sektor F&B saat ini masih didominasi oleh penggunaan kriteria batasan usia maksimal (rata-rata 25 tahun) sebagai syarat administratif utama. Hal ini secara teoretis didorong oleh motif

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Nirwana Putri

efisiensi ekonomi dan asumsi produktivitas fisik. Namun, secara yuridis, praktik ini sering kali mengabaikan prinsip objektivitas dan keterbukaan yang diamanatkan oleh Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, karena batasan tersebut lebih bersifat demografis daripada berbasis kompetensi riil. Kedua, terdapat ketidaksesuaian antara implementasi di lapangan dengan substansi Pasal 35 ayat (3) yang menegaskan bahwa penempatan tenaga kerja harus didasarkan pada kemampuan, keahlian, dan bakat. Pengutamaan unsur usia di atas unsur kompetensi teknis menciptakan hambatan bagi angkatan kerja usia dewasa untuk mengakses lapangan kerja. Hal ini mengindikasikan terjadinya diskriminasi usia (ageism) yang bertentangan dengan hak konstitusional warga negara untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam hubungan industrial. Ketiga, perlindungan hukum bagi pencari kerja terhadap praktik diskriminasi umur masih tergolong lemah akibat kurangnya regulasi turunan yang secara spesifik melarang pencantuman syarat usia dalam lowongan kerja yang tidak memiliki urgensi teknis. Diperlukan penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dan komitmen dari pelaku usaha F&B untuk melakukan transformasi sistem rekrutmen dari berbasis usia menjadi berbasis kompetensi (competency-based recruitment) demi mewujudkan keadilan sosial dan kepatuhan hukum yang berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

Ali, Zainuddin. (2013). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Amiruddin & Asikin, Zainal. (2012). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Asyhadie, Zaeni. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Husni, Lalu. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Manulang, Sendjun H. (2011). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Marzuki, Peter Mahmud. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Rahardjo, Satjipto. (2012). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Simanjuntak, Payaman J. (2013). *Manajemen dan Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Soekanto, Soerjono & Mamudji, Sri. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Soemitro, Ronny Hanitijo. (2010). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Soepomo, Iman. (2015). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Sutedi, Adrian. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Nirwana Putri