

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PADA PT SIGNAL INDO SUKSES

Tandy Hermanto, Dayat Limbong , Yusuf Hanafi Pasaribu
Fakultas Hukum Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia
Email: Tandymeilina@gmail.com

ABSTRAK

Perlindungan terhadap hak tenaga kerja adalah hak setiap tenaga kerja yang mendapat perhatian khusus dari hukum ketenagakerjaan terutama peraturan perundang-undangan dan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum hak terhadap tenaga kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pada PT Signal Indo Sukses. Jenis penelitian ini adalah empiris dengan pendekatan konseptual sosiologis. Sifat penelitian adalah deskriptif analitis. Data primer didapat dengan melakukan wawancara dengan staff HRD dan karyawan PT Signal Indo Sukses. Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder sedangkan analisa data dilakukan secara kualitatif. Perlindungan hukum hak terhadap tenaga ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT Signal Indo Sukses adalah sudah dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja, Perda dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dimana bentuk perlindungan yang diberikan sudah disesuaikan dengan ketentuan UMR di Kota Tebing Tinggi, perlindungan kesejahteraan dimana tenaga kerja sudah dimasukkan menjadi anggota BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan serta adanya perlindungan kompensasi. Untuk itu disarankan agar tenaga kerja pada PT Signal Indo Sukses lebih meningkatkan kinerjanya sehingga pendapatan perusahaan semakin bertambah serta perlindungan terhadap hak tenaga kerja juga meningkat. Dan agar pengusaha juga lebih meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya sehingga lebih merasa terlindungi.

Kata Kunci: Perlindungan, Hak, Tenaga Kerja, Undang-Undang, Perusahaan

ABSTRACT

Protection of labor rights is the right of every worker who receives special attention from labor laws, especially laws and regulations and companies. The purpose of this study is to find out the legal protection of labor rights reviewed from Law Number 6 of 2023 on PT Signal Indo Sukses. This type of research is empirical with a sociological conceptual approach. The nature of the research is descriptive analytical. Primary data was obtained by conducting interviews with HRD staff and employees of PT Signal Indo Sukses. The data used is secondary data consisting of primary and secondary legal materials while data analysis is carried out qualitatively and quantitatively. The legal protection of rights to workers reviewed from Law Number 6 of 2023 at PT Signal Indo Sukses is that it has been implemented in accordance with the employment agreement, Regional Regulation and Law Number 6 of 2023 where the form of protection provided has been adjusted to the provisions of the UMR in Tebing Tinggi City, welfare protection where workers have been included as members of BPJS Kesehatan and employment and there is compensation protection. For this reason, it is recommended that the workforce at PT Signal Indo Sukses further improve its performance so that the company's income increases so that the protection of labor rights also increases. And so that employers also further increase legal protection for their workers so that they feel more protected.

Keywords: Protection, Rights, Labor, Law, Company

A. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Hal tersebut menunjukkan bahwa negara berkewajiban untuk menciptakan kesejahteraan seluruh rakyat. Sebagai wujud dari jaminan pemerintah terhadap kebutuhan warganegara untuk memperoleh pekerjaan, maka dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, memuat aturan bahwa “Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan dimana saja mereka berkerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seseorang manusia. Artinya setiap orang harus mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan jaminan kehidupan layak dari pekerjaannya itu.¹

Secara normatif, UUD 1945 menjamin setiap hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28 D mengamanatkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah. Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM)

menyebutkan “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional. Dari landasan hukum di atas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan perlindungan terhadap warga negaranya dan bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.²

Pekerjaan ialah segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan tertentu, pekerjaan cukup erat keterkaitannya dengan kehidupan manusia sebab dengan pekerjaan seseorang dapat memperoleh uang atau dalam bentuk barang. Bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok, tetapi juga untuk meningkatkan status sosial dan gaya hidup seseorang. Seseorang dapat mempunyai usaha sendiri dengan menggunakan modal sendiri atau bekerja dengan orang lain yaitu dengan menaati orang yang memberikan pekerjaan. Seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain mencakup berbagai unsur seperti perintah, upah dan hubungan kerja yang terikat dalam hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimaksud ialah suatu hubungan yang timbul dari perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pengusaha dengan pekerja/buruh yang berisi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara bersama-sama. Hubungan kerja terbentuk karena perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah awal hubungan kerja sebagai *fundamental legal institution* yang

¹Fathul Muin, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga*

Kerja Indonesia), Jurnal Cita Hukum, Vol. 3, No. 1, hlm. 12.

²Lalu Husni, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 13.

melahirkan adanya hubungan hukum.³ Perjanjian kerja merupakan bukti adanya hubungan kerja yang menentukan secara jelas mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja kepada pekerja/buruhnya dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat adanya perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian kerja. Dalam konteks hukum, perjanjian kerja harus memperhatikan asas perjanjian terutama asas *facta sunt servanda* dan asas iktikad baik.⁴ Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbal balik diman hal-hal yang menjadi hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah merupakan kewajiban pekerja/buruh. Kewajiban pengusaha adalah menyediakan pekerjaan yang akan dilakukan pekerja dan membayar upah sedangkan kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan secara profesional.

Pemerintah mempunyai tugas sebagai regulator dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam hal ini, perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hal ini ditandai dengan lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk bagian dari produk kolonial yang menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan

penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja, melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM). Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha melalui sarana hukum yang ada.

Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan.

Tenaga kerja mendapatkan kesempatan yang sama untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya dan mengembangkan potensi dirinya. Pekerja diharapkan dapat menjalankan peranannya dengan optimal melalui pemberian kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja dan semua aspek-aspek ketenagakerjaan lainnya. Jenis perlindungan tenaga kerja yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan

³Budi Santoso dan Ratih Dheviana Puru, 2018, *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak*

Dalam Perjanjian Kerja, Jurnal Arena Hukum, Vol. 6, No. 3, hlm. 202.

⁴*Ibid*, hlm. 203.

sosial serta perlindungan teknis.⁵ Sedangkan bentuk perlindungan hukum tenaga yang lain adalah kerja lain adalah perlindungan hukum keselamatan kerja, kesehatan, hubungan dan kepastian hukum.⁶ Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa dan negara serta hubungan manusia dengan Tuhan.⁷ Disamping itu, hubungan industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja/buruh dan pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing pihak.⁸

Secara terinci jaminan perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi kaum pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya baik secara pribadi maupun keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli terutama bagi pekerja/buruh, serta perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja maupun kibat penyakit, atau karena meninggal dunia. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan

pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia.⁹ Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik individual maupun sebagai “pekerja”. Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹⁰ Nilai moral keadilan tersebut menjadi cita-cita setiap bangsa yang di dalamnya terdapat kepentingan berbagai golongan.¹¹ Dalam hal ini keadilan menjadi kesepakatan diantara berbagai unsur masyarakat yang menginginkan kehidupan bernegara yang adil dan makmur. Tujuan keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan dapat diwujudkan melalui perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan atau pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.¹² Untuk itu, terdapat prinsip-prinsip dan perlindungan bagi tenaga kerja yang hendaknya diwujudkan dalam rangka mencapai tujuan keadilan sosial tersebut. Ketentuan perlindungan tenaga kerja mendapat perhatian khusus dalam hukum

⁵Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, hlm. 91.

⁶*Ibid.*

⁷Kaelan, *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, 2018, Paradigma, Yogyakarta, hlm. 36.

⁸*Ibid.*, hlm. 22.

⁹Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, Vol. 3, No.2, hlm. 59-72.

¹⁰Zainal Asikin dkk, 2018, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 34.

¹¹*Ibid*

¹²Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Op. Cit.*, hlm. 203.

ketenagakerjaan. Saat ini, dasar hukum perlindungan tenaga kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja di antaranya.¹³ Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.¹⁴

Perlindungan hukum tenaga kerja selanjutnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana pada Konsideran bagian menimbang huruf d dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 memuat bahwa: “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.” Selanjutnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. PT Signal Indo Sukses adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *internet provider* di kota Tebing Tinggi dimana pada perusahaan ini mempunyai pekerja yang terikat pada hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah perlindungan hukum hak terhadap tenaga ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pada PT Signal Indo Sukses. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui perlindungan hukum hak terhadap tenaga

ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pada PT Signal Indo Sukses.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah empiris yaitu penelitian yang ditujukan untuk menemukan dan merumuskan argumentasi hukum melalui analisis terhadap pokok permasalahan.¹⁵ Penelitian empiris adalah penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat.¹⁶ Pendekatan dalam penelitian ini sosiologis dan sifat penelitian adalah deskriptif analitis. Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan staff *Human Resource Development* (HRD) dan kuisioner dari karyawan pada PT Signal Indo Sukses sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan internet yang berhubungan dengan pelaksanaan perlindungan hukum hak terhadap tenaga ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Analisa data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Definisi perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan yang memberikan rasa aman baik fisik maupun mntal kepada saksi dan korban dari gangguan, ancaman, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan disidang pengadilan.

¹³Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, Malang, hlm. 43.

¹⁴Niru Anita Sinaga dan Tiberius Saluchu, 2017, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri, Vol. 6, No. 3, hlm. 73.

¹⁵Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Bandung, hlm. 14.

¹⁶Ronny Hanitijo Soemitro, dalam bukunya Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 154.

Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk pelayanan yang wajib diberikan oleh pemerintah untuk memberikan rasa aman kepada setiap warga masyarakat. Berdasarkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disingkat UUD RI) tahun 1945, Negara bertanggung jawab atas perlindungan Hak Asasi Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting. Seperti yang diuraikan dalam Pasal 28I ayat 4 UUDRI tahun 1945 yang berbunyi:¹⁷ Perlindungan, pemajuan, penegakkan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara terutama pemerintah. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia selanjutnya disingkat HAM yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.¹⁸

Perlindungan hukum juga dapat menimbulkan pertanyaan keberadaan hukum. Hukum harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum. Aparat penegak hukum wajib menegakkan hukum dan dengan berfungsinya aturan hukum, maka secara tidak langsung pula hukum akan memberikan perlindungan pada tiap hubungan hukum atau segala aspek

dalam kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum. Perlindungan hukum merupakan perbuatan yang memiliki keseimbangan keadilan. Oleh karena itu, perlindungan hukum diselenggarakan atau diberikan sebagai usaha bersama berdasarkan pada asas-asas yang relevan, yaitu:¹⁹

1. Asas legalitas
Adanya suatu badan yang khusus untuk membuat suatu peraturan dan UU yang baik dan demokratis. Dengan dibuatnya peraturan perundang-undangan dapat dijadikan pedoman untuk dapat ditaati.
2. Asas perlindungan
Dapat memberikan kedudukan yang istimewa terhadap seseorang sebagai suatu hak asasi manusia dalam pelaksanaan dan penegakan hukum. Maka pelaksanaannya diharapkan aparatur dapat menjamin hak dan kewajibannya begitupun sebaliknya, masyarakat harus memiliki kesadaran hukum yang tinggi.
3. Asas kepastian hukum
Aturan hukum dibuat untuk dilaksanakan oleh negara dan masyarakat. Jadi kepastian hukum merupakan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, sehingga akan tercipta tujuannya yaitu, ketertiban masyarakat serta dapat menjamin adanya kepastian hukum
4. Asas keadilan.
Dalam pelaksanaan hukum haruslah adil, sehingga hukum identik dengan keadilan. Hukum itu bersifat mengikat, bersifat menyamaratakan. Sebaliknya

¹⁷Saristha Natalia Tuage, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Saksi dan Korban Oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)*, No.2, *Lex Crimen* Vol. 2, Vo. 2, hlm. 56.

¹⁸Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 55.

¹⁹Meiggie P. Barapa, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Saksi Dan Pelapor Tindak Pidana Gratifikasi, Lex et Societatis*, Vol. 1, No. 2, 2013, hlm. 54.

keadilan bersifat subjektif, individualistis dan menyamaratakan.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek hukum melalui peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:²⁰

1. Perlindungan hukum *preventif*, yaitu perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal initerdapat dalam peraturan Perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
2. Perlindungan hukum *represif*, yaitu perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja adalah bentuk pelayanan wajib yang harus diberikan pengusaha terhadap tenaga kerja sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pada PT Signal Indo Sukses

PT Signal Indo Sukses adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *internet provider* di kota Tebing Tinggi dimana pada perusahaan ini mempunyai pekerja yang terikat pada hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jumlah tenaga kerja pada perusahaan ini adalah

sebanyak 25 orang. Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga membawa pengaruh terhadap perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus diberikan oleh pengusaha atau pemilik perusahaan.²¹

Tujuan daripada perlindungan hukum pekerja adalah untuk memberikan jaminan agar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berjalan secara harmonis. Pengusaha sebagai pihak pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjalankan ketentuan perlindungan hukum terhadap pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang terbaru yang didalamnya mengatur mengenai Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta peraturan pelaksanaannya Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemerintah telah mengatur mengenai perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang meliputi kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja memiliki beberapa kewajiban pengusaha untuk melaksanakan ketentuan terhadap waktu kerja yang diatur dalam perundang-undangan. Hal tersebut dimaksudkan agar pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu mendapatkan perlindungan terhadap waktu kerja. Tujuan daripada perlindungan hukum terhadap waktu kerja ini agar pengusaha sebagai pemberi kerja tidak melakukan eksploitasi kepada pekerja yang dipekerjakannya terhadap waktu kerja secara terus-menerus yang berdampak pada kesehatan. Secara yuridis, perlindungan hukum terhadap waktu kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Berikut ini beberapa perlindungan hukum terhadap waktu kerja diantaranya:

- 1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
BAB IV Ketenagakerjaan
Pasal 81 angka 23 tentang perubahan
Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

²⁰Sidharta, Bernard Arief, 2008, *Butir-Butir Pemikiran Dalam Hukum*, Replika Aditama, Jakarta, hlm. 111.

²¹Wawancara Dengan Bapak Ridwansyah Putra Pane, *Human Capital* PT Signal Indo Sukses, Tanggal 10 Juli 2023, Jam. 10.00 WIB.

secara tegas menyebutkan bahwa “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”. Kemudian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan perlindungan kepada pekerja mengenai ketentuan waktu kerja yang wajib diterapkan oleh setiap pengusaha meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam hal mengenai jam kerja bagi pekerja dapat diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau dalam peraturan perusahaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan
- Pasal 81 angka 24 tentang perubahan Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan mengenai waktu kerja lembur dengan menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut:
- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
Dalam hal ini pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus mendapatkan persetujuan secara tertulis dan/atau melalui media digital. Bentuk persetujuannya memuat daftar nama pekerja yang bersedia bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur, serta ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja yang bersedia bekerja lembur.
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengaturan waktu lembur diatas merupakan ketentuan waktu lembur pada hari kerja, ketentuan tersebut

tidak berlaku untuk waktu kerja lembur pada istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja maka Pengusaha memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi sesuai ketentuan Pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa “Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah kerja lembur;
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
- c. Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (serib empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.”⁷⁰

Ketentuan mengenai kewajiban pengusaha memberikan makanan dan minuman ketika pekerja melaksanakan kerja lembur selama 4 jam atau lebih tidak dapat digantikan dalam bentuk uang. Sesuai dengan ketentuan Pasal 29 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Akibat hukum apabila pengusaha melanggar ketentuan waktu kerja lembur diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 69 tentang perubahan Pasal 188 UU Ketenagakerjaan.

- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan
- Pasal 81 angka 24 tentang perubahan Pasal 79 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja mengenai waktu istirahat dan cuti dengan menyebutkan bahwa Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Waktu istirahat

Ketentuan mengenai waktu istirahat yang wajib diberikan oleh pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 24 tentang perubahan Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”
- c. Cuti

Pengaturan mengenai cuti sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 25 tentang perubahan Pasal 79 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan cuti yaitu cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja melakukan pekerjaan selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 26 tentang perubahan Pasal 84 UU

Ketenagakerjaan

menegaskan bahwa setiap pekerja yang sedang menggunakan waktu istirahat dan cuti memiliki hak atas upah penuh. Dalam hal ini Pengusaha berkewajiban mematuhi aturan untuk membayarkan upah penuh kepada pekerja yang menggunakan waktu istirahat dan cuti tersebut. Akibat hukum apabila Pengusaha melanggar ketentuan mengenai waktu istirahat dan cuti diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 68 tentang perubahan Pasal 187 UU Ketenagakerjaan.

Perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja pada PT Signal Indo Sukses adalah:²²

1. Perlindungan hukum terhadap upah

Upah merupakan imbalan yang didapat pekerja setelah melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Tujuan utama seseorang bekerja adalah agar mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Kebijakan mengenai upah sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi pekerja agar tidak terjadi kecurangan yang dapat dilakukan pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab. Selama pekerja melaksanakan pekerjaan, maka pengertian upah tercantum dalam Pasal 1 angka (6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi “Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian

²²*Ibid*

Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Upah yang diberikan terhadap tenaga kerja pada PT Signal Indo Sukses sudah sesuai dengan batas minimal pembayaran UMR di kota Tebing Tinggi. Berdasarkan kebijakan pengupahan yang disebutkan diatas, maka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan perlindungan hukum pengupahan dengan cukup baik. Ketentuan hukum mengenai pengupahan ini berlaku bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Sedangkan dari hasil kuisioner dengan 25 (dua puluh lima) tenaga kerja tentang pendapatnya mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah akan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

N o	Perlindungan Hukum Terhadap Upah	Jumlah	Presentase
1	Sangat Baik	2	8
2	Baik	23	92
3	Kurang Baik	-	-
4	Jumlah	25	100

Tabel 1: Perlindungan Hukum Terhadap Upah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 92 (sembilan puluh dua) persen, responden menyatakan bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap upah sudah baik dan 8 (delapan) persen, menyatakan bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap upah sangat baik.

2. Perlindungan hukum terhadap kesejahteraan
Pengaturan dalam program jaminan sosial memiliki tujuan untuk memberikan kepastian hukum serta

kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia khususnya bagi perkerja/buruh. Dengan program jaminan sosial ini, diharapkan para pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya apabila terjadi suatu hal yang mengakibatkan berkurangnya penghasilan, karena sakit, kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, memasuki hari tua dan pensiun.

Pada PT Signal Indo Sukses bentuk jaminan yang diberikan adalah dimasukkannya tenaga kerja pada program Program Jaminan Sosial yang dibentuk oleh pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan sosial atau disebut juga BPJS yaitu BPJS Kesehatan. BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Dalam Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyebutkan bahwa “Jaminan kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.” Selain itu tenaga kerja juga dimasukkan menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan bagian keempat tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Pasal 83 menyebutkan bahwa beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial diubah sebagai berikut dalam Pasal 6 ayat (2) menyebutkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan meliputi jaminan kecelakaan kerja (JKK) serta haminan hari tua (JHT).

Sedangkan dari hasil kuisioner dengan 25 (dua puluh lima) tenaga kerja tentang pendapatnya mengenai pelaksanaan perlindungan hukum

terhadap kesejahteraan akan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

N o	Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	4	16
2	Baik	21	84
3	Kurang Baik	-	
4	Jumlah	25	100

Tabel 2: Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 84 (delapan puluh empat) persen, responden yang merupakan tenaga kerja pada PT Signal Indo Sukses menyatakan bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap kesejahteraan sudah baik dan 16 (enam belas) persen, menyatakan bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap kesejahteraan sangat baik.

3. Perlindungan hukum mengenai uang kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.²³ Kompensasi dapat menjadi suatu motivasi bagi seorang pekerja untuk berusaha memberikan hasil kerja yang baik dan untuk meningkatkan kinerjanya jika kompensasi yang diberi oleh perusahaan bisa tepat sasaran dan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerja.²⁴ Pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 16 yaitu diantara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) Pasal yaitu Pasal 61A terdapat ketentuan mengenai uang kompensasi yang didapat oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu

apabila perjanjian kerja berakhir. Pemberian uang kompensasi bagi pekerja disesuaikan dengan lamanya masa kerja di Perusahaan yang bersangkutan. Pengaturan lebih lanjut mengenai Uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan pemberian uang kompensasi dijelaskan dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus pada saat berakhirnya PKWT. Namun, apabila dilakukan perpanjangan PKWT maka uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Apabila ada salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh.

Selanjutnya, Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 mengatur mengenai ketentuan besaran uang kompensasi yang dapat diberikan yaitu:

1. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
2. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

²³Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 25.

²⁴Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam, 2014, *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 2, hlm.1.

masa kerja x 1 (satu) bulan upah dibagi 12;

3. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah di bagi 12.

Sedangkan dari hasil kuisioner dengan 25 (dua puluh lima) tenaga kerja tentang pendapatnya mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kompensasi akan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

N o	Perlindungan Hukum Terhadap Kompensasi	Jumlah	Presentase
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	25	100
3	Kurang Baik	-	
4	Jumlah	25	100

Tabel 3: Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 100 (seratus) persen, responden yang merupakan tenaga kerja pada PT Signal Indo Sukses menyatakan bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap kesejahteraan sudah baik dan 0 (nol) persen, menyatakan bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap kesejahteraan sangat baik.

Jadi pelaksanaan perlindungan hak terhadap hak tenaga kerja pada PT Signal Indo Sukses sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

D. KESIMPULAN

Perlindungan hukum hak terhadap tenaga ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT Signal Indo Sukses adalah sudah dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja, Perda dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dimana bentuk perlindungan hukum terhadap upah yang diberikan sudah disesuaikan dengan ketentuan UMR di Kota Tebing Tinggi,

perlindungan kesejahteraan dimana tenaga kerja sudah dimasukkan menjadi anggota BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan serta adanya perlindungan konpensasi. Untuk itu disarankan agar tenaga kerja pada PT Signal Indo Sukses lebih meningkatkan kinerjanya sehingga pendapatan perusahaan semakin bertambah sehingga perlindungan terhadap hak tenaga kerja juga meningkat. Dan agar pengusaha juga lebih meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya sehingga lebih merasa terlindungi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara), Malang, Malang.
- Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, Vol. 3, No.2, hlm. 59-72.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Budi Santoso dan Ratih Dheviana Puru, 2018, *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Arena Hukum, Vol. 6, No. 3.
- Fathul Muin, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)*, Jurnal Cita Hukum, Vol. 3, No. 1.
- Kaelan, *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, 2018, Paradigma, Yogyakarta.
- Lalu Husni, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Meiggie P. Barapa, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Saksi Dan Pelapor Tindak Pidana Gratifikasi*, *Lex et Societatis*, Vol. 1, No. 2.
- Niru Anita Sinaga dan Tiberius Saluchu, 2017, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 6, No. 3.
- Peter Mahmud Marzuki, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, PT Intermasa, Jakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro, dalam bukunya Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam, 2014, *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Saristha Natalia Tuage, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Saksi dan Korban Oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)*, No.2, *Lex Crimen* Vol. 2, Vo. 2.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sidharta, Bernard Arief, 2008, *Butir-Butir Pemikiran Dalam Hukum*, Replika Aditama, Jakarta.
- Jakarta, hlm. 111 Zainal Asikin dkk, 2018, *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wawancara Dengan Bapak Ridwansyah Putra Pane, *Human Capital* PT Signal Indo Sukses, Tanggal 10 Juli 2023, Jam. 10.00 WIB.
- Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Bandung.