

Конституционные Права Работников На Правовую Защиту И Определенность (Constitutional Rights of Workers in Obtaining Protection and Legal Certainty)*

Nur Rohim Yunus¹, Annissa Rezki², RR. Dewi Anggraeni³

¹Ph.D in Gosudarstvennyy Universitet Upravleniya (GUU) Moscow Russia

¹Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

² Universitas Jayabaya, Jakarta, ³ Universitas Pamulang, Banten



[10.15408/sjsbs.v7i9.16590](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i9.16590)

Abstract:

There are so many conflicts between companies and workers, and these conflicts often end up in court. At certain moments workers are declared winners and the company is obliged to pay the right to obligations as a provider of labor. Workers hope to receive all rights and be protected by law which can overshadow and protect the existence of workers, both individually and as a group. This research uses descriptive qualitative research methodology and refers to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia as the main legal foundation and other laws and regulations.

Keywords: Legal Protection, Constitutional Rights, Workers' Rights

Аннотация:

Существует много конфликтов между компаниями и работниками, и эти конфликты часто заканчиваются в суде. Бывают случаи, когда работники объявляются победителями, и компания обязана оплачивать права по обязательствам как работодатель. Рабочие надеются получить все свои права и быть защищены законом как индивидуально, так и в составе группы. В этом исследовании используется описательно-качественная методология исследования и упоминается Конституция Индонезии 1945 года в качестве основного правового закона и другие законодательные акты, представленные ниже.

Ключевые слова: Правовая защита, Конституционные права, Права работников

* Received: April 29, 2020, Revised: July 24, 2020, Published September 3, 2020.

¹ Nur Rohim Yunus is a Ph.D candidate at GUU-Moscow, Russia. E-mail: nurrohimyunus@yandex.ru.

² Annissa Rezki is M.H. Student at Jayabaya University, Jakarta and also Lawyer at PBHI Jakarta. E-mail: annissa_rezki@yahoo.com.

³ RR. Dewi Anggraeni is an Associate Professor at Law Faculty, Pamulang University, Banten, Indonesia. E-mail: dewifhunpam@yahoo.com.

A. ВВЕДЕНИЕ

Индонезия является одной из самых густонаселенных стран в мире. В дополнение к большинству населения, работающему в качестве торговцев, есть также много тех, кто работает в компаниях, как государственных, так и частных. Предполагаемые работники состоят из различных типов профессий, уровней должностей и образовательного статуса. Разница в статусе и уровне должности в сфере труда, безусловно, влияет на предоставляемые услуги и заработную плату.

Когда один работник имеет более высокий уровень благоприятных условий по сравнению с другими работниками, это могло произойти, потому что работник сделал больше взносов, поэтому компания давала вознаграждения своим сотрудникам. Но если предоставляемые благоприятные условия в конечном итоге приводят к изменению, которое считается несправедливым по отношению к другим работникам, то это, безусловно, приведет к конфликту в будущем. Особенно если увеличивается рабочее время сотрудников за предоставленные достижения без расчета разумного рабочего времени в течение одного дня, что было согласовано в трудовом договоре и что, конечно, предусмотрено трудовым законодательством.

В работе часто возникает конкуренция. Конечно, конкуренция - это обычное дело, и ее можно найти в общественной жизни. Здоровая конкуренция или конкуренция, которая имеет правила и все еще входит в сферу труда, фактически вызовет новый энтузиазм в рабочей атмосфере. Особенно, если конкуренция оказывает положительное влияние с точки зрения увеличения суммы дохода, который будет получаться каждый месяц.

Закон № 13 от 2003 года о занятости даёт определение понятию трудовые отношения. Важно определить существование трудовых отношений, чтобы можно было увидеть, существуют ли отношения между работниками и работодателями на работе или нет. Если не существуют трудовые отношения, это означает, что нет терминов рабочих и работодателей, только партнеры. Закон о занятости определяет трудовые отношения как отношения между работодателями и работниками или рабочими на основе трудовых договоров, в которых есть элементы работы, заработной платы и заказов. Итак, можно увидеть три элемента трудовых отношений, а именно работу, заработную плату и приказы.⁴

Обеспечения мотивации для конкуренции на рабочем месте является одним из примеров конфликта, вызванного правилами компании, с целью стимулирования энтузиазма работников к лучшей работе, и, конечно, компания пообещает работникам получение дополнительного дохода или будет предложено повышение по службе. Но на практике, компания только интересуется получением результатов в соответствии с поставленными целями.

⁴ Asep Iswahyudi Rachman, "Perlindungan Hukum Dengan Hak-Hak Pekerja," Jurnal Daulat Hukum Volume 1 No. 1 Maret 2018., hal 229-246

Достижение целей без тщательного анализа и подготовки может привести к конфликту между компаниями и работниками. Помимо вопроса о повышении заработной платы будут предоставляться стимулирующее финансирование и продвижение. Метод выставления счетов также будет осуществляться различными способами, включая забастовки, которые могут привести к демонстрациям работников, посредничеству и даже правосудию.

Когда обязательство дано и права растянуты или не имеют четкой определенности, это, безусловно, нарушает конституционные права работников. Когда работники хотят отстаивать свои права, им все равно приходится сталкиваться с дискриминацией, потому что компания испытывает давление и даже угрозу от этих неконтролируемых условий.

Чиновник или правительство должны знать свои права и обязанности. Как уже указано в действующих законах и правилах - если права и обязанности будут сбалансированы и выполнены, жизнь общества будет процветающей. Эти права и обязанности в Индонезии никогда не будут сбалансированы, если сообщество не движется к тому, чтобы изменить его. Потому что чиновники никогда не изменят его, хотя люди много страдают из-за этого.⁵

В сфере охраны труда существует экономическая защита, социальная защита и техническая защита. Трудовые нормы в форме защиты трудовых прав в целом, как заработной платы, отпусков, приличия, так и религиозных систем для поддержания производительности работников. Затем необходимо улучшить качество и защиту работников и их семей в соответствии с человеческим достоинством, как предусмотрено пунктом (2) статьи 27, статьи 28А и пунктом (2) статьи 28D Конституции 1945 года, потому что права человека ограничены не только гражданскими и политическими правами (*civil and political rights*), но также и правами в социальной и экономической сферах (*social mensenrechten, subsistence rights*), такими как право на труд.⁶

Таким образом, из приведенного выше описания можно прийти к обсуждению некоторых вопросов, которые могут быть использованы в качестве материала в этой статье, в том числе; Что такое защита конституционных прав работников? Каков механизм разрешения споров о конституционных правах работников?

Б. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

В данном исследовании используется описательно-качественный тип исследования, а именно собранные данные рассматриваются в форме логического и систематического описания, а затем анализируются для получения ясности решения проблем. Анализ данных, использованных в этом исследовании, является качественным анализом и выводом, сделанным индуктивным методом,

⁵ Mustari, *Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang*, Volume XI Nomor 2, Oktober 2016

⁶ Bagir Manan, 2012, *Membedah UUD 1945*, Cetakan Pertama, UB Press, Malang, hlm. 23

который описывает конкретные вопросы, а затем делает общие выводы в соответствии с вопросами, обсуждаемыми в исследовании.⁷

В. АНАЛИЗ И ОБСУЖДЕНИЕ

1. Права в конфликте между работниками и компаниями в нормах трудового права

Много проблем, которые вызывают конфликты между работниками и компаниями как организатором работ, в том числе в отношении заработной платы, неоправданного рабочего времени, несоответствующих стимулов стандартам, а также благоприятных условий, которые не соответствуют соглашению, работ по праздничным дням, отклонения или даже усложнения заявлений на отпуск, и многие другие вещи, которые могут вызвать конфликты. Все эти конфликты должны были быть внутренними проблемами компании, но в конечном итоге они могут быть использованы общественностью.

Существует несколько теорий, объясняющих несколько факторов возникновения трудовых споров, в том числе:

Во-первых; Теория *Conditio Sine Qua No*. Эту теорию также называют эквивалентностью или *bedingunstheorie*, инициированной Фон Бури. В этой теории утверждается, что возможная причина возникновения конфликта - это каждое условие, которое не может быть устранено для возникновения следствия, потому что каждое условие имеет одинаковую ценность, и нет разницы между действительной причиной и возможной причиной.⁸

Во-вторых, Теория *Adequat*. Это - теория обобщения, известна как теория адекватности, спонсируемая Дж. Фон Крисом. Он заявил, что причина события в основном является условием в соответствии с обычным ходом событий, которое могло иметь следствие или это самое событие.

В Законе № 39 1999 года о правах человека и основных свободах человека упоминаются статьи 9–66, а именно:⁹ право на жизнь, право иметь семью и постоянных потомков, право развиваться, право на правосудие, право на личную свободу, право на безопасность, право на благополучие, право участвовать в управлении государством, права женщин и права детей. Содержание прав человека в Конституции 1945 года зависит от правящей политической конфигурации.¹⁰

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП) все чаще подтверждает существование права на труд и права работать. Право на труд является наиболее важным средством укрепления способности к потреблению.

⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 1983, hlm 112.

⁸ Moeltano. *Azas-azas Hukum Pidana*. Jakarta, Bian Aksara, 1997.

⁹ Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azazi Manusia.

¹⁰ Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 1998, hlm. 107.

Можем видеть, что помимо законодательства занятости, закон о правах человека также регулировал права человека на получение правосудия, как в форме права на безопасность, права на благосостояние, так и права на жизнь. Но как насчет конфликтов между работниками, которые часто или когда-нибудь запуганы властями? Как закон Республики Индонезия будет регулировать и обеспечивать защиту и гарантии, учитывая, что не все работники понимают закон и осмеливаются выступать против властей?

Во Всеобщей Декларации Прав Человека (ДУНАМ) одним из обсуждаемых вопросов является юридическое право (право гарантировать правовую защиту), которое будет регулировать материалы для защиты работников, а именно в статье 7, что «Все люди равны перед законом (равенство перед законом) и имеют право на одинаковую правовую защиту (равенство защиты закона)».¹¹

Затем в пункте 3 статьи 23 ДУНАМ также говорится о праве на справедливое и хорошее вознаграждение, гарантирующее достойную жизнь в соответствии с человеческим достоинством (*the right to just and favourable remuneration insuring an existence worthy of human dignity*).¹²

Право на труд изложено в пунктах 1–4 статьи 23 ДУНАМ, которая гласит: «Каждый имеет право на труд, имеет право свободно выбирать работу, имеет право на условия справедливого и доброго дела и имеет право на защиту от безработицы. Каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на одинаковое вознаграждение за одну и ту же работу. Каждый, кто работает, имеет право на справедливое и хорошее вознаграждение, которое гарантирует его жизнь вместе с семьей. Жизнь, достойная человеческого достоинства и в случае необходимости в сочетании с другой социальной защитой. Каждый имеет право создавать и вступать в профсоюзы для защиты своих интересов.»¹³

В поддержку реализации права на труд, статья 6 МПЭСМП объясняет следующее:

1. Государство как участник пакта признает право на труд, включая право каждого человека на возможность свободно искать работу, и принимает соответствующие меры для защиты этого права.
2. Шаги, которые будут приняты государством как стороной настоящего пакта, направлены на достижение полной реализации этого права. Это должно включать технические и профессиональные руководящие принципы и учебные программы, политику и методы для достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития и также адекватного и продуктивного рабочего места с условиями, которые гарантируют политическую и экономическую свободу для отдельных лиц.

¹¹ Deklarasi Universal tentang HAM atau UDHR (Universal Declaration of Human Rights)

¹² ДУНАМ Pasal 23 Ayat 3

¹³ Pasal 23 ayat 1 sampai 4

Закон № 13 от 2003 года о Занятости обеспечивает защиту того, что каждый работник имеет право и одинаковую возможность для получения достойной работы без различия пола, этнической принадлежности, расы, религии и политической группы в соответствии с интересами и способностями работников. Закон касается, в том числе, обращения с инвалидами. В то время как статья 6 требует, чтобы работодатели давали права и обязанности работникам без различия пола, этнической принадлежности, расы, религии, цвета кожи и политической группы.

Регулирование права на труд в Законе № 39 от 1999 года содержится в статьях 36-42, касающихся права на социальное обеспечение, в том числе; во-первых, право на владение имуществом (которое ограничивается социальными функциями путем предоставления компенсации); Во-вторых, право на достойный труд (основанное на справедливости и принципе недискриминации); В-третьих, право на достойный труд; В-четвертых, право на ассоциацию; В-пятых, право на социальное обеспечение; и в-шестых, право на образование.

2. Конституционный мандат правительства Республики Индонезия

Всеобъемлющая и всесторонняя защита нормативных прав работников в системе трудового права является осуществлением защиты конституционных прав, изложенных в Конституции. Права человека и конституционные права имеют общую функцию, общее содержание и общую структуру.¹⁴ Функция обоих заключается в ограничении власти правительства и защите основных прав каждого гражданина.¹⁵ Кроме того, они оба имеют одинаковую структуру, в которой существует различие между правами, которые могут быть ограничены (*derogable*) и не могут быть ограничены (*non-derogable*), или элемент их выполнения сокращается.¹⁶

В соответствии с мандатом Конституции Республики Индонезия государство обеспечивает гарантию работникам. В Законе № 13 2003 года о занятости регулируются права и обязанности сторон в трудовых отношениях, включая институты, которые должны быть выполнены в случае возникновения споров в сфере трудовых отношений.¹⁷ Принимая во внимание, что в Конституции 1945 года, как предусмотрено в пункте (1) статьи 28: «Каждый имеет право на признание, гарантии, защиту и закономерную правовую определенность, также равное обращение перед законом», и в пункте (2) статьи

¹⁴ Stephen Gardbaum, "Human Rights as International Constitutional Rights," *The European Journal of International Law*, Volume 19, Nomor 4 (2008), hlm. 750-751

¹⁵ Gerald L. Neuman, "Human Rights and Constitutional Rights: Harmony and Dissonance", *Stanford Law Review*, Volume 55, Nomor 5 (2003), hlm. 1863

¹⁶ Stephen Gardbaum, "The 'Horizontal' Effect of Constitutional Rights", *Michigan Law Review*, Volume 102 (2003), hlm. 387

¹⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

28: «Каждый имеет право на работу и на получение справедливой и надлежащей компенсации и обращения в трудовых отношениях».¹⁸

С юридической точки зрения, статья 5 Закона № 13 от 2003 года, касающаяся занятости, обеспечивает защиту каждого работника, и каждый работник имеет право на одинаковую возможность для получения достойной работы, без различия пола, этнической принадлежности, расы, религии и политической группы в соответствии с интересами и способностями работников, в том числе обращения с инвалидами. В то время как статья 6 требует от работодателей предоставлять работникам права и обязанности без различия пола, этнической принадлежности, расы, религии, цвета кожи и политической группы.

В пункте 2 статьи 155 разъясняется, что стороны обязаны выполнять свои обязательства до принятия решения органом по урегулированию трудовых споров. Это означает, что во время спора о трудовых отношениях работники и компании по-прежнему связаны как даритель и получатель заработной платы, включая медицинское гарантирование и страхование.

В связи с существованием обязательства государства по осуществлению конституционных прав, государство требует предоставления населению наилучших и самых широких услуг, и, наконец, появляются два симптома, а именно: во-первых, очень широкое вмешательство государства в аспекты жизни людей; Во-вторых, при реализации государственных функций часто используется принцип усмотрения.

Государство, выполняя свою функцию как Государства всеобщего благосостояния (Welfare State), породило различные законы, такие как:

1. Конституция Республики Индонезия 1945 года, в том числе: Пункт 2 статьи 27, в котором говорится: «Каждый гражданин имеет право на труд и достойную жизнь для человечества». Затем в пункте 2 статьи 28 D говорится, что: «Каждый имеет право на труд и право на справедливую и надлежащую компенсацию и обращение в трудовых отношениях».
2. Закон № 39 1999 года о правах человека, в том числе: Статья 38, а именно: во-первых, «Каждый человек имеет право в соответствии со своими талантами, навыками и способностями на достойный труд». Во-вторых, «Каждый имеет право свободно выбирать понравившуюся ему работу, а также имеет право на достойные условия труда». В-третьих, «Каждый, как мужчина, так и женщина, выполняющие одинаковую, равную, сопоставимую или сходную работу, имеет право на одинаковую оплату труда и одинаковые условия трудового договора». В-четвертых, «Каждый, как мужчина, так и женщина при выполнении работы, соразмерной их человеческому достоинству, имеет право на справедливую заработную плату в соответствии со своими достижениями и может гарантировать достойную жизнь своей семье».

¹⁸ Undang-Undang Dasar 1945

3. Закон № 11 от 2005 года о ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.
4. Закон № 80 1957 года об утверждении Конвенции Международной организации Труда (МОТ) № 100 о заработной плате мужчин и женщин за труд равной ценности.
5. Постановление правительства Республики Индонезия № 8 1981 года о защите заработной платы.

Что касается осуществления права на труд, работники должны также получить гарантии жизни в условиях независимости и личной безопасности на основе принципа недискриминации, изложенного в статье 15 Закона № 12 за 2005 год о ратификации Международного пакта о Гражданских и политических правах в Государственном вестнике № 119 TLN № 4558 от 2005 года.

Махфуд МД считает, что концепция Конституционного Государства, принятая в Конституции 1945 года после Поправки, считается «более открытой» без упоминания сопутствующих иностранных терминов, таких как *rechtstaat* или *rule of law*.¹⁹

3. Механизм разрешения споров о конституционных правах работников

Джимли Ассиддики проводит различие между правами человека, принятыми в конституции 1945 года, как конституционными правами, и правами, которые более подробно и оперативно регулируются законодательством как законные права (*legal rights*) и не включаются в конституционные права.²⁰ Конституционные права имеют внутреннюю сферу, которая применяется в позитивном праве страны, в субстанции функции и их существование входят основные права, такие как гражданские и политические права, экономические, социальные и культурные права.²¹

Механизм урегулирования споров по трудовым отношениям имеет многоуровневую структуру, начиная с процесса урегулирования в компетентном органе в области занятости (*Disnakertrans*) до Суда по трудовым отношениям (РНИ). По спорам о правах и прекращении трудовых отношений, РНИ является судом первого уровня.

Кроме того, существуют другие средства правовой защиты, а именно кассация и пересмотр в Верховном суде. Пункт 2 статьи 155 Закона № 13 за 2003 год о занятости обязывает стороны выполнять свои обязательства до принятия решения органом по урегулированию трудовых споров. Пункт 2 статьи 155

¹⁹ Mahfud MD, "*Rambu Pembatas dan Perluasan Kewenangan Mahkamah Konstitusi*", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Volume 16, Nomor 4, Oktober 2009, hlm. 443

²⁰ Jimly Asshiddiqie, "*Hak Konstitusional Perempuan dan Tantangan Penegakannya*", Makalah pada Dialog Publik dan Konsultasi Nasional "Perempuan dan Konstitusi di Era Otonomi Daerah: Tantangan dan Penyikapan Bersama" diselenggarakan oleh Komnas Perempuan, Jakarta, 27 November 2007, hlm. 1-2

²¹ Bisariyadi, "*Menyibak Hak Konstitusional yang Tersembunyi*", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 24, No. 4, Oktober 2017, hlm. 514

Закона о занятости также означает, что работники имеют право на заработную плату и другие права до момента принятия решения, имеющего постоянную юридическую силу в спорах по трудовым отношениям.

Одной из функций Конституции является защита основных прав.²² Принимая во внимание, что поощрение прав человека в конституции страны имеет значение для обеспечения баланса между осуществлением власти в государстве и защитой основных прав граждан.²³ Конституционные права имеют внутреннюю сферу применения, которая применяется в позитивном праве страны. Развитие прав человека на международном уровне стимулирует признание его существования на национальном уровне в качестве конституционного права.²⁴ Это также вызвано тем, что не существует самосуд (*eigenrichting*), именно акт осуществления прав в соответствии с их собственной свободной волей, без согласия других заинтересованных сторон с причинением вреда.²⁵

И Дэва Гедэ Палгуна резюмирует три существенные характеристики, которые должны выполняться в концепции «Конституционного Государства», а именно: (i) государственная власть ограничена законом; (ii) формальная законность; и (iii) законы, которые управляют, а не люди.²⁶

Сулиати Рахмат сказал, что государство Республика Индонезия обязано защищать всю индонезийскую нацию, включая работников, путем создания закона, защищающего права работников, в качестве реализации ответственности государства за права человека на труд для граждан Индонезии, которые находятся в этой конституции.²⁷ Государство при выполнении своих функций должно иметь институты и стандарты лечения, которые гарантируют реализацию социального обеспечения, регулируемого правовыми инструментами.²⁸

В концепции Государства всеобщего благосостояния (*welfare state*), государство играет важную и сильную роль в создании общественного благосостояния (*public welfare*) и социальной справедливости (*social justice*). Функция государства как арбитра заключается в том, что государство выступает посредником в случае социальных конфликтов в обществе. Концепция

²² Bagir Manan dan Susi Dwi Harijanti, "Konstitusi dan Hak Asasi Manusia", Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3, No. 3, 2016, hlm. 456

²³ Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Alumni, Bandung, 1992, hlm. 74

²⁴ I Dewa Gede Palguna, *Pengaduan Konstitusional: Upaya Hukum Terhadap Pelanggaran Hak-Hak Konstitusional Warga Negara*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 131.

²⁵ Sudkino Mertokusumo, 1992. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta, Liberty.

²⁶ I Dewa Gede Palguna, Op. Cit., hlm. 93-94

²⁷ Suliati Rachmat, *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta*, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, hlm. 10.

²⁸ Rusnan, *Konsep Negara Hukum Dalam Hubungan Kekuasaan Freiss Ermerssen Dalam Welfare State*, (Jurnal Ilmu Hukum Ius Kajian Hukum dan Keadilan), Vol. II, No. 4, April 2014, hlm. 6.

государства всеобщего благосостояния или современного/материального конституционного государства имеет следующие характеристики:²⁹

1. Государство всеобщего благосостояния ставит во главу угла гарантирование социально-экономических прав человека, таких как право граждан на работу и получение соответствующей компенсации.
2. Роль исполнительной власти выше, чем законодательной, поскольку соображения эффективности и управления имеют приоритет над политическим разделением власти.
3. Права собственности не являются абсолютными.
4. Государство не только поддерживает порядок и безопасность или является ночным сторожем (*Nachwakerstaat*), но и участвует в социальных и экономических усилиях.
5. Принципы административного права все в большей степени регулируют социальную экономику и накладывают определенные обязательства на граждан.
6. Роль публичного права имеет тенденцию подталкивать частное право как следствие все более широкой роли государства.
7. Это скорее материальное конституционное государство, которое также отдает приоритет материально-социальной справедливости.

Д. ВЫВОД

В описании в обсуждении этой статьи очень много вещей могут быть приняты в качестве заключения. Во-первых, как найти баланс между правами и обязанностями работников, чтобы не вызывать конфликтов в будущем. Так, можно увидеть, что если будет нарушено обязательство в отношении прав других людей, это не только нанесет ущерб работникам, но и повредит праву на семью и жизнь ребенка и его образование.

Кроме того, акты дискриминации будут вызывать конфликты физического и психического насилия и могут увеличить проблемы, которые в основном могут быть решены внутри компании, в конце, потребляться населением.

Существует необходимость понимания и знаний в личной жизни и в среде работников. Помимо необходимости сохранять ценность благоразумия, важно не только не нарушать трудовое законодательство, но и избегать нарушений прав человека на работе.

²⁹ Lalu Husni, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*, Cetakan Kedua, Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang, 2015, hlm. 32.

ССЫЛКИ

- Aji, A.M.; Yunus, N.R. *Basic Theory of Law and Justice*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2018.
- Asshiddiqie, Jimly. (2007) "Hak Konstitusional Perempuan dan Tantangan Penegakannya", Jakarta, 27 Nopember 2007.
- Bisariyadi. (2017). Menyibak Hak Konstitusional yang Tersembunyi, (*Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*), Volume 24, Nomor 4, Oktober 2017.
- Deklarasi Universal tentang HAM atau UDHR (Universal Declaration of Human Rights)
- Gardbaum, Stephen. "Human Rights as International Constitutional Rights," *The European Journal of International Law*, Volume 19, Nomor 4 (2008).
- Gardbaum, Stephen. "The 'Horizontal' Effect of Constitutional Rights", *Michigan Law Review*, Volume 102 (2003).
- Husni, Lalu. (2015). *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*, Cetakan Kedua, Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Maggalatung, A.S.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. *How The Law Works*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2014.
- Mahfud MD, (2009). "Rambu Pembatas dan Perluasan Kewenangan Mahkamah Konstitusi," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Volume 16, Nomor 4 Oktober 2009.
- Manan, Bagir. 2012, *Membedah UUD 1945*, Cetakan Pertama, UB Press, Malang.
- Manan, Bagir; dan Harijanti, Susi Dwi. "Konstitusi dan Hak Asasi Manusia", *Padjajaran: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 3, Nomor 3 (2016).
- Moeltano. (1997). *Azas-azas Hukum Pidana*, Jakarta: Bian Aksara.
- Moh. Mahfud MD, (1998). *Politik Hukum di Indonesia*, Jakarta: LP3ES.
- Mustari. "Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah erah: Tantangan dan Penyikapan Bersama," Diselenggarakan oleh Komnas Perempuan, Jakarta, 27 Nopember 2007, Volume XI Nomor 2, Oktober 2016.
- Neuman, Gerald L. (2003). "Human Rights and Constitutional Rights: Harmony and Dissonance," *Stanford Law Review*, Volume 55, Nomor 5.
- Palguna, I Dewa Gede. (2013) "Pengaduan Konstitusional: Upaya Hukum Terhadap Pelanggaran Hak-Hak Konstitusional Warga Negara," Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Rachman, Asep Iswahyudi. 2018. "Perlindungan Hukum Dengan Hak-Hak Pekerja," *Jurnal Daulat Hukum* Volume 1 No. 1 Maret 2018.
- Rachmat, Suliati. *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta*, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 1996.

Rusnan. *"Konsep Negara Hukum Dalam Hubungan Kekuasaan Freiss Ermerssen Dalam Welfare State."* Jurnal Ilmu Hukum Ius Kajian Hukum dan Keadilan, Volume. II, Nomor 4, April 2014.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 1983.

Soemantri, Sri. *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Alumni, 1992.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.