




Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Pada Toko Ponsel

Shabrina Rika Darma¹, Rika Lestari², Nurahim Rasudin³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia.

 : shabrinadarma02@gmail.com

Corresponding Author*



Abstract

Introduction: The implementation of the fulfillment of workers' rights in mobile phone shops in Dumai City is often not in line with applicable regulations such as the provision of inadequate wages, workers' working hours that are not in accordance with working hour regulations and the right to leave that workers rarely get.

Purposes of the Research: The purpose of this research is to find out how the fulfillment of workers' rights at cellphone stores in Dumai City, how obstacles and efforts in fulfilling workers' rights at cellphone stores in Dumai City.

Methods of the Research: The type of research used is sociological legal research that wants to see the correlation between law and society, so as to reveal the effectiveness of the application of law in society.

Results Originality of the Research: This research found that the only rights that have been implemented are the rights to get work breaks. Meanwhile, other rights have not been fulfilled. Constraints in the fulfillment of workers' rights are due to the absence of wage increases, working hours that exceed the time limit, unclear rights and obligations, and the lack of ability of employers to fulfill workers' rights, difficulty in obtaining work leave, absence of social security, absence of education and job training. Efforts can be made in the form of counseling and education, work scheduling so that schedules are more flexible, providing written agreements, applying appropriate wages, training and skills development, and social security.

Keywords: Implementation; Rights of Workers; Business Actors.

Abstrak

Latar Belakang: Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja pada toko ponsel di Kota Dumai sering kali tidak sejalan dengan peraturan yang berlaku seperti adanya pemberian upah yang tidak layak, jam kerja pekerja yang tidak sesuai dengan aturan jam kerja serta hak atas cuti yang jarang pekerja dapatkan.

Tujuan Penelitian: Tujuan penelitian ini yakni guna mengetahui bagaimana pemenuhan hak pekerja pada toko ponsel di Kota Dumai, bagaimana kendala serta upaya dalam pemenuhan hak pekerja pada toko ponsel di Kota Dumai.

Metode Penelitian: Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis yang hendak melihat korelasi antara hukum dan masyarakat, sehingga mampu mengungkapkan efektivitas berlakunya hukum dalam masyarakat.

Hasil Penelitian: Penelitian ini mendapati hasil yakni hak yang terlaksana diantaranya hanyalah hak untuk mendapatkan istirahat kerja. Sedangkan hak lainnya masih belum terpenuhi. Kendala dalam pemenuhan hak pekerja yakni disebabkan adanya tidak adanya kenaikan upah, jam kerja yang melebihi batas waktu, ketidakjelasan hak dan kewajiban, serta minimnya kemampuan pengusaha dalam memenuhi hak pekerja, sulitnya mendapatkan cuti kerja, tidak adanya jaminan sosial, tidak adanya pendidikan dan pelatihan kerja. Upaya yang dapat dilakukan berupa penyuluhan dan edukasi, penjadwalan kerja agar jadwal lebih fleksibel, penyediaan perjanjian secara tertulis, penerapan upah yang sesuai, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta adanya jaminan sosial.

Kata Kunci: Pelaksanaan; Hak; Pekerja; Pelaku Usaha.

Dikirim: 2024-07-30

Direvisi: 2023-08-27

Dipublikasi: 2024-08-31

1. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.¹ Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat.² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga telah mengakomodir ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 5 yang merumuskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.³ Hukum diciptakan sebagai sebuah sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban subjek hukum agar dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar.⁴ Sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia serta menjamin hak-hak dasar pekerja.⁵

Peraturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Bab 1 Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja,⁶ dalam rangka pembangunan nasional ini, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat krusial sebagai pelaku pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana perannya dalam pembangunan nasional, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dan juga perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya berdasarkan harkat dan martabat kemanusiaan.⁷ Pokok permasalahan yang akan dibahas saat ini ialah banyaknya pengusaha atau pemberi kerja yang memperkerjakan karyawan tanpa memperdulikan bagaimana hubungan kerja diantara keduanya sehingga munculnya ketidakjelasan antara hak dan kewajiban pekerja pada toko ponsel di Kota Dumai. terdapat beberapa hak yang seharusnya dipenuhi oleh pengusaha yakni diantaranya: Hak untuk memperoleh upah yang layak, hak bekerja sesuai aturan, hak untuk libur cuti dan istirahat, hak khusus untuk karyawan perempuan, hak atas jaminan sosial, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hak atas pendidikan dan pelatihan kerja, serta hak kebijakan anti diskriminasi.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu contoh permasalahan yang ingin penulis teliti adalah pekerja pada toko ponsel X yang berada di Kota Dumai dengan jumlah 2 karyawan wanita. Di

¹ Muhammad Zubi, Marzuki, and Ibnu Affan, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)," *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 3 (2021): 1171–95, <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/104>.

² Putri Maharany Ayu, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru," *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Riau IX*, no. 2 (2022): 2.

³ Rahadi Wasi Bintoro, Riris Ardhanariswari, and Rahman Permana, "Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga," *Jurnal Dinamika Hukum* 8, no. 3 (2008): 213–40, <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2008.8.3.79>.

⁴ Nurwati, "Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Serikat Pekerja," *Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2006): 12.

⁵ Desak Komang Sri Adnyani and I Wayan Gde Wiryanan, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis Di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali," *Jurnal Hukum Mahasiswa* 1, no. 1 (2021): 68–82, <https://doi.org/10.36733/jhm.v1i1.2574>.

⁶ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Yogyakarta: Yustisia, 2008), h. 5.

⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 6.

dalam pekerjaannya, para pekerja diberi waktu jam kerja dengan 2 pembagian shift yakni shift pagi dimulai pada jam 07.00 hingga jam 16.00 dan shift malam dimulai pada jam 16.00 hingga jam 23.30. Namun seringkali pekerja yang mendapat bagian shift malam mengalami jam kerja berlebih hingga mencapai jam 00.00 bahkan lewat dan tidak terhitung untuk waktu lembur. Hal serupa juga terjadi pada toko ponsel Y dan toko ponsel Z dengan masing masing terdapat 2 karyawan wanita. Beberapa karyawan mengaku bahwa mereka selalu mendapat upah Rp. 1.000.000 tanpa adanya tambahan upah seperti waktu yang berlebih ketika bekerja. Karyawan pada toko ponsel Y mengatakan bahwa mereka tidak mendapat jam istirahat, jam istirahat makan dan sholat hanya dapat dilakukan dengan berbarengan ketika mereka melakukan pekerjaan. Sedangkan pada toko ponsel Z, karyawannya mengaku bahwa ketika ia mengambil cuti yang diberi dua kali sebulan, namun ketika perhitungan upah, cuti tersebut tidak masuk dalam perhitungan pada upah yang ia dapatkan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Counter Handphone Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” yang diteliti oleh Tirta Kencana dari Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Perbedaan penelitian ini ialah penulis meneliti mengenai pelaksanaan pemenuhan hak bagi tenaga kerja toko ponsel yang berfokus pada wilayah penelitian Kota Dumai dan dalam pemenuhan haknya belum sepenuhnya terpenuhi serta penulis menggunakan metode penelitian hukum sosiologis. Sedangkan penelitian terdahulu mengkaji mengenai bagaimana perlindungan hukum pekerja toko ponsel dan hak apa yang seharusnya mereka dapatkan, serta jenis penelitiannya menggunakan yuridis normatif. Adapun dalam penelitian ini akan membahas bagaimana pemenuhan hak pekerja pada toko ponsel di Kota Dumai dan membahas bagaimana kendala serta upaya yang dapat dilakukan guna memenuhi hak pekerja pada toko ponsel di Kota Dumai.

2. METODE PENELITIAN

Jenis hukum yang digunakan penulis adalah jenis penelitian hukum sosiologis yakni penelitian yang hendak melihat korelasi antara hukum dan masyarakat, sehingga mampu mengungkapkan efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat. Jadi pada penelitian sosiologis ini yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder yang kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan, atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat.⁸ Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum sosiologis yakni diantaranya data primer yang diperoleh secara langsung di lapangan dengan mengadakan observasi dan wawancara pada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang dibahas. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, kuesioner serta kajian kepustakaan, dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis secara kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Pada Toko Ponsel di Kota Dumai

⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI- Press, 2010), h. 52.

Penelitian ini berkaitan dengan pelaksanaan pemenuhan hak pekerja pada toko ponsel yang berada dalam wilayah Kecamatan Dumai Kota dan Dumai Timur Kota Dumai. Menurut data Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Dumai terdapat sebaran toko ponsel yang berada di Kecamatan Dumai Kota dengan jumlah 22 (dua puluh dua) toko ponsel dan Kecamatan Dumai Timur dengan jumlah 15 (lima belas) toko ponsel. Masing-masing sampel yakni 8 toko ponsel pada Dumai Kota dan 5 toko ponsel pada Dumai Timur. Penulis juga telah melakukan penyebaran kuesioner dengan total responden pada keseluruhan toko ponsel yakni 24 responden yang mana berdasarkan analisis penulis, perjanjian kerja pada pekerja toko ponsel di Kota Dumai mayoritas dilakukan secara lisan. Mengenai hak yang seharusnya dipenuhi oleh Pengusaha, Penulis telah melakukan wawancara serta melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui beberapa hak yakni:

a. Hak Untuk Memperoleh Upah yang Layak

Sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan wajib memberikan upah atau gaji yang layak kepada karyawan. Adapun pemerintah telah mendefinisikan upah layak dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 sebagai berikut: (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Selain itu, perusahaan wajib memberikan upah karyawan yang tidak bekerja dalam situasi khusus seperti istri melahirkan atau keguguran, ada keluarga dekat meninggal, menikahkan anak, atau melanjutkan pendidikan dari perusahaan. Pemerintah telah mengatur hal tersebut dalam pasal 93 ayat (2).⁹ Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pemerintahan menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.¹⁰

Tabel 1.
Upah yang Layak

No	Jawaban Responden	Jumlah Sampel	Presentase
1	Sudah	0	0%
2	Belum	24	100%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2024

⁹ Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme," *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8, no. 2 (2017): 207–21, <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>.

¹⁰ Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 17, no. 3 (2017): 395–412.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor 7618 Tahun 2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten atau Kota Di Provinsi Riau Tahun 2023, Kota Dumai menduduki Upah Minimum Regional tertinggi kedua di Provinsi Riau yakni Rp. 3.867.295,-. Sedangkan dari 24 responden yang berada di Kecamatan Dumai Kota dan Dumai Timur, seluruhnya menyebutkan bahwa upah yang mereka terima tidak memenuhi upah minimum regional (UMR) Kota Dumai. Berdasarkan wawancara penulis dengan Fera yang merupakan salah satu pekerja toko ponsel yang berada di Kecamatan Dumai Timur yakni S & J Ponsel, pekerja pada awal perjanjian disepakati bahwasanya upah perbulan ketika bekerja yakni Rp. 1.000.000,- dengan tambahan uang makan yakni Rp. 16.000,- per harinya . Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Keputusan Gubernur Riau Nomor 7618 Tahun 2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten atau Kota Di Provinsi Riau Tahun 2023.

Selanjutnya ketika shift berganti, Fera (Pekerja toko ponsel S & J Ponsel) sering disuruh untuk melakukan pekerjaan dengan waktu lembur dengan alasan pengganti tidak bisa datang secara mendadak. Namun Fera hanya mendapatkan upah tambahan sebesar Rp. 35.000,- tanpa adanya penambahan uang makan pada shift lanjutan. Sedangkan upah yang disepakati di awal ialah jika melakukan suatu pekerjaan dengan lembur akan diberikan upah sesuai dengan 2 kali shift yang dijalankan. Hal tersebut sudah jelas bertentangan dengan Pasal 78 ayat (2) yang menyatakan bahwa: “Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.” Hal serupa juga dirasakan oleh Naira (Pekerja toko ponsel DD Celluler) yang merupakan pekerja pada toko ponsel Raissa Cell yang berdomisi di Dumai Kota, dengan perjanjian di awal yakni upah perbulannya ialah Rp. 1.000.000,- dan akan bertambah pada bulan kedua dan selanjutnya. Namun ketika sudah bulan kedua, Naira tetap mendapatkan gaji sebesar Rp. 1.000.000,- .

b. Hak Bekerja Sesuai Aturan Jam Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: 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. Oleh karena itu, perusahaan/pengusaha wajib untuk memberikan kompensasi karyawan jika bekerja di luar jam kerja dengan memberikan upah lembur. Mengenai jam kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, dalam Pasal 8 Kepmen menyebutkan: 1) Penghitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan; 2) Cara menghitung upah sejam adalah $1/173 \times \text{Upah sebulan}$.

Tabel 2.
Jam Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah Sampel	Presentase
1	Sudah	0	0%

2	Belum	24	100%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 peneliti memperoleh data bahwa 24 (dua puluh empat) responden pekerja pada toko ponsel yang berada di Kecamatan Dumai Kota dan Kecamatan Dumai Timur, Kota Dumai mengatakan bahwa terkait jam kerja yang diberikan kepada mereka tidak sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni 7 (tujuh) jam dalam 6 (enam) hari kerja dan 8 (delapan) jam dalam 5 (lima) hari kerja. Sedangkan tidak ada responden mengatakan bahwa jam kerja mereka telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Widia yang merupakan pekerja pada toko ponsel Jaya Ponsel yang berdomisi di Dumai Kota menyebutkan bahwasanya mereka mendapatkan jam kerja per harinya yakni 9 (sembilan) jam dengan ketentuan shift pagi hari dari Pukul 07.00 - 16.00 WIB, dan shift sore yakni dari Pukul 16.00 - 23.30 WIB. Bahkan mereka bisa mendapatkan jam kerja lebih hingga pukul 01.00 dini hari jika toko ponsel ramai pembeli.

c. Hak Untuk Libur Cuti Dan Istirahat

Karyawan memiliki hak untuk berlibur, cuti, maupun beristirahat. Pertama, karyawan berhak memperoleh libur 1 (satu) hari untuk sistem 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu atau 2 (dua) hari libur untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sementara itu, berkaitan dengan hak istirahat, menurut Pasal 79 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa waktu istirahat diberikan kepada pekerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.¹¹

Tabel 3
Waktu Istirahat

No	Jawaban Responden	Jumlah Sampel	Presentase
1	Ya	3	12,5%
2	Tidak	2	8,3%
3	Sambilan	19	79,2%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 peneliti memperoleh data bahwa 3 responden atau 12,5% responden pekerja pada toko ponsel yang berada di Kecamatan Dumai Kota dan Kecamatan Dumai Timur, Kota Dumai mengatakan bahwa mereka telah mendapatkan waktu istirahat, sedangkan 2 responden atau 8,3% mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan istirahat, serta 19 responden atau 79,2% mendapatkan istirahat dengan sambilan. Hal ini bertentangan

¹¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UUU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 86.

dengan ketentuan Undang-Undang terkait istirahat yang diberikan kepada mereka sudah sejalan dengan ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jam kerja karyawan perempuan berusia di bawah 18 tahun tidak boleh melebihi shift 3, yakni antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Hak ini diatur dalam Keputusan Menteri nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00. Berdasarkan wawancara penulis dengan Fera yang merupakan salah satu pekerja pada toko ponsel dengan domisili kerja Dumai Kota bahwasanya dirinya sering bekerja lembur hingga pukul 23.30. Namun dikarenakan situasi toko ponsel yang selalu semakin ramai ketika hendak tutup, maka Fera diwajibkan untuk melayani pelanggan dahulu sebelum akhirnya tutup. Pekerjaan yang ia lakukan terus larut hingga pernah menyentuh pukul 01.00 namun tidak pernah ada kompensasi berupa akomodasi antar jemput dari pengusaha. Menurut penulis terdapat pelanggaran dalam jam kerja yang dialami oleh Fera. Menurut Pasal 6 Keputusan Menteri nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

Banyak wanita yang masih belum mengetahui tentang hal ini. Namun kenyataannya setiap pegawai perempuan memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya. Hal ini tercantum dalam Pasal 81 UU Ketenagakerjaan.¹² Karyawan perempuan memiliki hak untuk cuti saat sedang haid. Cuti tersebut akan berkisar antara satu hingga dua hari kerja dan tidak akan memotong jatah cuti tahunan. Hak ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 93 yang membolehkan cuti antara satu hingga dua hari kerja.¹³

Berdasarkan wawancara penulis dengan Naira (Pekerja Toko Ponsel DD Celluler) yang merupakan pekerja pada toko ponsel Raissa Cell yang berdomisi di Dumai Kota, menyebutkan bahwasanya Naira pernah mengajukan cuti haid disaat hari pertama dikarenakan pada hari tersebut ia merasakan sakit yang luar biasa. Ia diperbolehkan cuti haid namun dengan catatan upah kerja akan terpotong 1 hari cuti tersebut.

d. Hak Khusus Untuk Karyawan Perempuan

Karyawan perempuan memiliki beberapa hak khusus yang diatur dalam undang-undang. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo bahwa dalam pekerja perempuan seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.¹⁴ Jam kerja karyawan perempuan berusia di bawah 18 tahun tidak boleh melebihi shift 3, yakni antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Hak ini diatur dalam Keputusan Menteri nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Fera (Pekerja toko ponsel S & J Ponsel) yang merupakan salah satu pekerja pada toko ponsel dengan domisili kerja Dumai Kota bahwasanya dirinya sering bekerja lembur hingga pukul 23.30. Namun dikarenakan situasi

¹² Yosia Hetharie and Arter Lukas Tula, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan," *Bacarita Law Journal* 1, no. 1 (2020): 54-61, <https://doi.org/10.30598/bacarita.v1i1.2791>.

¹³ Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 125.

¹⁴ Imam Soepom, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1983), h. 55.

toko ponsel yang selalu semakin ramai ketika hendak tutup, maka Fera diwajibkan untuk melayani pelanggan dahulu sebelum akhirnya tutup. Pekerjaan yang ia lakukan terus larut hingga pernah menyentuh pukul 01.00 namun tidak pernah ada kompensasi berupa akomodasi antar jemput dari pengusaha. Menurut penulis terdapat pelanggaran dalam jam kerja yang dialami oleh Fera. Menurut Pasal 6 Keputusan Menteri nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 yang menyebutkan: "Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya, Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00".

Terkait dengan cuti haid, Banyak wanita yang masih belum mengetahui tentang hal ini. Namun kenyataannya setiap pegawai perempuan memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya. Hal ini tercantum dalam Pasal 81 UU Ketenagakerjaan.¹⁵ Karyawan perempuan memiliki hak untuk cuti saat sedang haid. Cuti tersebut akan berkisar antara satu hingga dua hari kerja dan tidak akan memotong jatah cuti tahunan. Hak ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 93 yang membolehkan cuti antara satu hingga dua hari kerja.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Naira (Pekerja toko ponsel DD Celluler) yang merupakan pekerja pada toko ponsel Raissa Cell yang berdomisi di Dumai Kota, menyebutkan bahwasanya Naira pernah mengajukan cuti haid disaat hari pertama dikarenakan pada hari tersebut ia merasakan sakit yang luar biasa. Ia diperbolehkan cuti haid namun dengan catatan upah kerja akan terpotong 1 hari cuti tersebut. Hal ini telah melanggar ketentuan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan: 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan; 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: a) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; b) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

Tabel 4
Hak Atas Cuti Haid

No	Jawaban Responden	Jumlah Sampel	Presentase
1	Ya	5	22,7%
2	Tidak	19	77,3%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 peneliti memperoleh data bahwa 19 (sembilan belas) responden atau 77,3% responden pekerja pada toko ponsel yang berada di Kecamatan Dumai Kota dan Kecamatan Dumai Timur, Kota Dumai mengatakan bahwa terkait pemberian cuti haid, mereka

¹⁵ Hetharie and Tulia, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan." *Op. Cit.*

tidak diperbolehkan untuk melakukan cuti haid. Sedangkan 4 responden atau 20,8% mengatakan bahwa mereka telah mendapatkan upah lembur sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan upah hadir.

e. Hak Atas Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Namun, karena kedudukan buruh di Indonesia, ketiadaan perlindungan hukum menyebabkan buruh yang bekerja di sektor informal acapkali menerima upah di bawah upah minimum, serta tidak adanya jaminan sosial yang melindungi. Hak-hak pekerja tersebut harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja atau buruh di tempat usahanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja: "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000, (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)."

Pasal tersebut secara jelas menyatakan bahwa ketika seorang pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh lebih dari 10 (sepuluh) orang atau memberikan upah paling sedikit satu juta rupiah maka pengusaha wajib mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menjelaskan bahwa Jaminan sosial tenaga kerja meliputi: a) Jaminan kecelakaan kerja; b) Jaminan hari tua; c) Jaminan pensiun; dan d) Jaminan kematian.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan dan wawancara penulis dengan para pekerja toko ponsel yang berada di Kota Dumai, tidak ada satupun pekerja toko ponsel yang diberikan hak jaminan sosialnya dari pengusaha. Seperti pengakuan Fera yang merupakan pekerja toko ponsel yang berada di Kecamatan Dumai Timur yakni S & J Ponsel, Fera mengatakan bahwa dirinya pernah mengalami kecelakaan ketika hendak menuju tempat kerja. Fera mengalami retak di bagian tangan kiri dan sempat tidak sadarkan diri. Namun seluruh biaya yang keluar akibat kecelakaan tersebut ia tanggung sendiri tanpa adanya jaminan kecelakaan kerja dari siapapun.

f. Hak Kebijakan Anti Diskriminasi

Kebijakan anti-diskriminasi atau dikenal dengan kesempatan dan perlakuan yang sama bertujuan untuk mencegah perlakuan tidak adil terhadap pekerja berdasarkan karakteristik pribadi mereka. Ini penting untuk memastikan bahwa semua pekerja di toko ponsel mendapatkan perlakuan yang setara dan kesempatan yang sama dalam pekerjaan. Hak atas kebijakan anti-diskriminasi adalah aspek penting dari perlindungan pekerja yang memastikan bahwa semua individu memiliki kesempatan yang sama di tempat kerja tanpa terpengaruh

oleh faktor-faktor seperti ras, jenis kelamin, agama, atau latar belakang pribadi lainnya,¹⁶ dalam konteks pekerja di toko ponsel, penerapan kebijakan anti-diskriminasi memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Berdasarkan wawancara penulis dengan Fera (Pekerja toko ponsel S & J Ponsel), ia mengaku bahwasanya pernah terjadi tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh pemilik toko ponsel dalam masalah upah. Pada awal masa kerja, ia dijanjikan akan mendapatkan insentif sebesar 5% (lima persen) dari hasil penjualan aksesoris ponsel seperti kabel charger, headset, dan peralatan lainnya. Namun ketika perhitungan upah, ia hanya diberikan insentif sebesar 2% (dua persen) dari hasil penjualan perbulannya. Ketika ia melakukan komplain kepada pihak pengusaha, mereka beralasan bahwa penjualan pada bulan itu sedang tidak baik, oleh karena itu pemberian insentif tidak diberikan secara maksimal. Fera juga mengaku bahwasanya ia memiliki rekan kerja baru yang merupakan tamatan S1. Rekan kerja tersebut juga dijanjikan akan mendapatkan insentif sebesar 5% perbulannya. Namun hanya sebulan bekerja, rekan kerjanya benar-benar mendapatkan insentif sebesar 5% yang berbeda dengan dirinya sebesar 2%.

3.2 Kendala Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Pada Toko Ponsel di Kota Dumai

Kendala yang dihadapi dalam pemenuhan hak pekerja pada toko ponsel di dua kecamatan yakni Dumai Kota dan Dumai Timur, terdapat beberapa permasalahan antara lain adalah: a) Kurangnya kenaikan upah. Pekerja toko ponsel sering kali tidak mengalami kenaikan upah seiring dengan berjalannya waktu, meskipun inflasi dan biaya hidup meningkat. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerja; b) Jam kerja melebihi batas waktu standar sering dirasakan pekerja toko ponsel, yang umumnya adalah 7 (tujuh) jam dalam 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam dalam 5 (lima) hari kerja. Namun pada beberapa toko ponsel seperti S & J Ponsel yang memperkerjakan pekerja dari pukul 07.00 hingga 16.00 dan shift selanjutnya pukul 16.00 hingga 23.30 WIB. Yang berarti mereka bekerja hingga sembilan jam per harinya. Jam kerja yang panjang ini sering kali tidak diimbangi dengan kompensasi tambahan atau lembur; c) Tidak ada waktu istirahat yang memadai. Selain jam kerja yang panjang, pekerja tidak diberikan waktu istirahat yang memadai atau waktu istirahat yang tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan; d) Ketidakjelasan hak dan kewajiban, berupa perjanjian kerja yang tidak tertulis membuat hubungan kerja menjadi tidak jelas, mengakibatkan ketidakpastian mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pekerja mungkin tidak mengetahui dengan pasti apa yang diatur dalam perjanjian kerja mereka. Sehingga pekerja kesulitan dalam menuntut haknya; e) Kemampuan dari pihak pengusaha dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya: minimnya karyawan untuk dapat menggantikan shift pekerja yang sudah seharusnya istirahat pulang. Biasanya ketika kurangnya karyawan, pengusaha akan turun langsung menggantikan. Berhubung terkadang pengusaha juga mempunyai kesibukan lainnya mengharuskan pekerja untuk dapat menggantikan shift; f) Cuti kerja. Beberapa toko ponsel ialah usaha kecil dengan tenaga kerja terbatas. Kasus ini sulit untuk mengatur penggantian selama periode cuti, yang bisa membuat pemilik usaha enggan memberikan cuti. Banyak pekerja di toko ponsel tidak memiliki perjanjian kerja tertulis yang mencantumkan hak cuti secara jelas. Tanpa adanya perjanjian tertulis, hak-hak ini sering kali diabaikan atau tidak dipahami. Toko ponsel juga seringkali

¹⁶ Nurjannah S, "Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender," *Jurnal IUS: Kajian Hukum Dan Keadilan* 1, no. 1 (2013): 32-43.

menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya untuk mengatur dan membayar cuti, terutama jika usaha tersebut tidak memiliki sistem administrasi yang baik. Pekerja yang tidak menyadari hak mereka terkait cuti atau prosedur untuk mengajukannya. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpastian dalam mengajukan cuti. Seperti beberapa pekerja yang seringkali tidak memahami bahwasanya hak terkait cuti haid itu diperbolehkan tanpa harus dipotong upah perbulan; g) Jaminan sosial. Toko ponsel merupakan usaha kecil yang mungkin tidak memiliki kapasitas finansial untuk membayar iuran jaminan sosial atau mengelola administrasi yang diperlukan untuk pendaftaran program jaminan sosial. Kurangnya pengetahuan dan kesadaran informasi yang terbatas membuat pekerja dan pemilik usaha tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang pentingnya jaminan sosial dan bagaimana cara mengaksesnya. Kurangnya informasi ini dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk memanfaatkan hak jaminan sosial

3.3 Upaya Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Pada Toko Ponsel di Kota Dumai

Terdapat pemenuhan hak subjektif dalam konteks pekerja toko ponsel, seperti hak untuk mendapatkan upah yang adil, jam kerja yang wajar, dan perjanjian kerja yang jelas. Untuk mengatasi kendala yang terjadi dalam pemenuhan hak pekerja di toko ponsel di Kota Dumai, maka diklasifikasikan upaya yang dapat dilakukan guna mengatasi kendala yang terjadi dalam pemenuhan hak pekerja pada pekerja toko ponsel yang berada di Kota Dumai yakni antara lain: a) Upaya pelaku usaha dalam memenuhi hak pekerja toko ponsel yakni diantaranya: 1) Dalam hal pemberian upah yang layak, pelaku usaha membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu perbulannya, dengan membayar upah tepat waktu, pelaku usaha merasa bahwa dirinya telah memenuhi hak-hak pekerjanya sesuai dengan aturan yang berlaku. Serta pelaku usaha memberikan slip gaji yang mencantumkan rincian komponen upah, seperti gaji pokok, insentif, dan potongan, sehingga pekerja memahami struktur penghasilan mereka; 2) Upaya dalam pemenuhan hak pekerja terkait pelatihan dan pengembangan keterampilan guna memastikan pekerja dapat meningkatkan kinerja mereka, menghadapi tantangan baru, dan mengembangkan karir mereka; 3) Penjadwalan kerja agar jadwal lebih fleksibel. Toko ponsel yang buka hingga larut malam memerlukan jadwal kerja yang lebih fleksibel. Pemilik usaha yang buka 24 jam menyusun jadwal yang baik guna memastikan pekerja perempuan berada dalam keadaan yang aman. Menurut Edo, pekerja yang bekerja dalam sistem shift malam harus mendapatkan perhatian khusus terkait keseimbangan kerja dan kehidupan serta dampak kesehatan yang mungkin timbul dari jam kerja yang tidak biasa. Terkhususnya bagi pekerja wanita, pengusaha dapat memastikan pekerja wanita yang bekerja hingga larut malam mendapatkan akomodasi yang layak berupa transportasi hingga sampai ke tempat tujuan dengan aman dan selamat. b) Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam memenuhi hak pekerja toko ponsel yakni diantaranya: 1) Pengawasan dan inspeksi terhadap pelaku usaha. Dinas Tenaga Kerja telah melakukan inspeksi rutin ke toko ponsel untuk memastikan bahwa pengusaha mematuhi aturan ketenagakerjaan, seperti pembayaran upah yang sesuai dengan upah minimum regional, pemberian hak cuti, dan hak lainnya; 2) Mengedukasi pemilik toko ponsel dan pekerja tentang manfaat dan kewajiban jaminan sosial, termasuk jenis perlindungan yang tersedia seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan kecelakaan kerja; 3) Menurut Bapak Afnaidi selaku Bidang Perindustrian dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan penyuluhan

kepada para pihak yang akan melakukan perjanjian kerja agar dapat melakukan perjanjian secara tertulis baik hanya sebatas secarik kertas dan terdapat tanda tangan kedua belah pihak untuk mengantisipasi adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja. Serta diperlukan edukasi dan penyuluhan bagi pemilik toko ponsel agar hak pekerja dapat terpenuhi dengan baik; 4) Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha. c) Upaya pekerja toko ponsel guna memenuhi haknya sebagai pekerja yakni diantaranya: 1) Mengajukan cuti sesuai aturan. Jika sudah bekerja dalam waktu yang cukup (misalnya satu tahun), ajukan hak cuti tahunan atau cuti lainnya (seperti cuti sakit atau cuti haid) kepada pelaku usaha atau pemilik toko ponsel. Menurut Fera, ia menyadari bahwasanya dirinya dapat mengajukan cuti seperti cuti haid jika diperlukan; 2) Memahami hak sebagai Pekerja. Pekerja sadar bahwasanya dengan memahami peraturan serta aturan terkait seperti hak atas upah, jam kerja, cuti, dan jaminan sosial (BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan) pekerja dapat memastikan bahwa mereka diperlakukan sesuai peraturan.

Berdasarkan wawancara dengan Widia, Ia mengatakan upaya lainnya yang dapat ia lakukan untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja diantaranya, ketika terjadi perjanjian Fera juga menanyakan hal hal terkait haknya jika hal itu tidak dijelaskan secara detail oleh pemilik toko ponsel. Fera mengaku pemilik toko ponsel sering kali hanya menjelaskan sedikit haknya sebagai pekerja dan kemudian ia langsung disuruh melakukan pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja pada toko ponsel di Kota Dumai mendapati hasil bahwa hak yang terlaksana hanyalah hak untuk mendapatkan istirahat kerja. Sedangkan hak yang masih belum terlaksana secara maksimal yakni diantaranya: upah yang layak, upah lembur, hak untuk cuti, hak khusus bagi karyawan perempuan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pemberhentian dan pesangon, pendidikan dan pelatihan kerja, kebijakan anti diskriminasi. Kendala dalam pemenuhan hak pekerja pada toko ponsel di Kota Dumai terutama disebabkan oleh tidak adanya kenaikan upah, jam kerja yang melebihi batas waktu, tidak adanya waktu istirahat yang memadai, ketidakjelasan hak dan kewajiban, minimnya kemampuan pengusaha dalam memenuhi hak pekerja, sulitnya mendapatkan cuti kerja, tidak adanya jaminan sosial, tidak adanya pendidikan dan pelatihan kerja serta minimnya kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya dalam pemenuhan hak pekerja pada toko ponsel di Kota Dumai yang dapat dilakukan pekerja guna memenuhi haknya yakni mengajukan cuti sesuai aturan yang telah ditetapkan, memahami hak-haknya sebagai pekerja, serta mempertanyakan secara detail terkait apa yang menjadi haknya sebagai pekerja sesuai perjanjian kerja.

REFERENSI

Jurnal

Adnyani, Desak Komang Sri, and I Wayan Gde Wiryan. "Pelaksanaan Perlindungan

Hukum Terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis Di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali." *Jurnal Hukum Mahasiswa* 1, no. 1 (2021): 68–82.
<https://doi.org/10.36733/jhm.v1i1.2574>.

Ayu, Putri Maharany. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Riau* IX, no. 2 (2022): 2.

Bintoro, Rahadi Wasi, Riris Ardhanariswari, and Rahman Permana. "Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga." *Jurnal Dinamika Hukum* 8, no. 3 (2008): 213–40.
<https://doi.org/10.20884/1.jdh.2008.8.3.79>.

Budijanto, Oki Wahyu. "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 17, no. 3 (2017): 395–412.

Hetharie, Yosia, and Arter Lukas Tulia. "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan." *Bacarita Law Journal* 1, no. 1 (2020): 54–61.
<https://doi.org/10.30598/bacarita.v1i1.2791>.

Nurwati. "Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Serikat Pekerja." *Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2006): 12.

S, Nurjannah. "Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender." *Jurnal IUS: Kajian Hukum Dan Keadilan* 1, no. 1 (2013): 32–43.

Susiana, Sali. "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8, no. 2 (2017): 207–21.
<https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>.

Zubi, Muhammad, Marzuki, and Ibnu Affan. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)." *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 3 (2021): 1171–95.
<https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/104>.

Buku

Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Yustisia, 2008.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI- Press, 2010.

Soepom, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1983.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.