

## **Sosialisasi Hak-Hak Ketenagakerjaan Pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta**

**Muhammad Zainal Abidin**  
Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta  
[Zabid27@gmail.com](mailto:Zabid27@gmail.com)

### Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui peran serta tenaga kerja dalam peningkatan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang penting dalam menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu, perlindungan juga bertujuan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja khususnya di Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta. Metode pengabdian yang berdasarkan pada yuridis normatif dengan menempatkan kajian pustaka. Adapun teknik yang digunakan adalah studi kepustakaan dan wawancara. Adapun hasil kegiatan ini adalah terpenuhinya aturan yang tersedia sehingga hak-hak tenaga kerja dapat terpenuhi. Selain itu perlindungan dasar bagi tenaga kerja dapat terpenuhi untuk mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembang usaha. Di sisi lain, keterlibatan antara pengusaha, pemerintah dan masyarakat setempat diperlukan untuk mengimplementasikan peraturan secara menyeluruh. Peningkatan produktivitas dan daya saing dapat tercapai upaya perluasan kesempatan kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Keyword: Hak-Hak Ketenagakerjaan, Pegawai, STAIT Yogyakarta

### **PENDAHULUAN**

Dalam dinamika kehidupan bermasyarakat, hak-hak tenaga kerja memegang peran penting sebagai landasan untuk mewujudkan hubungan kerja yang seimbang dan adil antara pekerja dan pengusaha. Pengenalan dan pemahaman yang baik terhadap hak-hak tersebut menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, nyaman, dan berkeadilan. Sebagai sebuah institusi pendidikan dan tempat berkarya yang bertujuan mencetak sumber daya manusia unggul, Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta mengakui pentingnya menyadarkan setiap pegawainya akan hak-hak yang melekat pada profesi mereka. Sosialisasi hak-hak ketenagakerjaan menjadi landasan awal untuk menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, mendukung, dan memberdayakan.

Artikel ini bertujuan sebagai upaya untuk menyelami lebih dalam mengenai peran penting sosialisasi hak-hak ketenagakerjaan bagi para pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta. Dalam perjalanan pembacaan ini, kita akan menjelajahi mengapa pemahaman hak-hak tenaga kerja tidak hanya relevan tetapi juga krusial dalam merangkul perkembangan positif di lingkungan kerja. Sosialisasi ini bukan hanya sekadar serangkaian kegiatan, melainkan investasi dalam sumber daya manusia yang berkualitas dan memberikan dampak positif secara jangka panjang.

Kegiatan ini penting sehingga melalui kegiatan pengabdian setidaknya masyarakat dapat memahami pengetahuan yang lebih mendalam tentang hak-hak tenaga kerja di Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta dan bagaimana sosialisasi ini akan menjadi landasan kokoh dalam membangun hubungan kerja yang saling menghormati, menguntungkan, dan memberikan kontribusi maksimal bagi semua pihak yang terlibat. (Anisawati, 2022) Pengetahuan tersebut berkaitan dengan hak-hak ketenagakerjaan yang diwadahi oleh cabang ilmu hukum yakni hukum ketenagakerjaan (Abbas, I., Salle, S., 2019). Ketenagakerjaan merupakan suatu bidang atau aspek yang melibatkan hubungan antara pekerja atau tenaga kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha. Bidang ini mencakup segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk hak, kewajiban, perlindungan, serta peraturan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Aspek-aspek penting dalam ketenagakerjaan melibatkan berbagai hal, seperti: 1) Hak dan Kewajiban Pekerja: Menyangkut hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas upah, jam kerja yang wajar, cuti, serta hak-hak lain yang melibatkan aspek keadilan dan kesejahteraan pekerja. 2). Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Menjamin bahwa lingkungan kerja aman dan sehat untuk pekerja. Ini mencakup regulasi dan praktik-praktik yang dirancang untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan. 3). Perundingan dan Hubungan Industrial: Menyangkut cara pekerja dan pengusaha berkomunikasi, bernegosiasi, dan menyelesaikan perselisihan. Ini mencakup pembentukan serikat pekerja, negosiasi perjanjian kerja bersama, dan resolusi konflik. 4) Peraturan Ketenagakerjaan: Melibatkan peraturan-peraturan hukum yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Ini termasuk peraturan tentang upah minimum, ketenagakerjaan anak, dan perlindungan pekerja migran. 5) Pendidikan dan Pelatihan: Menjamin bahwa pekerja

memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Ini mencakup program pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas pekerja. Ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam membangun hubungan kerja yang seimbang, adil, dan berkelanjutan. Pengelolaan ketenagakerjaan yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja, tetapi juga untuk keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan serta masyarakat secara keseluruhan. (Kurniawan, 2015). Sedangkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian setiap orang yang dimaksud adalah manusia yang dapat melaksanakan pekerjaan yang mampu menciptakan barang dan atau jasa dengan menerima imbalan (Ayu Puspitasari, R., Putri Ridzky Hutami, P., Diva Prasyanti, M., Ainun Nisa, M., & Dhya Kusuma, 2022). Tenaga kerja merujuk pada sejumlah orang yang tersedia untuk bekerja di suatu negara, industri, atau perusahaan pada suatu waktu tertentu. Secara umum, istilah "tenaga kerja" mencakup semua individu yang berpotensi bekerja, baik mereka yang sudah bekerja, mencari pekerjaan, atau mungkin juga termasuk orang-orang yang tidak bekerja tetapi dapat bekerja (seperti pengangguran yang siap bekerja) (Ermawan & Yunus, 2019). Tenaga kerja dapat merujuk pada individu yang bekerja di berbagai sektor ekonomi atau pada jenis pekerjaan tertentu. Istilah ini juga mencakup berbagai jenis pekerjaan, mulai dari pekerja manual hingga pekerja berpendidikan tinggi. (Ermawan & Yunus, 2019). Dalam konteks ekonomi, tenaga kerja dipengaruhi oleh hukum pasokan dan permintaan. Tingkat pengangguran, tingkat partisipasi angkatan kerja, dan dinamika lainnya berkontribusi terhadap keseimbangan antara pasokan dan permintaan tenaga kerja. Pendidikan dan keterampilan individu dalam tenaga kerja memainkan peran kunci dalam menentukan produktivitas dan nilai tambah suatu ekonomi. Meningkatkan kualifikasi dan keterampilan tenaga kerja dapat mendukung inovasi dan pertumbuhan ekonomi.

Konsep ketenagakerjaan melibatkan hubungan yang kompleks antara pekerja dan pengusaha, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini mencakup upah, jam kerja, kondisi kerja, dan hak-hak lainnya yang diatur oleh undang-undang atau perjanjian kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa perlindungan pekerja

telah diatur sedemikian rupa oleh negara. Peraturan yang berkenaan dengan hak-hak tenaga kerja pada dasarnya berlaku untuk setiap jenis pekerja dan usaha yang memiliki tenaga kerja (Sudrajat, 2020). Sebagai ruang, Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta setidaknya menjadi lokasi yang tepat untuk memberikan pemahaman kepada para tenaga kerja yang tergabung di dalamnya. Kegiatan ini diharapkan dapat mendapatkan manfaat yang berguna bagi pihak-pihak terkait. Tenaga kerja dapat mencakup berbagai kelompok dan latar belakang, termasuk perbedaan etnis, gender, usia, dan keberagaman lainnya. Penting untuk mempromosikan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua anggota tenaga kerja.

Latar belakang di atas terumuskan pada masalah yang dipecahkan melalui program Pengabdian Kepada Masyarakat ini meliputi bagaimana membangun kesadaran hukum bagi tenaga kerja yang terlibat dalam Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta. Permasalahan yang dikaji dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat berkaitan erat dengan permasalahan yang terjadi yakni tidak terpenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2023. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang perkembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya membangun kesadaran hukum bagi tenaga kerja di Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta.

## **METODE PENGABDIAN**

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya pada bagian pendahuluan bahwa pentingnya kegiatan pengabdian kepada masyarakat akan berdampak pada peningkatan kualitas banyak pihak, serta hasil atau luaran Pengabdian kepada Masyarakat tersebut dapat diaplikasikan dalam kehidupan masyarakat. Maka dari itu, kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan menggunakan metode yuridis-normatif yakni melalui sosialisasi hak-hak tenaga kerja terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta. Adapun tahapan kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah; 1) melakukan koordinasi dengan pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta untuk dapat mempersiapkan hal yang diperlukan dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat; 2) mempersiapkan

materi berupa *powerpoint* terkait dengan persoalan yang akan dikaji dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini; 3) sosialisasi kegiatan ini melibatkan dua orang mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta; 4) melaksanakan kegiatan sosialisasi Pengabdian Kepada Masyarakat terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta melalui diskusi secara panel di mana pemateri menyampaikan materi kemudian dilanjutkan tanya jawab antara pemateri dengan peserta.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hak dan kewajiban tenaga kerja adalah komponen krusial dalam konteks hubungan kerja yang seimbang dan adil antara pekerja dan pengusaha. Hak-hak dan kewajiban ini diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, serta norma dan aturan yang berlaku di suatu negara atau wilayah. Berikut adalah gambaran umum mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja: Informasi terkait ketenagakerjaan penting bagi calon pekerja yang memasuki dunia kerja. Informasi terkait ketenagakerjaan penting bagi calon tenaga kerja yang memasuki dunia kerja. Harapannya, dapat meningkatkan pemahaman dan mencegah terjadinya perbedaan pengetahuan yang dapat menimbulkan konflik hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perselisihan yang tidak terselesaikan secara memuaskan dapat menjadi bom waktu yang sewaktu-waktu dapat meledak (Triwahyuningsih, 2018). Konflik yang tidak terselesaikan juga dapat menimbulkan permusuhan di lingkungan kerja (Nurhalimah, 2018). Maka dari itu melalui kegiatan ini, perselisihan yang mungkin terjadi dapat segera terselesaikan dengan baik dengan pengetahuan yang baik pula dari kegiatan yang dilakukan.

Pemaparan materi dimulai dengan materi terkait hak tenaga kerja yakni: 1. Hak Upah dan Penghasilan; Menerima upah atau gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan, jam kerja, dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. 2. Hak Jam Kerja dan Istirahat: Bekerja dalam batas waktu yang ditetapkan oleh hukum, termasuk hak atas waktu istirahat dan cuti. 3. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan: Bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat serta menerima perlindungan terhadap risiko dan bahaya di tempat kerja. . Hak Cuti:

Memiliki hak untuk cuti, baik itu cuti tahunan, cuti sakit, atau cuti lainnya sesuai dengan peraturan perusahaan atau undang-undang yang berlaku. 5) Hak Asosiasi dan Serikat Pekerja: Bergabung dengan serikat pekerja atau asosiasi untuk melindungi hak bersama dan berpartisipasi dalam perundingan bersama pengusaha. 6) Hak Diskriminasi dan Perlakuan Adil: Dilarang mendapatkan perlakuan diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau karakteristik pribadi lainnya. 7) Hak Pendidikan dan Pelatihan: Mendapatkan akses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh pengusaha.

Pemaparan selanjutnya berkaitan dengan Kewajiban Tenaga Kerja yakni; 1. Kewajiban untuk Bekerja dengan Baik: Melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang ditetapkan. 2. Kewajiban Kedisiplinan: Menaati jam kerja, aturan perusahaan, dan kebijakan-kebijakan terkait tata tertib dan disiplin kerja. 3. Kewajiban untuk Melaksanakan Peraturan Keselamatan: Mengikuti pedoman dan prosedur keselamatan di tempat kerja untuk mencegah kecelakaan dan risiko kerja. 4. Kewajiban untuk Melibatkan Diri dalam Perundingan: Jika anggota serikat pekerja, ikut serta dalam perundingan dan dialog antara serikat pekerja dan pengusaha. 5. Kewajiban Etika dan Profesionalisme: Menjaga tingkah laku dan etika profesional di tempat kerja, termasuk kerja sama dengan rekan kerja dan pengusaha. 6. Kewajiban untuk Mengembangkan Diri: Berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi diri melalui pendidikan dan pelatihan yang tersedia. 7. Kewajiban Kerahasiaan dan Loyalitas: Menjaga kerahasiaan informasi perusahaan dan bersikap loyal terhadap pengusaha. Hubungan kerja yang baik dibangun atas dasar pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Keterlibatan dan partisipasi aktif dari kedua belah pihak, bersama dengan kepatuhan terhadap peraturan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. (Putri, 2021).

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa dalam seminggu ada 40 jam kerja termasuk 6 hari kerja, jadi satu hari kerja adalah 7 jam, Jumat.

disesuaikan dengan 40 jam kerja; Berlaku untuk 5 hari kerja jika dari 1 hari kerja sampai dengan 8 jam kerja. Dapat bekerja lembur hingga 4 jam/hari.(Dwirainaningsih, 2017). Usaha bisnis yang memperkerjakan pada waktu jam istirahat dan hari libur wajib membayar upah lembur. Lembur dapat dilakukan apabila terdapat perintah dari pimpinan dan persetujuan dari pekerja secara tertulis/melalui media digital(M. Amir Masruhim, 2016). Pekerja yang melakukan lembur 4 jam atau lebih wajib diberikan makan dan minum paling sedikit 1400 kkal tidak dapat diganti dengan uang sebagaimana pasal 26 hingga 29 peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Lembaga yang mempekerjakan pekerja pada masa libur dan hari raya wajib membayar upah lembur. Lembur dimungkinkan jika diperintahkan oleh manajemen dan disetujui oleh karyawan secara tertulis/melalui media digital (Khair, 2021). Pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan diri sebagai peserta ke BPJS sesuai program jaminan sosial yang diikuti (UU No. 24 Tahun 2011 Pasal 14 tentang BPJS). Seluruh pekerja dan keluarganya berhak atas jaminan sosial di tempat kerja. (Muin, 2015). (UU No. 13 tahun 2003 pasal 99). Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian (PP No.37 Tahun 2021 Pasal 4 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan(Hidayat, 2003)). Sosialisasi hak tenaga kerja yang dilakukan juga menyampaikan hak-hak tenaga kerja perempuan. Pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya dilarang bekerja apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00(Hizanatul Ulumi & Suryani Hamzah, 2022). Pekerja/buruh diberikan hak libur 1 hari libur untuk 6 hari kerja dan 2 hari libur untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. (PP 35 Tahun 2021 Pasal 22)h. Pekerja/buruh diberi waktu istirahat dan cuti istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 79). Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 79). Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (UU No. 13 tahun 2003

pasal 83). Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan dan mendapatkan upah penuh. (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 82). Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dan mendapatkan upah penuh(Djakaria, 2018).

Pada saat pemaparan dokumen, peserta terbilang antusias mengikuti kegiatan mengenai penerapan lembaga yang melanggar peraturan hukum yang berlaku di Indonesia. Setiap pelanggaran yang dilakukan akan mempengaruhi lembaga yang dijalankan. Dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, tim pengadilan fokus pada hak dan kewajiban pekerja yang juga harus seimbang.

## Kesimpulan

Sosialisasi hak-hak ketenagakerjaan di STAIT Yogyakarta adalah langkah krusial dalam memastikan bahwa setiap pegawai memahami dan memanfaatkan hak-hak yang melekat pada profesi mereka. Dari upaya ini, dapat diambil beberapa kesimpulan penting diantaranya Sosialisasi menjadi landasan untuk meningkatkan kesadaran pegawai terkait hak-hak ketenagakerjaan. Pemahaman yang baik mengenai hak-hak ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan. Sosialisasi tidak hanya memfokuskan pada hak-hak tetapi juga menyampaikan kewajiban-kewajiban yang melekat pada tenaga kerja. Keseimbangan antara hak dan kewajiban menjadi pondasi yang kuat untuk hubungan kerja yang harmonis. Penyampaian informasi yang jelas dan terperinci mengenai hak-hak tenaga kerja memberdayakan pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan karir mereka. Pengetahuan ini mendorong pengembangan diri dan kesejahteraan. Sosialisasi hak-hak ketenagakerjaan menciptakan dasar untuk kesejahteraan pegawai. Hak atas upah yang adil, jam kerja yang wajar, dan perlindungan kesehatan



menjadi elemen-elemen penting untuk meningkatkan kualitas hidup para pekerja. Sosialisasi tidak hanya mengenai penyampaian informasi, tetapi juga mengundang keterlibatan dan partisipasi aktif dari pegawai. Pertanyaan, diskusi, dan umpan balik membentuk proses yang lebih interaktif dan mendalam. Sosialisasi hak-hak tenaga kerja bukanlah satu-satunya langkah, tetapi dapat menjadi awal dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kondisi kerja dan mengikuti perkembangan peraturan ketenagakerjaan. Upaya ini bukan hanya tentang memberikan informasi, tetapi juga membangun dasar yang kuat untuk hubungan kerja yang saling menghormati, adil, dan berkelanjutan. Melalui pemahaman yang baik terhadap hak-hak dan kewajiban, diharapkan setiap pegawai dapat berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan bersama.

#### Referensi

- Abbas, I., Salle, S., & D. (2019). CORPORATE RESPONSIBILITY TOWARDS EMPLOYEES' WELFARE: CASE STUDY PT SEMERU RATU JAYA MAKASSAR. *Abbas, I., Salle, S., & Djanggih, 34(1), 36-52.*
- Anisawati, N. (2022). Perlindungan dan Penegakkan Hak Asasi Manusia untuk Tenaga Kerja. *Konstruksi Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu Sosial, 1(4), 129-136.*
- Ayu Puspitasari, R., Putri Ridzky Hutami, P. ., Diva Prasyanti, M. ., Ainun Nisa, M. ., & Dhya Kusuma, F. (2022). Juridical Study of the Death of Mahsa Amini Based on Islamic Law and International Human Rights. *Nternational Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL), 5(1), 607-612.*
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduks. *Jurnal Bina Mulia Hukum, 3(1), 15-28.*
- Dwirainaningsih. (2017). Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim,. *Jurnal Pemerintah Kota Pekalongan, 12(1).*
- Ermawan, A., & Yunus, A. (2019). Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit. *Indonesian Journal of Criminal Law, 1(2), 100-108.*

<https://doi.org/10.31960/ijocl.v1i2.246>

- Hidayat, A. (2003). Hak Tenaga Kerja Pada Perusahaan Yang di Nyatakan Pailit. *Pengabdian*, 1(2), 23–32.
- Hizanatul Ulumi, R., & Suryani Hamzah, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Harian Lepas. *Private Law*, 2(2), 416–424.  
<https://doi.org/10.29303/prlw.v2i2.1173>
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(2), 45–63.
- Kurniawan, R. (2015). Harmonisasi Hukum sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja pada Perusahaan Pailit Ditinjau dari Perspektif Pancasila Sila ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 687–704.
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*, 3(1).
- Nurhalimah, S. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia. *Adalah*, 1(1), 59–72.
- Putri, A. H. P. (2021). Menganalisis Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja. *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan ...*, 1(8), 1–11. <https://journal.actual-insight.com/index.php/decive/article/view/520>
- Sudrajat. (2020). “Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Pandecta Res. Law J*, 15(1), 83–92.
- Pemberian Upah Lembur Terhadap Pekerja Yang Bekerja Di Hari Libur Di Pt. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung, (2016).
- Triwahyuningsih, S. (2018). PERLINDUNGAN DAN PENEGAKAN HAK ASASI MANUSIA(HAM) DI INDONESIA. *Jurnal Hukum Legal Standing*, 2(2), 113–122.