



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 7152-7169

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Kepastian Hukum Bagi Calon Tenaga Kerja Dalam Proses Rekrutmen

Ibra Fulenzi Amri<sup>1✉</sup>, Britney Wilhemina Berlian Minggu<sup>2</sup>, Felicia Shindy<sup>3</sup>

Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: [ibra.205220249@stu.untar.ac.id](mailto:ibra.205220249@stu.untar.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja merupakan bagian integral dari sistem ketenagakerjaan yang berlandaskan asas kepastian hukum. Dalam kurun waktu dua tahun terakhir (2024-2025), terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia, yang menyebabkan angka pengangguran mencapai 7,28 juta orang. Salah satu penyebab utama adalah meningkatnya kasus PHK, yang menjadikan proses rekrutmen sebagai tahap penting dalam upaya memperoleh pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, banyak calon tenaga kerja menghadapi ketidakjelasan, terutama setelah mengikuti tahapan wawancara. Fenomena *ghosting* oleh *Human Resource Development* (HRD), yaitu hilangnya komunikasi tanpa pemberitahuan resmi, menimbulkan ketidakpastian dan problematika hukum. Berdasarkan kondisi tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana kepastian hukum bagi calon tenaga kerja dalam proses rekrutmen? Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menjamin kepastian hukum bagi calon tenaga kerja sebagai bagian dari hak yang dijamin oleh hukum nasional, yang harus diberikan sejak calon tenaga kerja memasuki tahapan rekrutmen, bukan hanya setelah terikat hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama, yaitu pendekatan perundang-undangan untuk menganalisis norma-norma hukum yang berlaku di Indonesia dan pendekatan perbandingan untuk menelaah pengaturan hukum di berbagai negara terkait hak calon tenaga kerja sejak tahap awal rekrutmen. Hasil kajian menunjukkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan, yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, harus berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, yang mengutamakan perlindungan, kesejahteraan, dan hak-hak dasar setiap warga negara, termasuk calon tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan perlunya pengaturan yang lebih tegas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mencakup: definisi calon tenaga kerja, hak atas penjelasan hasil seleksi, kewajiban pemberitahuan hasil seleksi, pelaporan proses rekrutmen, serta pemberian sanksi atas ketidakterbukaan dalam proses tersebut.

Kata kunci: *kepastian hukum, calon tenaga kerja, proses rekrutmen, hukum ketenagakerjaan.*

## Abstract

The employment relationship between workers and employers is an integral part of the labor system, based on the principle of legal certainty. In the past two years (2024-2025), there has been a significant increase in the number of layoffs (PHK) in Indonesia, leading to an unemployment rate of 7.28 million people. One of the main causes of this is the rising number of layoffs, making the recruitment process a crucial stage in the effort to obtain employment. However, in practice, many job applicants face uncertainty, especially after going through the interview stage. The phenomenon of ghosting by Human Resource Development (HRD), where communication ceases without official notice, creates uncertainty and legal issues. Based on this condition, the problem formulation in this study is: how is legal certainty ensured for job applicants during the recruitment process? This study aims to examine and guarantee legal certainty for job applicants as part of the rights guaranteed under national law, which should be provided as soon as the applicant enters the recruitment process, not just after they are bound by an employment relationship. This research employs two main approaches: a statutory approach to analyze the legal norms applicable in Indonesia, and a comparative approach to examine the legal frameworks in various countries concerning the rights of job applicants from the beginning of the recruitment process. The findings suggest that labor development, as an integral part of national development, should be based on the values of Pancasila and the 1945 Constitution, prioritizing the protection, welfare, and fundamental rights of every citizen, including job applicants. Therefore, this research emphasizes the need for more specific regulations in the Labor Law, including: the definition of job applicants, the right to an explanation of selection results, the obligation to notify selection results, recruitment process reporting, and the imposition of sanctions for non-disclosure in the recruitment process.

Keywords: *legal certainty, job applicants, recruitment process, labor law.*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan bentuk hubungan hukum didasarkan pada perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Hubungan ini diatur oleh ketentuan hukum nasional yang berlaku untuk menjamin kepastian hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam menciptakan kondisi kerja yang adil dan sejahtera. Dalam kurun waktu dua tahun terakhir (2024-2025), telah terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia, yang menyebabkan angka pengangguran mencapai 7,28 juta orang. Peningkatan ini berdampak langsung pada semakin tingginya angka pengangguran, yang menjadi tantangan serius dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional.

Dampak dari PHK tidak hanya menyebabkan hilangnya sumber penghasilan, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian dalam aspek pekerjaan maupun kondisi ekonomi bagi tenaga kerja yang terdampak. Dalam situasi tersebut, tenaga kerja yang terkena PHK tentu

perlu segera mencari pekerjaan baru untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan stabilitas ekonomi pribadi maupun keluarga. Dalam proses mencari pekerjaan baru, calon tenaga kerja umumnya harus mengikuti sejumlah tahapan rekrutmen secara sistematis. Secara umum, tahapan rekrutmen yang dilalui calon tenaga kerja meliputi: (1) mencari lowongan pekerjaan melalui berbagai media dan sumber informasi kerja; (2) melamar pekerjaan dengan menyusun surat lamaran dan kelengkapan dokumen pendukung; (3) mengikuti seleksi administrasi sebagai tahap penyaringan awal berdasarkan kriteria tertentu; (4) menjalani tes tertulis dan psikotes untuk mengukur kemampuan kognitif, teknis, dan psikologis; (5) mengikuti wawancara (*interview*) sebagai sarana evaluasi langsung terhadap kompetensi dan kepribadian pelamar; dan (6) menunggu pengumuman rekrutmen sebagai penentu akhir kelulusan dalam proses seleksi.

Dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja, terdapat satu permasalahan yang kerap dihadapi, yaitu tahap wawancara (*interview*). Permasalahan tersebut muncul ketika setelah proses wawancara selesai dilakukan, pihak *Human Resource Development* (HRD) dari perusahaan pemberi kerja tidak memberikan informasi lanjutan. Hal ini menimbulkan ketidakpastian bagi calon tenaga kerja mengenai kelanjutan proses rekrutmen, apakah diterima atau tidak. Fenomena ini berdampak merugikan, terutama terhadap kelangsungan hidup dan stabilitas ekonomi calon tenaga kerja. Dalam tahapan rekrutmen tenaga kerja, sering kali ditemukan fenomena di mana calon tenaga kerja tidak memperoleh informasi lanjutan setelah mengikuti seluruh tahapan seleksi.

Dalam konteks kekinian, kondisi ini dikenal dengan istilah "*ghosting*" yaitu ketika pihak pemberi kerja dalam hal ini HRD menghilang tanpa memberikan kejelasan mengenai status rekrutmen. Tindakan semacam ini mencerminkan tidak adanya itikad baik dari pihak pemberi kerja terhadap pencari kerja yang telah mengikuti proses seleksi secara serius. HRD umumnya berdalih bahwa ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: (1) kewalahan menerima jumlah lamaran yang sangat banyak; (2) keterbatasan waktu, tenaga, dan sumber daya untuk menghubungi seluruh pelamar; (3) prioritas terhadap tugas-tugas lain yang lebih mendesak; serta (4) kebijakan internal perusahaan yang menetapkan bahwa pelamar yang tidak lolos tidak perlu diberi pemberitahuan.

Ketidakterbukaan informasi oleh HRD setelah tahapan rekrutmen menimbulkan dampak negatif bagi calon tenaga kerja: (1) Calon tenaga kerja mengalami hambatan dalam perencanaan karier dan finansial, karena mereka menunda melamar ke tempat lain sembari menunggu kepastian dari satu perusahaan; (2) Selain itu, mereka merasakan cemas, kecewa, dan ketidakpastian, yang berdampak pada menurunnya kepercayaan diri dan motivasi; (3) Keadaan ini juga menurunkan kepercayaan terhadap dunia kerja, karena pelamar merasa

tidak dihargai; (4) Akibatnya, timbul frustrasi yang mengurangi semangat pencarian kerja dan menurunkan produktivitas; (5) Terakhir, reputasi perusahaan pun terdampak karena pengalaman negatif ini mudah tersebar melalui media sosial, sehingga mengurangi minat pelamar potensial untuk bergabung.

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, muncul pertanyaan fundamental: bagaimana kepastian hukum bagi calon tenaga kerja dalam proses rekrutmen? Menyikapi fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menjamin kepastian hukum bagi calon tenaga kerja sebagai bagian dari hak yang dijamin dalam ketentuan hukum nasional. Jaminan tersebut tidak hanya relevan setelah seseorang resmi menjadi tenaga kerja dan terikat hubungan kerja, tetapi juga harus dimulai sejak yang bersangkutan masih berstatus calon tenaga kerja, khususnya sejak memasuki tahapan rekrutmen. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran konstruktif bagi pembentuk undang-undang untuk menjamin kepastian hukum dalam ketenagakerjaan. Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini mengangkat judul: "*Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Kepastian Hukum bagi Calon Tenaga Kerja dalam Proses Rekrutmen.*"

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (doktrinal) yang menitikberatkan pada analisis terhadap norma-norma hukum yang relevan dengan isu ketenagakerjaan, khususnya terkait kepastian hukum bagi calon tenaga kerja dalam tahapan rekrutmen. Dalam penelitian ini diterapkan dua pendekatan utama, yaitu *statute approach* (pendekatan perundang-undangan) untuk mengkaji norma-norma hukum yang berlaku di Indonesia dan *comparative approach* (pendekatan perbandingan) untuk membandingkan pengaturan hukum di berbagai negara yang belum atau sudah mengatur mengenai hak-hak calon tenaga kerja sejak proses rekrutmen dimulai. Penelitian ini bersifat preskriptif, karena bertujuan untuk memberikan saran normatif yang konstruktif terhadap pembentukan hukum ke depan. Adapun jenis data yang digunakan adalah data sekunder, yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa kajian pustaka (*literature review*). Data yang dikumpulkan dianalisis secara kualitatif, melalui penalaran hukum dan interpretasi terhadap bahan hukum yang relevan. Bahan hukum primer yang digunakan meliputi peraturan perundang-undangan nasional seperti UUD NRI 1945 (UUD 1945), Undang-Undang Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta perbandingan dengan peraturan dari negara lain seperti *The Industrial Employment (India)*, *Labor Code of the Philippines*, *Employment Act 2009 (Uganda)*, *Fair Labor Standards Act (USA)*, *Employment Rights Act 1996 (UK)*, *Code du Travail (Prancis)*, *Bürgerliches Gesetzbuch (Jerman)*,

*Employment Act 1955 (Malaysia), Fair Work Act 2009 (Australia), Canada Labour Code (Kanada), Labour Standards Act (Jepang), Labor Standards Act (Korea Selatan), dan Labour Protection Act B.E. 2541 (Thailand).* Sementara itu, bahan hukum sekunder yang digunakan mencakup buku, artikel ilmiah, jurnal, laporan, berita, dan survei yang berkaitan erat dengan isu ketenagakerjaan dan perlindungan hak calon tenaga kerja.

## PEMBAHASAN DAN HASIL

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan ini ditujukan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya serta masyarakat Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera secara menyeluruh, baik secara material maupun spiritual. Dalam konteks ini, tenaga kerja diposisikan sebagai subjek utama yang memiliki harkat, martabat, dan harga diri yang harus dijunjung tinggi. Untuk menjamin hal tersebut, pembangunan ketenagakerjaan harus diselenggarakan melalui sistem pengaturan yang menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja, termasuk pada tahapan awal hubungan kerja, yakni proses rekrutmen. Proses ini tidak hanya menjadi pintu masuk ke dunia kerja, tetapi juga merupakan tahap krusial yang menentukan kesetaraan kesempatan, transparansi informasi, serta perlindungan dari praktik diskriminatif dan eksploitasi. Di sisi lain, pembangunan ketenagakerjaan juga perlu menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan dunia usaha. Oleh karena itu, regulasi ketenagakerjaan harus mampu mengakomodasi kepentingan seluruh pemangku kepentingan, yaitu tenaga kerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Keseimbangan ini penting untuk menjaga stabilitas hubungan industrial yang harmonis. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki berbagai dimensi dan keterkaitan. Tidak hanya mencakup perlindungan selama masa kerja, tetapi juga sebelum dan sesudah hubungan kerja berlangsung. Dalam kerangka tersebut, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja nasional, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, serta pembinaan hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan.

Dalam dinamika ketenagakerjaan yang berlandaskan asas keadilan dan peri kemanusiaan, jaminan terhadap kepastian hukum bagi calon tenaga kerja dalam proses rekrutmen merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat diabaikan. Proses rekrutmen tenaga kerja tidak hanya dimaknai sebagai tahapan administratif dalam pengisian kebutuhan perusahaan, melainkan juga sebagai cerminan penghormatan terhadap hak konstitusional setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan adil. Dalam

kerangka inilah, nilai-nilai luhur dalam sila kelima Pancasila, "*Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia*", menjadi landasan moral dan filosofis yang menuntut adanya perlindungan terhadap para calon tenaga kerja sejak tahapan rekrutmen. Nilai-nilai tersebut antara lain: (1) mengembangkan perbuatan yang luhur yang mencerminkan sikap dan nilai kekeluargaan serta semangat gotong royong; (2) mengembangkan sikap adil terhadap sesama; (3) menghormati hak orang lain; (4) menghargai hasil karya orang lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan kesejahteraan bersama; dan (5) melakukan kegiatan dalam rangka mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan sosial. Nilai-nilai ini harus terintegrasi secara sistemik dalam penyusunan dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan yang mengatur mekanisme rekrutmen. Artinya, setiap tahapan seleksi kerja harus menjunjung tinggi asas non-diskriminatif, menjamin keterbukaan informasi, serta memberikan ruang bagi calon tenaga kerja untuk diperlakukan dengan setara dan bermartabat. Ketika nilai keadilan sosial diterapkan dalam proses rekrutmen, maka peluang kerja tidak lagi menjadi hak eksklusif bagi kelompok tertentu, melainkan menjadi akses terbuka bagi seluruh warga negara yang memenuhi syarat sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang ditetapkan secara objektif. Dalam konteks ini, kepastian hukum tidak hanya terletak pada keberadaan norma hukum yang mengatur rekrutmen, tetapi juga pada penegakannya secara efektif di lapangan agar tidak menimbulkan ketimpangan dan penyalahgunaan wewenang oleh pihak pemberi kerja. Alinea keempat Pembukaan UUD NRI 1945 yang menegaskan tujuan negara (*staatsidee*) untuk "*memajukan kesejahteraan umum*" mengukuhkan legitimasi konstitusional bagi negara untuk hadir secara aktif dalam mengawasi, mengatur, dan menjamin keadilan dalam sistem ketenagakerjaan nasional, termasuk dalam proses perekrutan tenaga kerja. Negara berkewajiban membentuk regulasi yang tidak hanya memberikan perlindungan hukum bagi pencari kerja, tetapi juga mendorong terciptanya sistem ketenagakerjaan yang inklusif, adaptif, dan berorientasi pada keadilan substantif. Dengan demikian, perspektif hukum ketenagakerjaan yang menjamin kepastian hukum dalam proses rekrutmen merupakan implementasi konkret dari cita-cita bangsa sebagaimana termuat dalam konstitusi negara, serta menjadi prasyarat mendasar bagi terbentuknya tatanan sosial yang adil, sejahtera, dan berkeadaban.

Dalam konteks pembangunan hukum nasional, kepastian hukum bagi calon tenaga kerja dalam proses rekrutmen merupakan aspek krusial yang tidak dapat diabaikan. Proses rekrutmen bukan sekadar tahapan administratif untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga merupakan pintu awal hubungan hukum antara pemberi kerja dan calon tenaga kerja. Oleh karena itu, proses ini harus diatur dan dilaksanakan dengan menjunjung tinggi asas keadilan, kesetaraan, dan perlindungan hukum yang menyeluruh. Untuk memahami

urgensi kepastian hukum dalam konteks ketenagakerjaan, terlebih dahulu perlu dianalisis melalui pendekatan teori tujuan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch. Menurut Radbruch, tujuan hukum mencakup tiga nilai utama, yaitu keadilan (*gerechtigkei*), kepastian hukum (*rechtssicherheit*), dan kemanfaatan (*zweckm**ä**ßigkeit*). Ketiga nilai utama tersebut menjadi tujuan hukum secara berimbang dalam sistem hukum agar mampu mewujudkan tatanan masyarakat yang beradab: (1) Keadilan menuntut agar setiap calon tenaga kerja diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi dalam memperoleh haknya, termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan; (2) Kepastian hukum menekankan pentingnya adanya norma yang jelas, dapat diakses, serta ditegakkan secara konsisten oleh lembaga yang berwenang; (3) Kemanfaatan berarti bahwa hukum harus memberikan manfaat nyata bagi masyarakat, dalam hal ini perlindungan dan peluang yang adil bagi para calon tenaga kerja. Ketika teori tujuan hukum ini diimplementasikan dalam konteks ketenagakerjaan, khususnya proses rekrutmen, maka tampak bahwa sistem hukum harus mampu memastikan bahwa setiap calon tenaga kerja memiliki akses yang adil terhadap informasi pekerjaan, diperlakukan tanpa diskriminasi, serta mendapatkan perlindungan dari praktik-praktik yang merugikan seperti pungutan liar, eksploitasi, atau manipulasi syarat kerja. Landasan normatif pentingnya kepastian hukum dalam proses rekrutmen secara eksplisit tercantum dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan: "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*" Ketentuan konstitusional ini menegaskan bahwa negara wajib menjamin adanya perlakuan hukum yang adil bagi seluruh warga negara, termasuk dalam proses memperoleh pekerjaan. Artinya, proses rekrutmen harus tunduk pada asas hukum yang menjamin keterbukaan, akuntabilitas, dan non-diskriminasi.

Proses rekrutmen tenaga kerja, sebagai tahap awal dalam hubungan kerja, memegang peranan penting dalam memastikan keadilan sosial serta perlindungan terhadap hak-hak dasar calon tenaga kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, jaminan atas kepastian hukum bagi calon tenaga kerja selama proses rekrutmen merupakan suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan. Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 secara eksplisit menegaskan bahwa "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.*" Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk menjamin agar hak-hak dasar setiap warga negara, termasuk calon tenaga kerja, dihormati dan dilindungi sejak tahapan awal proses rekrutmen. Sebagai negara yang berkomitmen terhadap kesejahteraan rakyatnya, Indonesia menganut konsep *Welfare State* (negara sejahtera). Teori ini menekankan peran aktif negara dalam menjamin kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat melalui penyediaan layanan dasar

seperti pendidikan, kesehatan, perlindungan sosial, serta kesempatan kerja yang adil dan setara bagi seluruh lapisan masyarakat. Dalam kerangka tersebut, negara seharusnya hadir dalam proses rekrutmen sebagai pengawas, pembuat kebijakan, dan penegak hukum yang menjamin tidak adanya diskriminasi, eksploitasi, maupun bentuk pelanggaran hak lainnya terhadap calon tenaga kerja. Negara bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berlangsung secara transparan, akuntabel, dan menjunjung tinggi asas keadilan serta kesetaraan.

Hak tenaga kerja memberikan dasar jaminan kepastian hukum bagi calon tenaga kerja, khususnya dalam tahapan rekrutmen. Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menegaskan bahwa "*Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.*" Ketentuan ini memberikan legitimasi hukum bahwa setiap calon tenaga kerja memiliki kebebasan untuk menentukan jenis pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta berhak memperoleh kondisi kerja yang adil dan manusiawi. Dalam konteks rekrutmen, ketentuan tersebut tidak hanya menegaskan hak atas kebebasan memilih pekerjaan, tetapi juga menuntut agar proses seleksi dan penawaran kerja diselenggarakan berdasarkan prinsip keadilan dan non-diskriminasi. Teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon memberikan landasan penting dalam menganalisis implementasi perlindungan terhadap calon tenaga kerja. Menurut Hadjon, perlindungan hukum merupakan upaya untuk menjaga harkat dan martabat manusia melalui pengakuan dan jaminan atas hak-hak asasinya agar tidak disalahgunakan atau dilanggar. Perlindungan hukum dalam proses rekrutmen dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama: (1) Perlindungan preventif, yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran sebelum keputusan definitif diambil oleh pihak pemberi kerja. Dalam konteks ini, calon tenaga kerja harus memperoleh akses terhadap informasi yang transparan dan diperlakukan secara setara dalam memahami serta menanggapi syarat-syarat ketenagakerjaan. Transparansi ini memungkinkan calon pekerja membuat keputusan secara sadar dan rasional; (2) Perlindungan represif, yang diberikan apabila telah terjadi pelanggaran terhadap hak-hak calon tenaga kerja. Dalam hal ini, negara berkewajiban menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil, cepat, dan efektif guna menegakkan keadilan dan memulihkan hak yang dilanggar.

Dalam bagian *Menimbang* huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa "*Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja (buruh) dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun, untuk mewujudkan kesejahteraan*

*pekerja/buruh dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha.*" Ketentuan ini menegaskan kehadiran negara sebagai pelindung dalam setiap aspek ketenagakerjaan, termasuk dalam proses rekrutmen, yang merupakan fase awal pembentukan hubungan kerja. Proses ini bukan hanya sekadar seleksi administratif, melainkan juga bagian integral dari penciptaan keadilan sosial dan kesetaraan akses terhadap dunia kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap calon tenaga kerja menjadi sangat krusial. Negara, dalam hal ini pemerintah, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa regulasi ketenagakerjaan tidak hanya berlaku setelah hubungan kerja dimulai, tetapi juga sejak tahap awal rekrutmen, guna mencegah diskriminasi atau perlakuan tidak adil berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, atau latar belakang lain yang tidak relevan dengan kompetensi kerja. Pemikiran Satjipto Rahardjo mengenai perlindungan hukum memberikan kerangka teoritis yang memperkuat posisi ini, dengan mengacu pada gagasan tujuan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Fitzgerald. Menurut Fitzgerald, hukum memiliki fungsi untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat melalui mekanisme perlindungan dan pembatasan. Berdasarkan konsep tersebut, Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan individu dengan memberikan hak serta kekuasaan kepada orang tersebut untuk bertindak dalam menjaga kepentingannya. Dalam konteks ketenagakerjaan, ini berarti bahwa calon tenaga kerja sebagai subjek hukum yang memiliki hak asasi, harus diberikan perlindungan yang nyata dalam setiap tahap rekrutmen. Hal ini penting untuk menjamin bahwa prinsip keadilan dan kesetaraan benar-benar diwujudkan sejak awal interaksi antara pemberi kerja dan calon pekerja, sehingga relasi kerja yang terbentuk benar-benar didasarkan pada prinsip saling menghormati, non-diskriminasi, dan keadilan substantif.

Dalam praktik ketenagakerjaan global, regulasi yang secara eksplisit mengatur hak-hak calon tenaga kerja selama proses rekrutmen masih kurang mendapat perhatian dalam sistem hukum nasional banyak negara. Pada umumnya, undang-undang ketenagakerjaan hanya berlaku setelah terbentuknya hubungan kerja yang sah melalui perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Akibatnya, tahapan awal seperti seleksi administrasi, wawancara, serta pengumuman hasil seleksi tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Kondisi ini membuka celah hukum yang dapat merugikan calon tenaga kerja, terutama dalam hal transparansi dan kepastian hukum dalam proses penerimaan kerja. Sebagai ilustrasi yang lebih jelas, berikut akan disajikan perbandingan dasar peraturan ketenagakerjaan dari beberapa negara. Perbandingan ini menunjukkan bahwa mayoritas regulasi ketenagakerjaan lebih menitikberatkan pada hubungan kerja setelah calon tenaga

kerja diterima dan belum memuat kewajiban hukum yang jelas bagi pemberi kerja terhadap calon tenaga kerja selama proses rekrutmen.

Tabel 1. Komparasi Dasar Peraturan Ketenagakerjaan Secara global

Negara	Dasar Peraturan	Keterangan
India	<i>The Industrial Employment</i>	Mengatur ketentuan setelah hubungan kerja terjalin
Filipina	<i>Labor Code of the Philippines</i>	Fokus pada hak-hak pekerja yang sudah dipekerjakan, bukan calon tenaga kerja
Uganda	<i>Employment Act 2009</i>	Hanya mengatur ketenagakerjaan setelah hubungan kerja, tidak mengatur seleksi
Amerika Serikat	<i>Fair Labor Standards Act</i>	Mengatur standar kerja, tidak mencakup prosedur wawancara calon tenaga kerja
Inggris	<i>Employment Rights Act 1996</i>	Tidak mengatur hak-hak calon tenaga kerja sebelum diterima bekerja
Prancis	<i>Code du travail</i>	Fokus pada hubungan kerja dan kontrak, tidak mewajibkan informasi hasil wawancara
Jerman	<i>Bürgerliches Gesetzbuch</i>	Tidak ada kewajiban hukum untuk menginformasikan hasil rekrutmen
Malaysia	<i>Employment Act 1955</i>	Mengatur hak dan kewajiban setelah hubungan kerja, tidak mencakup proses seleksi
Australia	<i>Fair Work Act 2009</i>	Fokus pada hak dan kewajiban setelah hubungan kerja, tidak mengatur seleksi
Kanada	<i>Canada Labour Code</i>	Tidak mengatur kewajiban pengumuman hasil seleksi calon tenaga kerja
Jepang	<i>Labor Standards Act (労働基準法)</i>	Mengatur standar minimum kerja, tidak mencakup kewajiban transparansi seleksi
Korea Selatan	<i>Labor Standards Act of Korea (근로기준법)</i>	Tidak memuat ketentuan mengenai pengumuman hasil seleksi calon tenaga kerja
Thailand	<i>Labor Protection Act B.E. 2541</i>	Tidak mengatur kewajiban pemberi kerja dalam mengumumkan hasil wawancara

Pasal 28I ayat (5) UUD 1945 menyatakan, "*Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.*" Ketentuan ini menegaskan bahwa dalam negara hukum yang demokratis, setiap aspek penyelenggaraan negara, termasuk dalam ketenagakerjaan, harus dijalankan berdasarkan asas kepastian hukum. Namun, jika ditelaah lebih mendalam, pengaturan ketenagakerjaan saat ini masih berfokus pada hak dan kewajiban setelah terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Sementara itu, tahapan awal sebelum hubungan kerja terjalin, seperti proses seleksi dan pemberitahuan hasil rekrutmen, belum diatur secara memadai dalam peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang ada. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan norma hukum yang dapat menjamin kepastian hukum bagi calon tenaga kerja dalam fase rekrutmen. Beberapa elemen yang hingga saat ini belum diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Aspek yang Belum Diatur bagi Calon Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hal yang Belum Diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan	Keterangan
Definisi Calon Tenaga Kerja	Calon tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari pekerjaan atau terlibat dalam proses seleksi untuk dipekerjakan oleh pemberi kerja. Definisi ini mencakup mereka yang telah mengajukan lamaran pekerjaan atau sedang mengikuti tahapan wawancara, tes, maupun seleksi lainnya yang diselenggarakan oleh pemberi kerja. Calon tenaga kerja dapat berasal dari individu yang memiliki kualifikasi pendidikan atau keterampilan tertentu dan tengah menjalani proses rekrutmen sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Hak Calon Tenaga Kerja untuk Meminta Penjelasan	Calon tenaga kerja memiliki hak untuk meminta penjelasan secara tertulis mengenai hasil seleksi yang telah dilalui, termasuk alasan ketidakkulusan atau penolakan dalam proses rekrutmen. Hak ini dimaksudkan untuk mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam

	proses rekrutmen, serta menjamin bahwa keputusan yang diambil oleh pemberi kerja dilakukan secara objektif dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
Ketentuan Umum tentang Kepastian dan Pemberitahuan Hasil Rekrutmen Calon Tenaga Kerja	Pemberi kerja wajib memberikan kepastian mengenai waktu pengumuman hasil seleksi kepada calon tenaga kerja. Hasil seleksi harus diumumkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan sejak selesainya proses seleksi atau wawancara, dengan batas waktu paling lama 14 (empat belas) hari kalender setelah proses rekrutmen dinyatakan selesai.
Kewajiban Pelaporan Proses Rekrutmen oleh Pemberi Kerja	Pemberi kerja wajib melaporkan pelaksanaan proses rekrutmen kepada Kementerian Ketenagakerjaan atau dinas ketenagakerjaan setempat, serta kepada calon tenaga kerja yang mengikuti seleksi. Pelaporan ini mencakup seluruh tahapan, mulai dari pengumuman lowongan pekerjaan, penerimaan lamaran, proses seleksi, hingga pengumuman hasil rekrutmen.
Sanksi atas Kegagalan Memberikan Pemberitahuan Hasil Rekrutmen	Pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban pemberitahuan hasil rekrutmen kepada calon tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dikenai sanksi administratif atau sanksi lain sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sanksi ini bertujuan untuk menegakkan kepatuhan terhadap prinsip transparansi, akuntabilitas, dan perlindungan hukum dalam proses rekrutmen.

Agenda global *Sustainable Development Goals* (SDGs) memberikan kerangka pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan, yang memprioritaskan keadilan sosial, perlindungan hak asasi manusia, serta kesetaraan peluang di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan nasional, penguatan kepastian hukum bagi calon tenaga kerja dalam proses rekrutmen menjadi langkah penting untuk mendukung pencapaian beberapa tujuan SDGs. Kepastian hukum dalam proses rekrutmen tidak hanya mencakup pengaturan yang lebih transparan, tetapi juga perlindungan terhadap penyimpangan dan jaminan keadilan prosedural. Hal ini mendukung SDG 8, yang berfokus pada penciptaan pekerjaan yang layak serta pertumbuhan ekonomi yang inklusif

dan berkelanjutan. Proses rekrutmen yang adil dan transparan memberi kesempatan yang lebih besar bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk generasi muda, penyandang disabilitas, dan mereka yang berasal dari latar belakang yang beragam, untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja secara setara. Selain itu, penguatan hukum ketenagakerjaan sejalan dengan SDG 10, yang bertujuan untuk mengurangi ketimpangan sosial dan ekonomi antar individu dan kelompok masyarakat. Dengan memperkenalkan perlindungan yang lebih kuat bagi calon tenaga kerja, kita dapat menciptakan peluang yang lebih setara dan mengurangi kesenjangan dalam akses terhadap pekerjaan, terutama di sektor-sektor yang sebelumnya terpinggirkan atau terabaikan. Keterkaitan yang lebih lanjut terlihat dalam SDG 16, yang menekankan pentingnya perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat. Dalam hal ini, kepastian hukum dalam proses rekrutmen berkontribusi pada penciptaan tata kelola ketenagakerjaan yang adil dan akuntabel. Dengan menghindari praktik diskriminasi atau penyalahgunaan dalam proses seleksi dan rekrutmen, negara dapat memastikan bahwa sistem ketenagakerjaan beroperasi secara transparan dan dapat dipercaya oleh semua pihak. Secara keseluruhan, integrasi tujuan SDGs dalam pembentukan norma ketenagakerjaan yang mengatur proses rekrutmen bukan hanya memperkuat sistem ketenagakerjaan yang ada, tetapi juga menciptakan akses pekerjaan yang lebih luas dan layak, mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta memastikan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat. Dengan demikian, penguatan regulasi ketenagakerjaan yang mengutamakan kepastian hukum dalam proses rekrutmen menjadi langkah strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan yang lebih luas.

Tabel 3. Kepastian Hukum Calon Tenaga Kerja dalam Proses Rekrutmen Mendukung SDGs

SDGs	Tujuan	Keterangan
SDG 8	Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi ( <i>Decent Work and Economic Growth</i> )	Kepastian hukum dalam rekrutmen memastikan proses seleksi yang transparan dan objektif, meningkatkan partisipasi angkatan kerja, dan menciptakan lapangan kerja yang produktif dan berkelanjutan

SDG 10	Mengurangi ketimpangan ( <i>Reduced Inequalities</i> )	Proses rekrutmen yang adil dan transparan dapat mengurangi ketimpangan dalam kesempatan kerja, baik antar individu maupun antar kelompok, dan memberikan akses yang setara bagi semua pencari kerja
SDG 16	Perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat ( <i>Peace, Justice and Strong Institutions</i> )	Kewajiban pemberi kerja untuk memberikan informasi hasil rekrutmen serta pelaporan ke dinas ketenagakerjaan memperkuat akuntabilitas dan tata kelola yang adil dalam sistem ketenagakerjaan.

Proses rekrutmen tenaga kerja yang adil dan transparan merupakan aspek kunci dalam mencapai tujuan Indonesia Emas 2045. Keberhasilan pembangunan sumber daya manusia (SDM) dimulai dari tahap paling dasar, yaitu rekrutmen calon tenaga kerja. Proses ini tidak hanya menentukan kualitas tenaga kerja yang terpilih, tetapi juga memerlukan kepastian hukum untuk menjamin pelaksanaan yang adil dan objektif. Tanpa kepastian hukum, calon tenaga kerja tidak dapat bersaing secara setara, yang dapat menyebabkan ketidakadilan dalam seleksi. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kepastian hukum dalam proses rekrutmen sangat penting. Kepastian ini mencakup kewajiban pemberi kerja untuk memberikan informasi yang jelas mengenai hasil seleksi dan memastikan transparansi sepanjang tahapan rekrutmen. Pemberi kerja yang diwajibkan untuk melaporkan seluruh proses rekrutmen kepada pihak berwenang dan calon tenaga kerja akan menciptakan sistem seleksi yang terbuka, mengurangi potensi penipuan, serta eksploitasi terhadap calon tenaga kerja. Hal ini berkontribusi pada terciptanya sistem ketenagakerjaan yang lebih sehat, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap mekanisme rekrutmen yang ada. Kepastian hukum juga mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan memperkuat ketahanan nasional. Dengan adanya transparansi dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen, pemerintah dapat memastikan bahwa seluruh pihak yang terlibat menjalankan kewajiban mereka sesuai dengan hukum. Praktik ketenagakerjaan yang akuntabel akan meminimalkan potensi manipulasi di pasar tenaga kerja, sekaligus memperbaiki kualitas proses seleksi. Selain itu, kepastian hukum dalam rekrutmen juga berperan penting dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Tabel 4. Kepastian Hukum Calon Tenaga Kerja dalam Proses Rekrutmen menuju Indonesia Emas 2045

Pilar Indonesia Emas 2045	Keterangan
Pembangunan Manusia serta Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	Calon tenaga kerja merupakan titik awal dalam pembangunan sumber daya manusia. Tanpa kepastian hukum dalam proses rekrutmen seperti tidak adanya informasi hasil seleksi atau proses yang tidak transparan kualitas sumber daya manusia tidak akan tersaring secara adil dan objektif. Pengaturan hukum yang tegas menjadi jaminan atas kesetaraan kesempatan bagi seluruh pencari kerja, termasuk generasi muda yang berpendidikan tinggi.
Pemantapan Ketahanan Nasional dan Tata Kelola Pemerintahan	Kepastian hukum dalam rekrutmen calon tenaga kerja mencerminkan praktik tata kelola ketenagakerjaan yang akuntabel dan berintegritas. Apabila proses rekrutmen dilaksanakan secara terbuka dan dilaporkan kepada otoritas ketenagakerjaan, potensi terjadinya kecurangan, penipuan, dan eksploitasi terhadap calon pekerja dapat ditekan secara sistematis.
Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan	Calon tenaga kerja merupakan komponen penting dalam siklus produktivitas jangka panjang. Ketika proses rekrutmen tidak diatur secara jelas, akan timbul ketidakpastian dalam pasar tenaga kerja dan menurunkan tingkat partisipasi angkatan kerja yang produktif. Melalui jaminan hukum, transisi dari status "calon" menjadi "tenaga kerja aktif" dapat berlangsung secara efektif guna mendorong pertumbuhan lapangan kerja yang sehat dan terukur.

Proses rekrutmen yang jelas dan terstruktur dengan baik akan meningkatkan partisipasi angkatan kerja yang produktif. Sebaliknya, ketidakpastian dalam rekrutmen dapat

menurunkan partisipasi tenaga kerja, yang dapat mengganggu stabilitas pasar tenaga kerja. Jaminan hukum yang melindungi hak-hak calon tenaga kerja akan memperlancar transisi mereka dari status "calon" menjadi "tenaga kerja aktif", mendukung penciptaan lapangan kerja yang sehat, dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang terukur dan berkelanjutan. Dengan demikian, proses rekrutmen yang transparan dan dilandasi oleh kepastian hukum tidak hanya memastikan terciptanya tenaga kerja yang berkualitas dan adil, tetapi juga memainkan peran vital dalam mendukung pencapaian tiga pilar utama Indonesia Emas 2045: (1) pembangunan SDM; (2) pemantapan ketahanan nasional; dan (3) pembangunan ekonomi berkelanjutan.

## SIMPULAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, dengan tujuan mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya serta masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Dalam konteks ini, kepastian hukum dalam proses rekrutmen tenaga kerja menjadi aspek penting yang sering kali kurang mendapat perhatian yang seharusnya. Kepastian hukum dalam rekrutmen merupakan implementasi dari nilai-nilai keadilan yang terkandung dalam sila kelima Pancasila serta Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Hal ini juga mencakup nilai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch. Namun, regulasi ketenagakerjaan secara global yang ada saat ini lebih banyak memfokuskan perhatian pada hubungan kerja yang sudah terbentuk, sementara proses rekrutmen sering kali luput dari perhatian, yang mengakibatkan adanya celah hukum. Untuk mengatasi hal ini, Indonesia, sebagai negara *Welfare State*, perlu menyusun regulasi yang lebih terperinci yang mengatur definisi calon tenaga kerja, hak atas penjelasan hasil seleksi, kewajiban pemberitahuan hasil seleksi, pelaporan proses rekrutmen, serta pemberian sanksi atas ketidakterbukaan atau ketidaktransparanan dalam proses tersebut. Penguatan kepastian hukum di tahap rekrutmen ini akan sangat mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) serta visi Indonesia Emas 2045, dengan mengutamakan proses rekrutmen yang adil, transparan, dan akuntabel. Reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih menekankan pada tahap rekrutmen sangatlah penting untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang inklusif, melindungi hak dasar calon tenaga kerja, serta memastikan terciptanya tata kelola ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anandita Marina, I. A. P., & Komalasari, Y. (2025). Fenomena ghosting dalam proses rekrutmen: Faktor pendorong, strategi, dan solusi mendapatkan kandidat dari kalangan Gen Z. *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)*, 7.
- Ayuda, M., *et al.* (2024). Dampak bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan. *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1(2), 124-131.
- Charda, S. (2015). Karakteristik undang-undang ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1-21.
- Dewi, N. K. S., *et al.* (2021). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri. *Jurnal Analogi Hukum*, 3(1), 37-41.
- Fadhilah, A. N., & Dewi, N. (2021). Analisis perlindungan hak tenaga kerja wanita dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam konsep HAM. *Jurnal Penelitian Serambi Hukum*, 14(1), 1-9.
- Febrianto Wibowo, R., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Firmansyah, R. (2024). Rekonstruksi regulasi penegakan hukum penempatan tenaga kerja ilegal berbasis nilai keadilan [Disertasi, Universitas Islam Sultan Agung].
- Hadiyono, V. (2020). Indonesia dalam menjawab konsep negara welfare state dan tantangannya. *Jurnal Hukum, Politik dan Kekuasaan*, 1.
- Hidayanto, N. J., *et al.* (2024). Tantangan dan perubahan terkini dalam hukum ketenagakerjaan: Analisis terhadap dinamika peraturan dan perlindungan pekerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 971-980.
- Irawan, A. D. (2022). Pengaruh pandemi dalam menciptakan ketimpangan sosial ekonomi antara pejabat negara dan masyarakat. *Jurnal Citizenship Virtues*, 2(1), 251-262.
- Kurnia, S., *et al.* (2023). Circular solutions for decent work and economic growth: Lessons from Sustainable Development Goals (SDG) 8. *Academia Open*, 8(1), 10-21070.
- Maranjaya, A. K. (2022). Good governance sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja pemerintahan. *Journal of Social & Technology/Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 2(11).
- Muslih, M. (2017). Negara hukum Indonesia dalam perspektif teori hukum Gustav Radbruch (Tiga nilai dasar hukum). *Legalitas: Jurnal Hukum*, 4(1), 130-152.

- Novitasari, A. A. S., & Dwijayanthi, A. A. I. A. O. (2024). Peran pendidikan dalam meningkatkan pemahaman generasi muda mengenai tantangan dan peluang menuju Indonesia emas 2045. *Journal Human Resources 24/7. Abdimas*, 2(3), 18-24.
- Nurchayyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.
- Pratiwi, S. (2014). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perusahaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 di Lampung Tengah [Tesis].
- Putra, T. M. (2019). *Pelayanan publik, good governance, dan ketahanan nasional*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Puspitawati, N. M. D., et al. (2024). Perspektif manajemen sumber daya manusia berbasis budaya Indonesia: Pendekatan kurikulum merdeka. *Mega Press Nusantara*.
- Rondonuwu, D. (2018). Tinjauan yuridis terhadap kelemahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri. *Lex Et Societatis*, 6(8).
- Rustam, M. H., & Handoko, D. (2022). Tinjauan hak asasi manusia terkait hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(12), 18834.
- Sauala, M. S. (2015). Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Ditinjau dari aspek keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum). *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 2(2), 222-233.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumber daya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Tarigan, R. S. (2024). Reformasi hukum tata negara: Menuju keadilan dan keseimbangan. *Ruang Berkarya*.
- Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (pemutusan hubungan kerja) terhadap karyawan lebih dari sekadar kehilangan pekerjaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(4), 967-971.
- Yusuf, A., et al. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar-dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Zahara, R. A., et al. (2025). Etika dalam rekrutmen dan seleksi karyawan. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 2541-2550.