



Hukum Ketenagakerjaan di Era Modern: Antara Hak dan Kewajiban

¹M Nabil Alifah, ²Andre Kurniawan, ³Alfa Cygni, ⁴Muhammad sobri

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: ¹jaitunjaitun969@gmail.com, ²Harigodadi@gmail.com, ³rantowan111@gmail.com, ⁴arCtyC1@gmail.com

Artikel Info

Sejarah Artikel

Received : 2024-07-20

Revised: 2024-07-22

Published: 2024-09-30

Kata kunci:

Ketenagakerjaan,
Modern, Hak,
Kewajiban

Abstrak

Dalam zaman modern saat ini yang dimana segala macam kebutuhan khususnya di dunia kerja harus tersedia dengan sangat cepat menyebabkan adanya kompleksitas dalam budaya kerja yang dirasa memerlukan aturannya sendiri secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai berbagai fenomena yang dihadapi oleh sektor ketenagakerjaan di era modern saat ini dikaji dari peraturan perundang-undangan yang sudah berlaku. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari referensi dan acuan yang terkait perubahan atau perbaruan hukum ketenagakerjaan di masa depan. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah yuridis normatif dengan teknik pengumpulan data secara studi kepustakaan dari berbagai sumber berupa peraturan perundang-undangan, artikel jurnal, dan berita yang ada sesuai konteks perkembangan ketenagakerjaan di era modern ini. Dengan berbagai fenomena dan budaya kerja yang ada di era modern maka diperlukan suatu peraturan yang benar-benar dapat memberikan kepastian hukum dengan tujuan memberikan kesejahteraan dan memastikan hak dan kewajiban dari sisi pekerja dan perusahaan secara khusus dan merata demi meningkatnya SDM Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Dunia kerja di era modern saat ini tengah menghadapi dinamika yang sangat berbeda dibandingkan dengan masa lalu. Transformasi digital telah memicu perubahan signifikan dalam pola kerja, yang melibatkan adaptasi pada berbagai aspek seperti fleksibilitas kontrak, standar kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlindungan sosial bagi pekerja.¹ Perubahan ini tidak hanya berpengaruh pada sisi teknologi dan efisiensi, tetapi juga menimbulkan tantangan baru dalam bidang ketenagakerjaan yang membutuhkan penyesuaian dari segi hukum dan regulasi. Teknologi yang semakin canggih—seperti otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), serta penggunaan platform digital—mengubah cara kerja, tuntutan terhadap produktivitas, dan kondisi kerja di berbagai sektor industri.²

Fenomena kontrak kerja fleksibel atau "gig economy," yang populer dalam era transformasi digital, menciptakan pola kerja yang berbeda dari

kontrak kerja konvensional yang lebih stabil. Dalam gig economy, pekerja sering kali terikat dengan kontrak jangka pendek atau perjanjian kerja sementara yang memberikan fleksibilitas tetapi juga menyebabkan ketidakpastian. Hal ini mengakibatkan pekerja kehilangan jaminan keamanan kerja dan akses terhadap tunjangan sosial yang biasanya disediakan bagi pekerja tetap. Selain itu, pekerja gig juga memiliki risiko terbatasnya akses terhadap perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang umumnya diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan.³

Di sisi lain, standar kesehatan dan keselamatan kerja mengalami tantangan baru di era digital ini. Bekerja secara remote atau work-from-home (WFH), yang mulai diterapkan sejak pandemi COVID-19 dan berkembang menjadi tren permanen, membawa risiko baru yang belum banyak diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Risiko ergonomis, kesehatan mental, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

¹ Lalu Adi Adha, "Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia," *Jurnal Kompilasi Hukum* 5, no. 2 (2020): 267–98.

² Azizah Shodiqoh Rafidah KK and Happy Novasila Maharani, "Inovasi Dan Pengembangan Produk Keuangan Syariah: Tantangan Dan Prospek Di Era

Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, no. 1 (2023).

³ Arifuddin Muda Harahap et al., "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN DENGAN TIDAK DIBAYAR PESANGONNYA (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 148/PDT. SUS-PHI/2020/PN. PLG)," *YUSTISI* 10, no. 2 (2023): 52–56.

pribadi menjadi isu yang sering kali diabaikan dalam regulasi tradisional. Minimnya pengawasan atas standar keselamatan kerja di lingkungan rumah atau tempat yang bukan kantor membuat perusahaan kesulitan untuk menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan perlu melakukan pembaruan untuk mengatur perlindungan kesehatan yang relevan dengan pola kerja remote dan kondisi kerja digital saat ini.⁴

Penting juga untuk dicatat bahwa kemajuan teknologi yang pesat sering kali melampaui kecepatan adaptasi peraturan yang ada. Kekosongan atau celah hukum dalam sektor ketenagakerjaan yang relevan dengan era digital ini menghadirkan tantangan besar bagi legislator, khususnya di Indonesia, yang telah mengeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja sebagai bentuk respons terhadap kebutuhan modernisasi regulasi ketenagakerjaan. Namun, implementasi UU Cipta Kerja sendiri tidak lepas dari berbagai kritik dan perdebatan, terutama terkait fleksibilitas yang diberikan kepada perusahaan dan pengurangan hak-hak tertentu bagi pekerja. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaruan yang relevan dengan perkembangan zaman sangat diperlukan agar hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya melindungi hak-hak pekerja tetapi juga menyeimbangkan dengan kepentingan perusahaan dalam era digital.⁵

Dengan demikian, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai bagaimana hukum ketenagakerjaan, khususnya UU Cipta Kerja, dapat disesuaikan untuk memberikan perlindungan yang lebih efektif di era transformasi digital ini. Melalui penelitian ini, penulis bertujuan untuk menggali lebih dalam aspek-aspek yang belum diatur atau yang memerlukan penyesuaian lebih lanjut agar hukum ketenagakerjaan mampu memberikan jaminan perlindungan dan kesejahteraan yang lebih sesuai dengan tuntutan zaman, baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan selaku pemberi kerja.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat yuridis normatif yaitu penelitian yang bersifat dogmatik atau penelitian legistis dalam kepustakaan Anglo America disebut sebagai legal research yang merupakan penelitian internal dalam disiplin ilmu hukum.⁶ Metode penelitian ini merupakan penelitian hukum yang mengkaji norma hukum positif sebagai obyek kajiannya. Dalam penelitian hukum telah terlembaga dan ditulis dalam bentuk norma, asas dan lembaga hukum yang ada. Jenis penelitian hukum ini mengkaji, memelihara, dan mengembangkan hukum positif dengan bangunan logika.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hukum Ketenagakerjaan Dulu dan Sekarang

Hukum ketenagakerjaan di era digital mempunyai banyak aspek yang harus mengatur kewajiban dan melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan pada umumnya. Jika kita melihat Undang – Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satu tujuan UU Ketenagakerjaan adalah menjamin hak-hak dasar pekerja/pegawai serta menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi terwujudnya kesejahteraan pekerja dan keluarganya untuk terus membayar memperhatikan perkembangan.⁷ Namun, apa yang tertuang dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003 mengalami perubahan drastis, jika mengacu pada UU No. 6 Tahun 2023 Pertimbangan pada huruf (g). menjelaskan bahwa dinamika global yang disebabkan terjadinya kenaikan harga energi dan harga pangan iklim (climate change), dan terganggunya rantai pasokan (supply chain) telah menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan terjadinya kenaikan inflasi yang akan berdampak secara signifikan kepada perekonomian nasional yang harus direspons dengan standar bauran kebijakan untuk peningkatan daya saing dan daya Tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi yang

⁴ Arifuddin Muda Harahap, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan," 2020.

⁵ Muhammad Asri Rajani Maha and Arifuddin Muda Harahap, "Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja/Buruh," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 9, no. 1 (2023): 346–52.

⁶ S H Suyanto, *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan* (Unigres Press, 2023).

⁷ Syaiful Asmi Hasibuan and Arifuddin Muda Harahap, "Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Tindakan Diskriminasi Kepada Karyawan," *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 3 (2022): 1572–77.

dimuat dalam UU Cipta Kerja. Hal ini menandakan adanya perubahan drastis dan transformasi Hukum Ketenagakerjaan secara besar-besaran di era digital ini.⁸

Maka dalam menghadapi tantangan global ini Hukum Ketenagakerjaan perlu mencakupi segala macam aspek di sektor ketenagakerjaan dalam era modern ini. Berdasarkan penjelasan berikut maka kita dapat menilai adanya pergeseran tujuan UU Ketenagakerjaan yang kuat dan signifikan. Maka tentunya ada beberapa perubahan terkait hak dan kewajiban dalam Hukum Ketenagakerjaan di masa lampau dan di era modern ini. Perbedaan terkait Hak dan Kewajiban Hukum Ketenagakerjaan ini tentunya tidak lepas dari budaya kerja yang ada dari era sebelum adanya transformasi digital sampai era modern saat ini yang dimana semua pekerjaan tidak lepas dari digitalisasi.

B. Budaya Kerja Sebelum Era Digital

Budaya kerja jika kita melihat sebelum masuknya era digital maka dapat disimpulkan para pekerja harus berada di kantor, pada saat itu pekerja tidak mengenal pekerjaan yang bersifat jarak jauh seperti yang dikenal saat ini sebagai WFA (Work From Anywhere) atau WFH (Work From Home) yang didefinisikan dengan berbagai istilah lain seperti teleworking, telecommuting dan lain-lain.⁹ Pekerjaan yang dilakukan dari jarak jauh dulunya dikenal bersifat sebagai business trip atau perjalanan dinas yang didefinisikan sebagai perjalanan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai suatu lembaga perusahaan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan kedinasan.¹⁰

Dalam jam operasional perusahaan pun jam kerja sebelum era modern saat ini hanya terfokus pada pukul 9 pagi sampai pukul 5 sore, kini perusahaan dapat beroperasi 24 jam dan memiliki fitur absensi secara online melalui website ataupun aplikasi. Dokumen pada saat itu hanya bersifat diketik, dicetak dan digabungkan dengan tulisan tangan baik dalam bentuk surat atau laporan semuanya tersimpan dalam bentuk kertas dan disimpan secara fisik. Saat ini di era modern semua pengarsipan dan pencariannya

hanya ada di dalam ujung jari dan penyimpanan pun dapat dilakukan dalam bentuk drive atau cloud storage. Begitupun pada budaya komunikasi dalam budaya kerja di masa lampau pekerja harus berada di mejanya untuk dapat dihubungi melalui telepon, saat ini pekerja bisa dihubungi dimanapun dan di waktu kapanpun. Ini tentunya merupakan kejadian yang sangat lumrah di dunia kerja modern. Dengan berbagai perkembangan zaman maka perlu adanya perubahan peraturan yang menyesuaikan dan memastikan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan.

C. Budaya Kerja Era Digital

Budaya bekerja di era digital saat ini dirasakan sebagai sesuatu yang sangat umum dan semua pekerja dari semua tingkatan usia baik usia produktif atau tidak produktif harus bisa menyesuaikan dan menguasai teknologi yang memudahkan untuk berkomunikasi dan bekerja. Budaya kerja di era digital lebih kompleks dan cukup variatif, saat ini jika kita melihat pemaknaan kantor mulai bergeser dari yang sebelumnya berupa kantor fisik atau tempat di mana para pekerja dari suatu perusahaan untuk bekerja Bersama, kini seiring dengan berjalannya waktu berubah menjadi kantor virtual di mana pengaturan operasional dan fungsional menjadi lebih fleksibel dapat dikendalikan dengan menggunakan berbagai alat teknologi seperti PC, Laptop, Handphone, dan alat-alat teknologi lainnya yang semuanya terkoneksi ke internet. Selain virtual office ada salah satu budaya kerja di era digital yang sangat terlihat yaitu fleksibilitas jam kerja dan pekerjaan yang dapat dilakukan dimanapun.¹¹

D. Penyesuaian Hukum Ketenagakerjaan Di Era Modern

Jika kita mengacu pada Pasal 77 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja selaku instrumen hukum ketenagakerjaan di era modern ini maka terkait jam kerja dikembalikan kepada perusahaan dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja

⁸ Arifuddin Muda Harahap, "Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambahan Peran Filsafat Hukum Dalam Penyelesaiannya," 2023.

⁹ Fadil Muhammad, "Hukum Ketenagakerjaan Di Era Modern: Antara Hak Dan Kewajiban," *Borobudur Law and Society Journal* 3, no. 4 (2024): 196–201.

¹⁰ Harahap et al., "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN DENGAN TIDAK DIBAYAR PESANGONNYA (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 148/PDT. SUS-PHI/2020/PN. PLG)."

¹¹ Atika Ayuningtyas, "Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era SMART ASN," *TheJournalish: Social and Government* 3, no. 4 (2022): 255–66.

bersama. Peraturan mengenai pembatasan jam kerja tidak berlaku bagi jenis perusahaan tertentu jika mengacu pada Pasal 21 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, maka jenis pekerjaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan, transportasi, pelayanan perbaikan alat transportasi, bidang usaha pariwisata, telekomunikasi, penyediaan sumber daya alam, perbelanjaan, media massa, pengamanan, lembaga konservasi, dan jenis-jenis pekerjaan yang jika dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan juga pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Pembaharuan peraturan tersebut dapat meliputi seperti adanya Right to Disconnect yaitu hak pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan di luar jam kerja, hak untuk tidak menanggung akibat negatif karena melakukannya, dan kewajiban pihak lain untuk menghormati hak ini.¹² Indonesia dapat melihat negaranegara lain yang menyejahterakan pekerjaannya dengan menerapkan peraturan ini di bidang ketenagakerjaan yaitu Prancis, Italia, Amerika Serikat, Spanyol, Belgia, Irlandia, Portugal, Kanada, dan Jerman. Jika kita melihat salah satu contoh negara yang sudah disebutkan yaitu Italia dan Amerika Serikat, pada tahun 2017, Italia memberlakukan undang-undang yang mewajibkan pemberi kerja untuk menjelaskan kebutuhan pekerja agar tetap responsif di luar jam kerja normal.¹³ Demikian pula, badan legislatif Filipina telah mengusulkan undang-undang yang memberikan hak bagi pekerja untuk memutuskan hubungan komunikasi setelah jam kerja berakhir. Bahkan, badan legislatif Kota New York telah memperkenalkan undang-undang yang memberikan hak kepada karyawan untuk menghentikan komunikasi kerja di luar jam kerja. Meskipun New York dikenal sebagai "kota yang tidak pernah tidur", undang-undang yang diusulkan akan melarang pemberi kerja dengan lebih dari sepuluh karyawan untuk meminta karyawan mereka menanggapi panggilan atau email di luar jam kerja normal, kecuali dalam keadaan darurat. Pemberi kerja yang melanggar aturan ini dapat dikenakan denda hingga \$250 karena mengharuskan karyawan menjawab email setelah jam kerja, dan denda yang lebih tinggi jika

menghukum karyawan yang menolak melakukannya.¹⁴

Dalam era modern ini kita melihat adanya fenomena Gig Economy yang berkembang pesat, definisi dari Gig Economy sendiri adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang didasarkan permintaan (on-demand) hal ini tentunya mengubah konsep sumber daya manusia yang biasanya berfokus pada hubungan kerja standar antara karyawan dengan majikan.¹⁵ UU Cipta Kerja selaku instrumen hukum yang digunakan pemerintah dalam sektor ketenagakerjaan dirasa perlu untuk memberikan payung hukum terkait pekerja Gig Economy karena perkembangannya yang dinilai sangat pesat. Gig Economy sendiri dikategorikan sebagai hubungan kemitraan antara suatu individu atau kelompok dengan perusahaan. Jika dilihat dari perspektif ketenagakerjaan, ada perbedaan yang membedakan antara pekerja Gig Economy dengan sebagai partner atau mitra, pihak pekerja tidak memiliki hubungan kerja yang dengan perusahaan melainkan hanya sebatas hubungan kemitraan saja. Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak mendapatkan hak-hak dan perlindungan hukum selayaknya karyawan dari perusahaan tersebut. Pemerintah dirasa perlu mengisi kekosongan hukum terkait hubungan kemitraan ini, hubungan kemitraan hanya dinilai sebagai rekanan bisnis jika mengacu pada UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah namun memiliki perbedaan makna jika kita melihat dengan fenomena kemitraan yang ada pada konteks era modern ini.

Adanya kekosongan aturan terkait hubungan kemitraan ini mengakibatkan penggunaan jasa Gig Economy tanpa batasan tertentu yang berakibat adanya imbas dalam hal kesejahteraan pekerja karena pekerja Gig Economy yang dirasa diberikan beban kerja yang melebihi pekerja pada umumnya karena kebutuhan yang tinggi, fenomena ini dapat kita lihat dalam beberapa jenis pekerjaan seperti transportasi online atau kurir yang bekerja di atas 12 jam dalam sehari.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hukum Ketenagakerjaan di era modern ini memiliki berbagai hal yang cukup kompleks terkait pemberian hak dan kewajiban, pemerintah

¹² Muhammad, "Hukum Ketenagakerjaan Di Era Modern: Antara Hak Dan Kewajiban."

¹³ Budi Setiyono, *Model Dan Desain Negara Kesejahteraan* (Nuansa Cendekia, 2024).

¹⁴ Jimmy Oentoro, *The 7-40 Journey* (Gramedia Pustaka Utama, 2013).

¹⁵ RIDHO PANGESTU OCTA, "PERLINDUNGAN BURUH DALAM SISTEM KERJA GIG ECONOMY," 2023.

selaku pemangku kebijakan dinilai cukup berperan besar dalam memastikan terlaksananya hak dan kewajiban baik bagi pekerja dan perusahaan dengan cara memperbarui peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sektor ketenagakerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak pekerja yang dinilai kurang terakomodir di era revolusi industri modern yang berkembang sangat pesat ini. Penulis menilai UU Cipta Kerja perlu diperbarui sebagai bentuk peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hak dan memastikan kewajiban baik bagi para pelaku usaha dan pekerja. Hukum Ketenagakerjaan perlu bergerak secara dinamis dan dinilai mampu untuk memastikan adanya kesejahteraan bagi sumber daya manusia dalam segala lapisan elemen masyarakat di dunia kerja.

B. Saran

Semoga dengan adanya penulisan yang membahas mengenai permasalahan Hukum Ketenagakerjaan di Era Modern Antara Hak dan Kewajiban semoga hak-hak pekerja yang dinilai kurang terakomodir di era revolusi industri modern yang berkembang sangat pesat ini. Penulis menilai UU Cipta Kerja perlu diperbarui sebagai bentuk peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hak dan memastikan kewajiban baik bagi para pelaku usaha dan pekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, Lalu Adi. "Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia." *Jurnal Kompilasi Hukum* 5, no. 2 (2020): 267–98.
- Ayuningtyas, Atika. "Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era SMART ASN." *TheJournalish: Social and Government* 3, no. 4 (2022): 255–66.
- Harahap, Arifuddin Muda. "Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambangan Peran Filsafat Hukum Dalam Penyelesaiannya," 2023.

- . "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan," 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda, Kahyun Irgi Ramadhan, Swity Milen, Ramadhan Anshory, and M Jahid Attamamy Harahap. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN DENGAN TIDAK DIBAYAR PESANGONNYA (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 148/PDT. SUS-PHI/2020/PN. PLG)." *YUSTISI* 10, no. 2 (2023): 52–56.
- Hasibuan, Syaiful Asmi, and Arifuddin Muda Harahap. "Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Tindakan Diskriminasi Kepada Karyawan." *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 3 (2022): 1572–77.
- KK, Azizah Shodiqoh Rafidah, and Happy Novasila Maharani. "Inovasi Dan Pengembangan Produk Keuangan Syariah: Tantangan Dan Prospek Di Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, no. 1 (2023).
- Maha, Muhammad Asri Rajani, and Arifuddin Muda Harahap. "Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja/Buruh." *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 9, no. 1 (2023): 346–52.
- Muhammad, Fadil. "Hukum Ketenagakerjaan Di Era Modern: Antara Hak Dan Kewajiban." *Borobudur Law and Society Journal* 3, no. 4 (2024): 196–201.
- OCTA, RIDHO PANGESTU. "PERLINDUNGAN BURUH DALAM SISTEM KERJA GIG ECONOMY," 2023.
- Oentoro, Jimmy. *The 7-40 Journey*. Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- Setiyono, Budi. *Model Dan Desain Negara Kesejahteraan*. Nuansa Cendekia, 2024.
- Suyanto, S H. *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan*. Unigres Press, 2023.