Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIMFH)
E-ISSN: 2798-8457
Volume 8, Nomor 2, April 2025

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DI PT. BLANG KETUMBA KABUPATEN BIREUEN

Surya Bidari
Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh
Email: surya.180510064@mhs.unimal.ac.id

Malahayati
Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh
Jln. Jawa, Kampus Bukit Indah, Blang Pulo, Kota Lhokseumawe, Aceh
Email: malahayati@unimal.ac.id

Arnita
Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh
Jln. Jawa, Kampus Bukit Indah, Blang Pulo, Kota Lhokseumawe, Aceh
Email: arnita@unimal.ac.id

ABSTRACT

Legal protection for workers in Indonesia, particularly in the palm oil plantation sector, continues to face significant challenges. Although there are regulations that guarantee workers' rights, their implementation often falls short. The objective of this study is to explore how legal protections are implemented for employees working at PT. Blang Ketumba, located in Bireuen Regency, along with the obstacles and efforts in its implementation. The research employs an empirical juridical method, categorized as sociological legal research, with data collected through interviews and field observations. The findings reveal that legal protection at the company has not been carried out optimally. Measures such as the provision of Personal Protective Equipment (PPE), safety training, and occupational health and safety (OHS) procedures have been initiated, but remain inconsistent and incomplete. Key challenges include limited facilities, low awareness among workers about their rights, and weak government oversight. Additional issues such as unilateral termination of employment and wage inequality also demand serious attention. To enhance legal protection, it is necessary to increase education regarding workers' rights, ensure adequate workplace facilities, and strengthen enforcement and monitoring of labor regulations. Furthermore, the assurance of social security through participation in BPJS Health and Employment programs must be emphasized. These efforts are expected to foster a safe, fair, and prosperous working environment for laborers in the plantation industry.

Keywords: Legal Protection, Workers, PT. Blang Ketumba

ABSTRAK

Jaminan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia, terutama dalam sektor perkebunan kelapa sawit, masih dijumpai berbagai permasalahan yang belum terselesaikan. Meskipun terdapat regulasi yang mengatur hak-hak tenaga kerja, pelaksanaannya seringkali tidak optimal Penelitian ini berupaya mengkaji berbagai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja di PT. Blang Ketumba, Kabupaten Bireuen, serta kendala dan upaya yang dilakukan dalam implementasinya. Metode yang digunakan adalah yuridis empiris, termasuk dalam kategori penelitian hukum sosiologis, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum di perusahaan tersebut belum berjalan maksimal. Beberapa bentuk perlindungan seperti penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), sosialisasi keselamatan kerja, dan pelaksanaan K3 telah dilakukan, namun belum menyeluruh dan konsisten.

Kendala utama meliputi keterbatasan fasilitas, rendahnya kesadaran tenaga kerja terhadap hak-haknya, serta lemahnya pengawasan dari pihak berwenang. Masalah lain seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan ketidakadilan dalam pengupahan juga menjadi perhatian penting. Untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, diperlukan peningkatan edukasi mengenai hak-hak pekerja, pemenuhan fasilitas kerja yang layak, serta penguatan sistem pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, penting juga untuk menjamin keberlanjutan jaminan sosial melalui kepesertaan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang aman, adil, dan sejahtera bagi seluruh tenaga kerja di sektor perkebunan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, PT. Blang Ketumba

1. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum merupakan seperangkat norma atau ketentuan yang disusun untuk melindungi serta menjamin hak-hak setiap individu dari potensi ancaman maupun pelanggaran.[1] Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, konsep perlindungan hukum bagi pekerja berpijak pada nilai-nilai Pancasila sebagai dasar ideologis, meskipun terinspirasi dari pemikiran hukum Barat yang menekankan pentingnya penghormatan terhadap hak asasi manusia. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia menitikberatkan pada penghargaan terhadap martabat dan nilai kemanusiaan para pekerja, baik dalam kapasitasnya sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Perlindungan terhadap tenaga kerja telah diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 5 yang menjamin hak-hak pekerja. Selanjutnya, Pasal 6 menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk memperlakukan pekerja tanpa diskriminasi, baik berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, ras, maupun pandangan politik. Bahkan, kesetaraan ini juga mencakup perlakuan adil terhadap pekerja penyandang disabilitas, selama sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya.[2]

Di Indonesia, prinsip ini tidak hanya berakar pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tetapi juga ditegaskan melalui berbagai regulasi turunan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

[1] Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesi*a, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm. 38.

[2] Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Kendati demikian, implementasi perlindungan tersebut, khususnya di sektor perkebunan kelapa sawit, masih menghadapi tantangan serius, seperti lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum, dan minimnya jaminan sosial.[3]

PT. Blang Ketumba adalah badan usaha milik swasta yang menjalankan kegiatan produksi di sektor kelapa sawit, fokus utama perusahaan adalah produksi minyak kelapa sawit mentah. Produk hasil produksi kemudian dialirkan ke fasilitas pengolahan tahap selanjutnya. Perusahaan tidak hanya memproduksi minyak kelapa sawit sebagai produk utama, tetapi juga memproduksi berbagai produk sampingan seperti kernel sawit (*palm karnel*)dan abu tandan kosong kelapa sawit, yang selanjutnya diolah lebih lanjut di pabrik atau unit pengolahan lanjutan. Pada awal beroperasi PT ini hanya mampu mengolah TBS sebanyak 15 ton/jam, namun saat ini telah mengalami peningkatan hingga bisa mengolah TBS lebih dari 36 ton/hari.[4]

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, ditemukan sejumlah permasalahan serius yang dihadapi oleh PT. Blang Ketumba, terutama terkait dengan aspek ketenagakerjaan dan keberlanjutan perusahaan. Salah satu permasalahan utama adalah perusahaan tersebut belum mengantongi sertifikat *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO), yang merupakan standar wajib bagi perusahaan kelapa sawit di Indonesia. Hal ini tercatat dalam Surat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Nomor: B-491/KB/.410/E/06/2024 yang diterbitkan pada 12 Juni 2024,[5] yang menunjukkan bahwa PT. Blang Ketumba masih belum memenuhi salah satu syarat penting dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit yangdapat di andalkan dan berkesinambungan.

[3] Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, PT. Rajawali, Jakarta, 2008, hlm. 2.

[4] Yohana Dian Putri dan Siti Maimunah, Relayout Tata Letak Fasilitas Produksi Pada PT. Blang Ketumba Menggunakan Metode Systematic Layout Planning Dan Software Blocpan, *Jurnal Manajemen Rekayasa Dan Inovasi Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Februari 2023, hlm. 2. https://doi.org/10.62375/jmrib.v2i2.283

[5] Mirzianda R., Tiga Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Bireuen Belum Kantongi Sertifikat ISPO," *Kabartamiang.com*, 28 Januari 2025, hlm. 1.

PT. Blang Ketumba, sebagai perusahaan swasta di sektor perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Bireuen, menjadi contoh konkret dari ketimpangan antara regulasi dan praktik di lapangan. Permasalahan yang muncul meliputi ketidakpatuhan terhadap ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jam kerja yang melebihi batas tanpa kompensasi layak, serta tidak tersedianya Alat Pelindung Diri (APD) secara memadai. Selain itu, pekerja sering kali tidak dilindungi secara hukum karena ketiadaan kontrak kerja formal dan akses terhadap jaminan sosial seperti BPJS.

Secara konseptual, perlindungan hukum terhadap pekerja mencakup perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan terhadap tindakan pemerintah. Menurut Fitzgerald (dalam Satjipto Rahardjo), teori perlindungan hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan masyarakat, yang hanya dapat dicapai dengan membatasi kepentingan tertentu untuk melindungi kepentingan lainnya. Dalam konteks ketenagakerjaan, hal ini mencakup hak atas keselamatan kerja, kesejahteraan, dan perlakuan yang adil.[6]

Penelitian ini juga mempertimbangkan hasil-hasil penelitian sebelumnya

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian Terdahulu	Fokus dan Temuan Utama	Keterbatasan / Gap dalam Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian Baru	Kebaruan (Novelty) yang Ditawarkan
1	Sufriaman dan Herman (2023)[7]	*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perusahaan Rintisan di Kota Makassar*	Menyoroti perlindungan hukum tenaga kerja di perusahaan rintisan (startup). Fokus pada aspek ekonomi, sosial, serta K3	Tidak membahas implementasi perlindungan hukum di perusahaan non-startup skala lokal.	Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen	Studi kasus langsung pada perusahaan lokal non-startup, meneliti secara empiris implementasi perlindungan hukum tenaga kerja.

[6] Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 53.

[7] Sufriaman & Herman, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perusahaan Rintisan Di Kota Makassar, *Jurnal Qisthosia: Jurnal Syariah dan Hukum,* Vol. 4, No. 1, Juni 2023, hlm. 69-85.

			dan hak dasar tenaga kerja.			
2	Ririn Oktaviani (2020)[8]	*Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Outsourcing di Perusahaan Swasta*	Fokus pada perlindungan hukum terhadap karyawan outsourcing, mencakup hak dan kewajiban mereka.	Tidak membahas pekerja tetap atau implementasi di sektor formal/lokal tertentu.	Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen	Fokus pada pekerja tetap di perusahaan lokal serta praktik perlindungan hukum ketenagakerjaan berdasarkan data lapangan.
3	Suci Mahara dkk. (2021)[9]	*Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Mendapatkan PHK Akibat Covid-19*	Meneliti kekosongan regulasi dalam perlindungan PHK akibat pandemi. Menyoroti ketidakhadiran aturan khusus *force majeure*.	Terbatas pada situasi darurat pandemi, tidak membahas perlindungan hukum pada kondisi kerja normal.	Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen	Meneliti di luar konteks pandemi, memberikan gambaran perlindungan hukum dalam kondisi normal di daerah tertentu.
4	Fadhilah Rizki (2019)[10]	*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di Pabrik Garmen di Jawa Barat*	Mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan, termasuk hak maternitas, jam kerja, dan diskriminasi.	Fokus hanya pada pekerja perempuan dan sektor industri tertentu (garmen), tidak mencakup perlindungan umum semua jenis pekerja.	Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen	Penelitian mencakup perlindungan hukum bagi semua tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan, dalam satu perusahaan spesifik sektor lokal.

[8] Ririn Oktaviani, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Outsourcing di Perusahaan Swasta*, 2020.

[9] Suci Mahara, Malahayati & Hasan Basri, Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIM FH)*, Vol. 4, No. 2, April 2021, hlm. 163–172. DOI: https://doi.org/10.29103/jimfh.v4i2.4015

[10] Fadhilah Rizki. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di Pabrik Garmen di Jawa Barat." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan* 2, no. 1 (2019): 25–34.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam merumuskan model perlindungan hukum yang lebih responsif terhadap kondisi tenaga kerja sektor perkebunan, serta mendorong pemerintah dan perusahaan untuk memperkuat kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

2. METODE PENELITIAN

Dalam studi ini peneliti memakai metode *yuridis empiris*, yaitu pendekatan hukum sosiologis yang bermaksud untuk menganalisis penerapan hukum dalam praktik di masyarakat,[11] khususnya berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen. studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan teknik deskriptif analitis. yang memusatkan perhatian pada fenomena sebagaimana adanya di lapangan dan menganalisisnya secara sistematis untuk menarik kesimpulan. Penelitian ini bersifat *deskriptif*, karena bertujuan untuk memberikan deskripsi yang faktual serta akurat mengenai kondisi nyata terkait hubungan industrial dan perlindungan hukum tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Lokasi penelitian dilakukan secara langsung PT. Blang Ketumba berlokasi di Jl. Teungku Chik Ditiro No. 26, Km. 33, Kecamatan Juli, Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh. Peneliti memperoleh informasi melalui narasumber yang berasal dari tiga unsur utama, yaitu dari pihak perusahaan (Manajer HRD, pengawas pekerja, dan lima orang buruh lapangan), dari unsur pemerintah (pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bireuen), serta kalangan akademisi yaitu Dr. T. Rasyidin, S.H.I., M.H.).

Data langsung dan tidak langsung digunakan dalam penelitian ini. Data langsung berasal dari observasi dan wawancara di lapangan, sedangkan data tidak langsung berasal dari penelitian pustaka yang mencakup bahan hukum primer seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

[11] Jamaluddin, *Buku Panduan Akademik*, Unimal Press, Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh, 2015, hlm. 111.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan[12]. Selain itu, digunakan sumber hukum tersier seperti karya ilmiah, jurnal, dan buku yang relevan, serta sumber hukum sekunder seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

Penelitian ini melibatkan agregasi data yang dilakukan dengan dua teknik utama, yaitu studi lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan melalui wawancara langsung dengan narasumber untuk memperoleh informasi faktual terkait persoalan perlindungan tenaga kerja. Sementara itu, penelitian kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai literatur dan regulasi yang mendukung analisis hukum dalam penelitian ini.

Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan teknik deskriptif yang mencakup beberapa tahapan penting. Tahap pertama adalah pengumpulan data sejak awal penelitian; tahap kedua adalah reduksi data, yaitu penyaringan data yang relevan dengan fokus penelitian; tahap ketiga adalah penyajian data dalam bentuk narasi yang terstruktur; dan tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi, yaitu proses interpretasi makna dari data yang diperoleh untuk merumuskan kesimpulan yang bersifat tetap dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen

Tenaga kerja merupakan aset penting dalam dunia industri dan ekonomi. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi tenaga kerja menjadi hal yang esensial untuk menjamin hak-hak mereka dalam hubungan kerja. Di Indonesia, perlindungan tenaga kerja diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan,

[12] Riski Pardinata Berutu, Hadi Iskandar, dan Dedy Syahputra, "Analisis Kepastian Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Uji Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* 6, no. 2 (Agustus 23, 2023): 137–159, https://ojs.unimal.ac.id/jimfh /article/view/8391.

di antaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan daerah seperti Qanun Provinsi Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan perlindungan yang adil dan memastikan kesejahteraan tenaga kerja dalam berbagai sektor industri.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara komprehensif mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja serta pengusaha, termasuk aspek perlindungan hukum terkait upah, jam kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja. Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja serta jaminan sosial tenaga kerja. Namun, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terjadi beberapa perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan, seperti fleksibilitas dalam sistem kontrak kerja dan pengupahan. Walaupun tujuan utama dari perubahan ini adalah untuk meningkatkan investasi dan daya saing industri, hal ini juga memunculkan berbagai tantangan terkait stabilitas perlindungan tenaga kerja, terutama bagi pekerja kontrak dan *outsourcing*.[13]

Di Provinsi Aceh implementasi peraturan ketenagakerjaan juga diatur dalam Qanun Provinsi Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan. Qanun ini menekankan pentingnya perlindungan tenaga kerja sesuai dengan prinsip syariat Islam dan kearifan lokal Aceh. Salah satu aspek penting dalam qanun ini adalah ketentuan mengenai jaminan kesejahteraan pekerja, termasuk hak-hak pekerja perempuan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan qanun ini masih menghadapi berbagai kendala, seperti lemahnya pengawasan dan ketidaksesuaian implementasi di beberapa perusahaan, termasuk PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen.

[13] Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan, *Analisis Implementasi Kebijakan Perlindungan Kerja Outsourcing*, Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, 2023, hlm. 47.

Untuk mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai implementasi perlindungan hukum tenaga kerja di PT. Blang Ketumba, dilakukan wawancara dengan Rizki Afdhal yang menjelaskan bahwa:

> "Perusahaan berupaya meningkatkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan memperbaiki kebijakan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Salah satu langkah yang diambil adalah secara bertahap melengkapi pekerja lapangan dengan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar. Selain itu, pengawasan terhadap penerapan K3 juga diperketat untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Upaya lain yang dilakukan mencakup peningkatan kesadaran pekerja melalui sosialisasi mengenai pentingnya keselamatan kerja serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku."[14]

Perusahaan menunjukkan komitmen kuat dalam meningkatkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja melalui perbaikan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Salah satu langkah konkret yang diambil adalah penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang standar untuk pekerja lapangan secara bertahap, Dalam rangka menekan angka kecelakaan kerja dan mewujudkan lingkungan kerja yang terjamin keamanannya. Selain itu, pengawasan terhadap implementasi K3 diperketat untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan benar-benar dijalankan di lapangan, sehingga potensi pelanggaran dan kelalaian dapat ditekan. Tidak hanya aspek fisik, perusahaan juga fokus pada peningkatan kesadaran pekerja melalui sosialisasi rutin tentang prosedur keselamatan dan kewajiban kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendorong pekerja untuk lebih memahami hak dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keselamatan kerja, serta lebih proaktif dalam menciptakan budaya kerja yang aman dan patuh hukum.

Penyediaan APD bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga merupakan bentuk nyata jaminan hukum yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum maksimal dalam menyediakan APD sesuai standar, sehingga berpotensi melanggar hak-hak dasar pekerja atas keselamatan kerja. Penelitian ini menekankan bahwa perusahaan yang lalai menyediakan APD dapat

[14] Rizki Afdhal, Manajer Sumber Daya Manusia (HRD) PT. Blang Ketumba, *Wawancara*, Senin, 10 Februari 2025, (13.00 WIB).

dimintai pertanggungjawaban hukum apabila terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian tersebut. Dengan demikian, pemenuhan APD secara menyeluruh merupakan bagian penting dari kewajiban hukum perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja.[15]

Namun pendapat dari pekerja lapangan seperti Muhammad Fadhil,[16] menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja masih belum optimal. Ia mengungkapkan bahwa ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) sangat minim dan pengawasan keselamatan kerja dari manajemen lemah, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan. Selain itu, akses terhadap BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan juga belum merata, padahal jaminan sosial merupakan hak penting bagi pekerja. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya di lapangan, yang menuntut peningkatan implementasi dan pengawasan agar hak-hak pekerja benar-benar terpenuhi.

Veranida, perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bireuen, menyampaikan bahwa pemerintah telah melakukan berbagai upaya seperti pengawasan berkala dan sosialisasi hak-hak pekerja, terutama terkait keselamatan kerja dan jaminan sosial. Jika ditemukan pelanggaran, langkah hukum akan ditempuh sesuai peraturan. Meski demikian, penerapan aturan di lapangan sering kali masih menemui kendala karena lemahnya pengawasan dan rendahnya kesadaran dari pihak perusahaan dan pekerja.[17]

Menurut Rasyidin, dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, perlindungan hukum di sektor perkebunan kelapa sawit, termasuk PT. Blang Ketumba, seharusnya mencakup pemberian APD, upah layak, jam kerja sesuai regulasi, dan jaminan sosial. Ia menegaskan pentingnya penegakan hukum secara

[15] Solicha, Fitri Hardianti & Wijayanti, Asri, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Pelindung Diri, *Wijayakusuma Law Review*, Vol. 2, No. 1, Desember 2020, hlm. 31

[16] Muhammad Fadhil, Pekerja Lapangan (Buruh Lepas), Wawancara, tanggal 10 Februari 2025

[17] Veranida, S.E., Pejabat Pemerintah Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bireuen, Wawancara tanggal 12 Februari 2025

tegas terhadap perusahaan yang melanggar, serta perlunya perjanjian kerja yang transparan dan adil untuk melindungi pekerja dari PHK sepihak.[18]

Pengalaman langsung para pekerja lapangan menguatkan temuan bahwa perlindungan masih jauh dari memadai. Mereka menyebut minimnya APD, jam kerja berlebih tanpa kompensasi, dan tidak meratanya akses terhadap BPJS. Padahal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menetapkan hak atas keselamatan kerja dan upah lembur, serta jaminan sosial sebagai bagian dari perlindungan hukum. Kondisi ini menuntut peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja guna mebuat suasana kerja yang aman dan adil.

B. Tantangan dan Solusi dalam Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Karyawan di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen

Untuk menciptakan keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja, perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat penting. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ada berbagai hambatan yang membuat perlindungan ini kurang efektif. Salah satu masalah utama adalah kurangnya pemahaman tenaga kerja mengenai hukum yang melindungi mereka, terutama di sektor informal. Banyak pekerja tidak menyadari hak-hak mereka, seperti upah sesuai standar kelayakan, perlindungan sosial, dan suasana kerja yang aman. Selain itu, lemahnya pengawasan serta minimnya penegakan hukum oleh pihak berwenang juga menjadi penghalang utama.[19] Meskipun aturan ketenagakerjaan telah disusun dengan baik, penerapannya di lapangan sering tidak berjalan maksimal karena keterbatasan tenaga pengawas dan dana operasional.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, berbagai langkah telah diambil oleh pemerintah dan pihak terkait. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, telah menjalankan program sosialisasi dan edukasi kepada pekerja agar mereka

[18] Dr. T. Rasyidin, S.H.I., M.H., Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Wawancara tanggal 14 Februari 2025.

[19] Sahata Panjaitan dan Raja Ritonga, *Op. Cit.,* hlm. 256.

lebih memahami hak-haknya.[20] Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pekerja mengenai peraturan ketenagakerjaan dan mendorong mereka untuk lebih aktif dalam memperjuangkan kesejahteraan mereka. Selain itu, jumlah pengawas ketenagakerjaan terus ditingkatkan, dan mereka diberikan pelatihan agar lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Pemerintah juga menjalin kerja sama dengan serikat pekerja dan organisasi buruh agar aspirasi tenaga kerja lebih diperhatikan dan hak-hak mereka bisa lebih terjamin.

Selain peran pemerintah, dukungan dari dunia usaha dan masyarakat juga sangat diperlukan untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja. Perusahaan diharapkan Menunjukkan kepedulian yang lebih besar dalam pemenuhan hak-hak pekerja, seperti memberikan upah sesuai standar kelayakan, menjamin keselamatan kerja, dan menyediakan jaminan sosial. Sementara itu, masyarakat dapat berkontribusi dengan meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya perlindungan tenaga kerja, misalnya melalui kampanye sosial atau ikut serta dalam pengawasan pelaksanaan aturan ketenagakerjaan. Dengan adanya kerja sama antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat, diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih adil dan layak bagi tenaga kerja.

Dalam lingkup internasional, perlindungan hukum bagi tenaga kerja juga menghadapi tantangan baru, seperti perubahan pasar tenaga kerja dan pengaruh globalisasi. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan harus mampu beradaptasi dan berkembang agar tetap relevan.[21] Misalnya, pemerintah perlu memperkuat aturan yang melindungi pekerja migran serta tenaga kerja di sektor ekonomi digital yang semakin berkembang. Dengan pendekatan yang tidak hanya bersifat reaktif tetapi juga proaktif, perlindungan tenaga kerja dapat lebih efektif dalam menghadapi perubahan zaman. Melalui komitmen bersama dari semua pihak,

[20] I Dewa Ayu Widyani, dkk., Sosialisasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja/Buruh yang Diputuskan Hubungan Kerjanya Akibat Pandemi COVID-19, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 5, No. 2, 2021, hlm. 295. https://repository.uki.ac.idac.id/6128/1/SOSIALISASIKEBIJAKANPEMERINTAHBAGIPEKERJABURUHYANGDIPUTUSKAN.pdf

[21] Najwa Choerunnisa, dkk., Transformasi Pasar Kerja dalam Perspektif Hukum terhadap Tren Freelance dan Remote Work di Era Globalisasi, *Syariah: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2, No. 2, 2025, hlm. 295. https://doi.org/10.62017/syariah.v2i2.3862

kendala-kendala dalam perlindungan tenaga kerja dapat diatasi secara bertahap, sehingga tercipta sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara dengan Pejabat Pemerintah Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bireuen, pelaksanaan jaminan hukum bagi pekreja di sektor perkebunan masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan tenaga pengawas ketenagakerjaan, yang berdampak pada kurangnya pemantauan terhadap kondisi kerja di perusahaan. Akibatnya, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mematuhi regulasi ketenagakerjaan, terutama terkait upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Hal ini lebih sering dialami oleh pekerja lepas yang tidak memiliki perjanjian kerja tetap, Akibatnya, para pekerja menjadi lebih mudah dieksploitasi dan tidak memperoleh hak-hak yang semestinya mereka dapatkan.

Selain keterbatasan pengawasan, rendahnya kesadaran pekerja terhadap hak-hak mereka juga menjadi faktor yang memperburuk situasi. Banyak pekerja belum memahami pentingnya jaminan sosial dan keselamatan kerja, termasuk kewajiban perusahaan dalam menyediakan Alat Pelindung Diri (APD). Kondisi ini menyebabkan sebagian besar pekerja tidak menuntut hak-haknya secara aktif, sehingga perusahaan cenderung mengabaikan K3 dan pemenuhan hak-hak pekerja yang diatur dalam perundang-undang ketenagakerjaan.

Upaya mengatasi permasalahan tersebut, Pemerintah, lewat kementrian ketenagakerjaan, rutin melakukan sosialisasi kepada pekerja dan perusahaan mengenai pentingnya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Langkah ini bertujuan agar perusahaan lebih bertanggung jawab dalam melindungi tenaga kerja serta mendaftarkan mereka ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, pemerintah juga berupaya meningkatkan koordinasi dengan perusahaan guna memastikan implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia[22] penguatan pengawasan terhadap perusahaan menjadi salah satu prioritas dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja, terutama di sektor informal dan perkebunan yang sering kali memiliki standar kerja yang kurang layak. Perusahaan yang mendapatkan sosialisasi dan pengawasan berkala cenderung lebih patuh terhadap aturan ketenagakerjaan dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mendapatkan pengawasan.[23] Oleh karena itu, peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan serta optimalisasi sistem pengaduan bagi pekerja menjadi langkah strategis yang perlu diperkuat guna memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang ada.

Pentingnya partisipasi pekerja dalam serikat buruh atau forum tenaga kerja sebagai sarana untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Dengan adanya serikat buruh yang kuat, pekerja dapat memiliki wadah untuk menyampaikan keluhan dan bernegosiasi dengan perusahaan terkait kesejahteraan dan kondisi kerja mereka.[24] Pemerintah juga diharapkan untuk terus memperkuat regulasi dan memberikan sanksi tegas bagi perusahaan yang terbukti melanggar hak-hak tenaga kerja.

Dengan adanya berbagai upaya ini, diharapkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen dapat semakin meningkat, sehingga hak-hak pekerja dapat terpenuhi secara optimal dan hubungan industrial yang lebih harmonis dapat terwujud. Pemerintah, perusahaan, serta pekerja perlu berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku.

[22] Yuli Adiratna, dkk. *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022.

[23] Arsis Ravi Dana, dkk., Implikasi Hukum Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Pasca Pailit, *Jurnal Supremasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol 14, No 2, 2024, hlm. 40.

[24] Enggartiasti, Sherly Anggraini, Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Syntax Admiration*, Vol. 4, No. 3, 2023, hlm. 353. https://www.jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/565

Berdasarkan wawancara dengan pengawas pekerja di PT. Blang Ketumba, didapat yaitu salah satu kendala utama dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ialah kurangnya ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) bagi seluruh pekerja lapangan. Keterbatasan anggaran perusahaan menjadi faktor utama yang menyebabkan tidak semua pekerja dapat memperoleh APD yang sesuai dengan standar keselamatan kerja. Hal ini berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja serta berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja dalam jangka panjang.

Untuk mengatasi permasalahan ini, pihak perusahaan telah melakukan beberapa upaya, salah satunya dengan memberikan imbauan kepada pekerja agar selalu menggunakan APD yang tersedia. Selain itu, perusahaan juga telah mengusulkan pengadaan APD secara bertahap guna memastikan seluruh pekerja bisa bertugas dalam situasi yang *safty* dan sesuai dengan kaidah ketenagakerjaan. Meskipun langkah ini masih dalam proses, diharapkan ke depannya perusahaan mampu memenuhi standar keselamatan kerja secara menyeluruh demi melindungi hak-hak tenaga kerja.

Situasi yang dialami para pekerja di PT. Blang Ketumba menunjukkan pentingnya pelaksanaan perlindungan hukum yang menyeluruh terhadap tenaga kerja, sebagaimana ditegaskan oleh Suhartoyo bahwa perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional mencakup hak atas upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, serta akses terhadap jaminan sosial tenaga kerja. Ketidaksediaan Alat Pelindung Diri (APD), jam kerja yang melebihi batas tanpa kompensasi, dan tidak adanya akses terhadap BPJS di perusahaan tersebut mencerminkan lemahnya implementasi terhadap hak-hak tersebut. Padahal, Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan tegas menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila perusahaan tidak menyediakan perlindungan yang memadai, hal ini tidak hanya melanggar hak dasar pekerja, tetapi juga berisiko

menimbulkan kecelakaan kerja dan menurunkan kualitas hidup serta produktivitas tenaga kerja. [25]

Banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam memastikan standar keselamatan yang layak maupun dalam pengawasan terhadap kondisi kerja di lapangan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat celah dalam implementasi kebijakan keselamatan yang seharusnya menjadi kewajiban perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Tantangan administratif dalam perlindungan tenaga kerja menjadi salah satu aspek yang tidak kalah penting dari keselamatan kerja. Salah satu isu krusial adalah rendahnya tingkat kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial, seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, khususnya bagi pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis.[26] Ketidakterikatan dalam kontrak formal sering kali mengakibatkan hak-hak pekerja, seperti jaminan sosial dan perlindungan atas risiko kerja, terabaikan. Padahal, peraturan perundang-undangan mewajibkan perusahaan untuk memberikan perlindungan menyeluruh kepada seluruh tenaga kerja, baik dari aspek keselamatan kerja maupun kesejahteraan sosial. Ketiadaan jaminan sosial tidak hanya melanggar hak dasar pekerja, tetapi juga memperbesar kerentanan pekerja terhadap risiko kecelakaan maupun ketidakpastian ekonomi akibat sakit atau pemutusan hubungan kerja.[27]

Di sisi lain, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum oleh instansi terkait memperparah ketidakpatuhan perusahaan terhadap kewajiban perlindungan tenaga kerja. Minimnya sanksi hukum yang tegas dan ketidak konsistenan pengawasan menyebabkan banyak perusahaan mengabaikan standar

[25] Suhartoyo. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 2, 2019, hlm. 228.

[26] Eriyan Rahmadani Dianova dan Karen Eklesia Gabriella Kaendo. Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain. *Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, Vol. 1, No. 2, 2023, hlm. 330. https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1281.

[27] Ray zul Hazmi dan Edy Soesanto. Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Berbasis Undang-Undang Dasar 1945 di Industri Manufaktur : Studi Kasus PT.Rehau Indonesia, *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 2, No. 7, 2024, hlm. 199.

perlindungan demi efisiensi biaya. Fenomena ini menunjukkan bahwa regulasi yang ada belum diiringi dengan implementasi dan pengawasan yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk memperkuat pelaksanaan perlindungan hukum ketenagakerjaan. Pemerintah harus memperkuat sistem pengawasan dan mengefektifkan sanksi hukum, sementara perusahaan perlu membangun budaya kerja yang patuh regulasi dan berorientasi pada keselamatan serta kesejahteraan pekerja. Selain itu, peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja juga penting agar mereka lebih berani memperjuangkan hak-haknya jika terjadi pelanggaran. Pendekatan holistik dan kolaboratif ini menjadi kunci dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, aman, dan berkelanjutan.

Untuk mengatasi berbagai tantangan dalam penerapan perlindungan hukum bagi pekerja, diperlukan penguatan kebijakan yang lebih komprehensif, terutama dalam aspek kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Kepatuhan perusahaan terhadap standar keselamatan kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan dan penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah. Jika pengawasan berjalan optimal, maka perusahaan akan lebih terdorong untuk memenuhi kewajibannya dalam menyediakan Alat Pelindung Diri (APD), mendaftarkan pekerja ke dalam program jaminan sosial, serta menerapkan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.[28]

Jaminan hukum bagi tenaga kerja bukan sekedar bergantung kepada regulasi yang ada, akan melainkan pada kesadaran perusahaan akan tanggung jawab sosialnya.[29] Perusahaan yang memiliki komitmen terhadap kesejahteraan pekerja cenderung lebih proaktif dalam menerapkan standar keselamatan dan memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja, termasuk bagi pekerja lepas yang sering kali tidak memiliki perjanjian kerja formal. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang tidak

[28] Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana – Panduan untuk Pekerja, International Labour Organization,* 2012.

[29] Dezonda R. Pattipawae, Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja, *Jurnal Sanari*, Vol. 3, No. 1, 2022, hlm. 41.

hanya bersifat represif melalui sanksi hukum, tetapi juga insentif bagi perusahaan yang secara aktif melindungi hak-hak pekerja.

Tantangan dalam perlindungan hukum tenaga kerja juga terkait dengan rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka. Banyak pekerja, terutama di sektor informal dan tenaga kerja lepas, tidak sepenuhnya mengetahui hak mereka atas jaminan kesehatan, upah lembur, serta perlindungan dari risiko kecelakaan kerja.[30] Oleh karena itu, sosialisasi mengenai regulasi ketenagakerjaan perlu ditingkatkan, baik melalui program pemerintah maupun inisiatif perusahaan, guna menjamin setiap tenaga kerja dapat bekerja dalam situasi yang layak dan baik.

Dengan lebih banyak pengawasan, penerapan hukum yang lebih baik dan efektif, serta edukasi bagi pekerja dan perusahaan, diharapkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat diterapkan secara lebih optimal. Peran aktif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan akademisi, menjadi kunci dalam menciptakan kawasan kerja yang lebih terlindungi dan setara bagi semua pekerja.

4. KESIMPULAN

Jaminan Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen masih belum terlaksana secara maksimal. Meskipun pihak perusahaan telah melakukan beberapa upaya seperti menyediakan Alat Pelindung Diri (APD), melakukan sosialisasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta menerapkan pengawasan. Beragam kendala turut menjadi penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum ini, di antaranya keterbatasan jumlah dan kualitas APD yang disediakan, kurangnya pengetahuan pekerja tentang hak-hak mereka, serta lemahnya pengawasan serta penerapan hukum dari pihak yang berwenang. Meski demikian, beberapa langkah perbaikan telah mulai dilakukan. Perusahaan berupaya meningkatkan sosialisasi kepada para pekerja tentang pentingnya keselamatan kerja dan hak-hak yang mereka miliki. Selain itu, penyediaan APD dilakukan secara bertahap agar seluruh pekerja mendapatkan

[30] Sahata Panjaitan dan Raja Ritonga, *Op. Cit.,* hlm. 252.

perlindungan yang layak. Dorongan untuk mematuhi regulasi ketenagakerjaan, termasuk anggota dalam program perlindungan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, juga terus digalakkan sebagai bentuk komitmen terhadap jaminan tenaga kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Asyhadie, Zaeni. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: PT Rajawali, 2008.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1983.

Jamaluddin. *Buku Panduan Akademik*. Lhokseumawe: Unimal Press, Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh, 2015.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana – Panduan untuk Pekerja*. Geneva: International Labour Organization, 2012.

Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Yuli Adiratna, dkk. *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022.

Jurnal / Artikel Ilmiah

Choerunnisa, Najwa, dkk. "Transformasi Pasar Kerja dalam Perspektif Hukum terhadap Tren Freelance dan Remote Work di Era Globalisasi." *Syariah: Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 2 (2025): 295. DOI: https://doi.org/10.62017/syariah.v2i2.3862

Dana, Arsis Ravi, dkk. "Implikasi Hukum Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Pasca Pailit." *Jurnal Supremasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 14, no. 2 (2024): 40. DOI: https://doi.org/10.35457/supremasi.v14i2.3779

Dianova, Eriyan Rahmadani, dan Karen Eklesia Gabriella Kaendo. "Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain." *Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary* 1, no. 2 (2023): 330. https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1281.

Enggartiasti, Sherly Anggraini. "Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 3 (2023): 353. https://www.jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/565

Hazmi, Ray Zul, dan Edy Soesanto. "Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Berbasis Undang-Undang Dasar 1945 di Industri Manufaktur: Studi Kasus PT. Rehau Indonesia." *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, no. 7 (2024): 199.

Mahara, Suci, Malahayati, dan Hasan Basri. "Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIM FH)* 4, no. 2 (2021): 163–172. DOI: https://doi.org/10.29103/jimfh.v4i2.4015

Pattipawae, Dezonda R. "Tanggung Jawab Pemerintah dan Pengusaha atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja." *Jurnal Sanari* 3, no. 1 (2022): 41.

Putri, Yohana Dian, dan Siti Maimunah. "Relayout Tata Letak Fasilitas Produksi Pada PT. Blang Ketumba Menggunakan Metode Systematic Layout Planning dan Software Blocpan." *Jurnal Manajemen Rekayasa dan Inovasi Bisnis* 2, no. 2 (2023): 2. https://doi.org/10.62375/jmrib.v2i2.283

Rizki, Fadhilah. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di Pabrik Garmen di Jawa Barat." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan* 2, no. 1 (2019): 25–34.

Sufriaman, dan Herman. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perusahaan Rintisan di Kota Makassar." *Jurnal Qisthosia: Jurnal Syariah dan Hukum* 4, no. 1 (2023): 69–85.

Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 228.

Widyani, I Dewa Ayu, dkk. "Sosialisasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja/Buruh yang Diputuskan Hubungan Kerjanya Akibat Pandemi COVID-19." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 2 (2021): 295.

Berutu, Riski Pardinata, Hadi Iskandar, dan Dedy Syahputra. "Analisis Kepastian Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Uji Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* 6, no. 2 (23 Agustus 2023): 137–159. https://ojs.unimal.ac.id/jimfh/article/view/8391.

Undang-Undang

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.

Internet

Mirzianda, R. "Tiga Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Bireuen Belum Kantongi Sertifikat ISPO." *Kabartamiang.com*, 28 Januari 2025. https://kabartamiang.com akses tanggal 4 april 2025.