

## **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indomaret Cabang Bireuen Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja**

Ade Soraya

Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

Email: [adesoraya90@gmail.com](mailto:adesoraya90@gmail.com)

**Abstract:** *A Fixed Time Work Agreement is a work agreement between a worker or laborer and an entrepreneur to enter into a working relationship for a certain time or for a certain job. Specific Time Work Agreements are based on a certain period of time or the completion of a specific job in accordance with a work agreement. The article on specific time work agreements is governed by Article 59 of Law No. 11 of 2020 on job creation. The Indomaret Bireuen branch company, which is engaged in franchising, must comply with and implement the provisions contained in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. This study aims to determine the forms of legal protection for workers with work agreements for a certain time or contract workers at the Indomaret Bireuen branch and to find out the factors that become obstacles to the implementation of legal protection for workers or labor at the Indomaret Bireuen branch. The method used in this research is empirical juridical research, which is an approach that refers to written regulations to observe their implementation through field research. The results of this study state that legal protection for workers with work agreements for a certain time at the Indomaret Bireuen branch can be said to be in accordance with applicable regulations. However, there are still several forms of legal protection that have not been fully implemented, such as those for workers who still have to work beyond their normal working hours. There are several factors that impede the implementation of legal protection for workers/laborers, including a lack of legal awareness on the part of employers or companies and workers, and factors related to work agreements.*

**Keywords:** *Legal Protection, Workers, and Work Agreements.*

**Abstrak:** *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Pasal mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di atur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perusahaan Indomaret cabang Bireuen yang bergerak dalam bidang waralaba harus patuh dan menerapkan ketentuan yang terdapat dalam*

*peraturan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak di Indomaret cabang Bireuen dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi hambatan terlaksananya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di Indomaret cabang Bireuen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara yuridis empiris, yaitu suatu pendekatan yang mengacu pada peraturan-peraturan tertulis untuk melihat penerapan pelaksanaannya melalui suatu penelitian lapangan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Indomaret cabang Bireuen dapat dikatakan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun masih terdapat beberapa bentuk perlindungan hukum yang masih belum dilaksanakan sepenuhnya seperti pekerja yang masih harus bekerjamelebihi jam kerja yang seharusnya. Ada beberapa faktor yang menghambat terlaksananya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, antara lain kurangnya kesadaran hukum dari pihak pengusaha atau perusahaan dan pekerja, dan faktor yang berkaitan dengan perjanjian kerja.*

**Kata Kunci:** *Perlindungan Hukum, Pekerja, dan Perjanjian Kerja.*

## **Pendahuluan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, "Negara Indonesia adalah Negara hukum" sesuai Pasal 1 ayat (3), itu artinya bahwa, Bangsa Indonesia termasuk Bangsa yang berlandaskan hukum. Pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan",<sup>1</sup> berdasarkan hal tersebut terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama dibidang ketenagakerjaan selain Undang-Undang Dasar

---

<sup>1</sup> "Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945".

Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pada hakikatnya sebuah undang-undang merupakan benteng perlindungan bagi karyawan di Indonesia.<sup>2</sup>

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan sosial, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan.<sup>3</sup>

Pembangunan merupakan sarana bagi mencapai kesejahteraan manusia. Sebagai wujud realisasi Pasal 27 ayat (2) tersebut maka pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembangunan nasional tidak akan terwujud tanpa adanya pekerja. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat".<sup>4</sup>

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja/buruh. Kesepakatan yang timbul mengakibatkan terciptanya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang muncul sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan yang memuat ikatan kerja yang mengikat bagi pihak yang terlibat membuat perjanjian. Keterikatan para pihak dalam sebuah perjanjian kerja, mengakibatkan timbul kewajiban antara masing-masing pihak

---

<sup>2</sup> Ahmad Jaya Kusuma and Edith Ratna M S, "Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan" 13, no. 82 (2015): 193–208.

<sup>3</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), p. 11.

<sup>4</sup> "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya.<sup>5</sup>

Eksistensi perjanjian kerja pada suatu perusahaan dapat ditelusuri sejak pelamar kerja diterima sebagai pekerja tetap atau tidak tetap (pekerja waktu tertentu atau pekerja waktu tidak tertentu).<sup>6</sup> Perjanjian kerja di perusahaan dapat digolongkan ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Kedua jenis perjanjian ini berorientasi pada lamanya (*tenure*) seseorang bekerja kepada pengusaha, yakni adanya pembatasan waktu (waktu tertentu) dan tanpa pembatasan waktu tertentu (waktu tidak tertentu).

Perubahan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi bagian dari Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada bab IV, kemudian setelah diundangkannya Undang-Undang Cipta kerja ini terdapat beberapa perubahan mengenai ketentuan-ketentuan terkait perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian mengalami penolakan dari banyak pekerja karena terdapat beberapa perubahan ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang dikhawatirkan akan menimbulkan permasalahan dalam implementasinya. Salah satunya adalah terkait perubahan ketentuan jangka waktu untuk dapat dilakukan perjanjian kerja

---

<sup>5</sup> Ahmad Jaya Kusuma and Edith Ratna M S, “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan” 13, no. 82 (2015): 193–208.

<sup>6</sup> Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, (Jatim: Empat Dua Media, 2016), p. 18.

waktu tertentu yang lamanya di tentukan oleh perjanjian kerja dan tidak diatur mengenai batas maksimalnya dalam undang-undang.<sup>7</sup>

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Maka dalam ketentuan pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam hal perjanjian kerja meliputi:

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu
3. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam peraturan pemerintah.<sup>8</sup>

Dalam pelaksanaan perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkadang melanggar akan pemenuhan hak-hak pekerja yang biasa disebut dengan pekerja kontrak. Hal ini disebabkan karena pekerja kontrak adalah pihak yang lemah.

---

<sup>7</sup> Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya," *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021): 178–91.

<sup>8</sup> "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja".

Pada kenyataan yang terjadi di lapangan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masih terjadi penyimpangan dari perusahaan, terutama dalam pemenuhan perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap. Karena prinsip hukum dari PKWT yang mendasarkan pada jangka waktu tertentu, dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan di perpanjang satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperbaharui untuk paling lama 2 (dua) tahun, setelah 30 hari sejak berakhirnya perpanjangan, yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun setelah di undangkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adanya perubahan mengenai batas waktu perjanjian kerja waktu tertentu yaitu tidak disebutkan lamanya jangka waktu kerja untuk perjanjian kerja tertentu melainkan di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam pasal 6 menyebutkan:

“Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun”.<sup>9</sup> Selanjutnya, ketentuan mengenai jam kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam (1) 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.”

---

<sup>9</sup> “Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.”

Dalam Pasal tersebut menyebutkan bahwa jika waktu jam kerja 8(delapan) jam dalam satu hari berlaku bagi pekerja yang bekerja untuk waktu 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, namun pada kenyataan praktek di lapangan yang terjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak melaksanakan 8 (delapan) jam kerja dalam 1(satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu. Hal ini tentu tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan dengan uraian diatas maka penting untuk meneliti mengenai implementasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu sehingga kita dapat mengetahui dengan jelas apa saja hak-hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pihak-pihak yang melakukan hubungan perjanjian kerja waktu tertentu.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah tata cara bagaimana melakukan penelitian. Metode penelitian membicarakan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian.<sup>10</sup>

#### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian secara yuridis empiris yaitu suatu penelitian yang didasarkan atas kaidah hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian kaidah hukum yang ada di implementasikan dengan penerapan dalam praktek yang ada dilingkup masyarakat atau meneliti peraturan-peraturan hukum yang selanjutnya dihubungkan dengan data yang di peroleh dan perilaku yang hidup dan berkembang di tengah masyarakat. Data yang akan di peroleh dalam penelitian ini yaitu dari Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan

---

<sup>10</sup> Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), p. 2.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja. Mengenai Perlindungan Hukum dan data yang di peroleh langsung dari responden melalui penelitian lapangan yaitu pekerja/buruh pada mini market Indomaret cabang Bireuen.

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan merujuk pada pandangan Lofland. Menurut Lofland, “ sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>11</sup> Sebagaimana layaknya penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif, tentunya penelitian ini menghasilkan penelitian yang bersifat deskriptif karena melakukan kajian keadaan di lapangan secara langsung.

## 3. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan, untuk memperoleh data atau informasi yang berkaitan dengan permasalahan atau fokus penelitian. Tempat ataupun wilayah yang akan dijadikan lokasi dalam penelitian ini adalah yaitu mini market Indomaret cabang Bireuen yang beralamat di Kota Juang kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh.

## 4. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu penentuan responden yang didasarkan atas pertimbangan tujuan tertentu dengan alasan responden adalah orang-orang yang berdasarkan

---

<sup>11</sup> Lofland dalam Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), p. 157.

kewenangan dianggap dapat memberikan data dan informasi yang terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indomaret Cabang Bireuen Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu metode ataupun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan komunikasi antara satu orang dengan orang lain dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat. Wawancara dilakukan dengan semi struktural yaitu dengan menyiapkan daftar pertanyaan yang ditetapkan sebelumnya, menentukan jumlah narasumber yang akan diwawancarai. Adapun pihak yang akan diwawancarai adalah pekerja atau karyawan pada Indomaret cabang Bireuen.

##### b. Studi Dokumen

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dari data yang terdapat di lapangan yaitu dengan mengkaji, menelaah, dan menganalisis dokumen-dokumen atau berkas-berkas berita acara perkara yang diperoleh dari lapangan terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti.

#### 6. Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, secara deskriptif yaitu memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis mengenai peran penyidik dalam penganiayaan yang menyebabkan luka berat terhadap anak di Polres Bireuen, kemudian

dilakukan secara kualitatif yaitu proses penarikan kesimpulan bukan melalui angka, tetapi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang disesuaikan dengan kenyataan yang ada.

## **Pembahasan**

### **A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indomaret Cabang Bireuen**

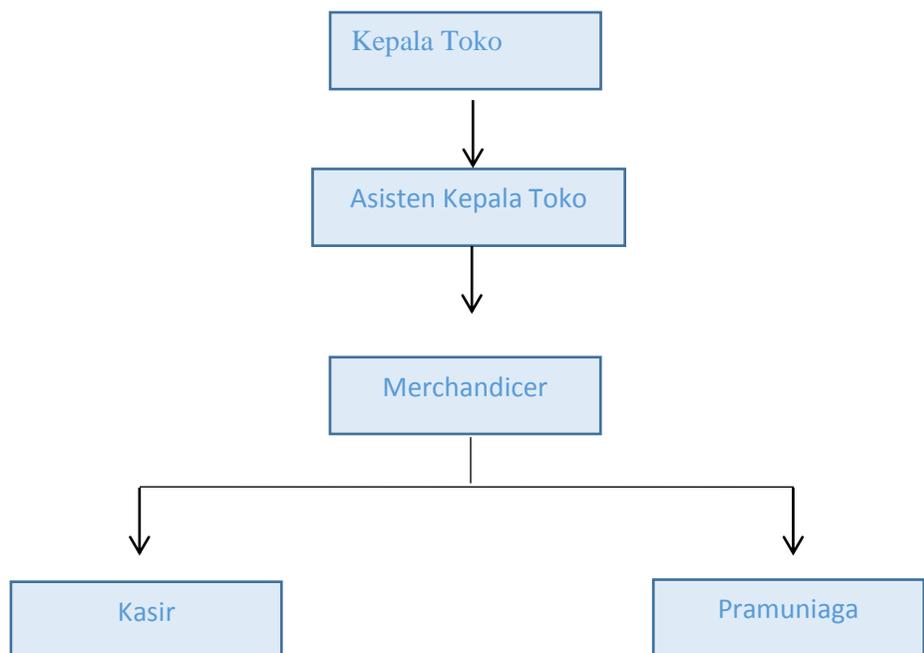
Bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja maupun pekerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan perusahaan dan kepentingan pengusaha. Kesejahteraan kerja yang merupakan suatu upaya perusahaan terhadap pekerja untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja dengan cara pemenuhan kebutuhan atau keperluan pekerja seperti pemberian jaminan kesehatan, berbagai tunjangan, pemenuhan fasilitas ibadah, cuti, dan sebagainya. Hal ini sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Setiap pekerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan

jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

### 1. Deskriptif Indomaret Cabang Bireuen

Indomaret yang beralamat di Jalan Laksamana Malahayati, Bandar Bireuen, Kecamatan Kota Juang, Kabupaten Bireuen, atau lebih tepatnya berada berseberangan dengan SMP Negeri 1 Bireuen agar terbentuknya kesejahteraan pekerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya maka di susunlah srtuktur keorganisasian di Indomaret Cabang Bireuen. Struktur susunan keorganisasian di Indomaret Cabang Bireuen yaitu:



Berdasarkan wawancara dengan Ibu Anna dengan jabatan sebagai *Merchandicer* di Indomaret cabang Bireuen, struktur organisasi pekerja yang berada di Indomaret cabang Bireuen yaitu terdiri dari

Kepala toko, Asisten kepala toko, *Merchandicer*, Kasir dan Pramuniaga. Jumlah pekerja di Indomaret cabang Bireuen ini sebanyak sembilan orang dimana tiga diantaranya merupakan pegawai tetap, sedangkan enam orang pekerja lainnya merupakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak.<sup>12</sup>

## 2. Bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indomaret Cabang Bireuen

Suatu perjanjian kerja terdapat hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, adanya hubungan kerja menimbulkan perintah. Pemberian perintah oleh pengusaha kepada pekerja seperti yang terdapat di Indomaret cabang Bireuen dengan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu yang termuat dalam pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.<sup>13</sup>

Bentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin hal tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ibu Anna, sebagai *Merchadicer* di Indomaret Cabang Bireuen, Selasa 19 Juli 2022.

<sup>13</sup> “Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Yusran yang menjabat sebagai pramuniaga di Indomaret cabang Bireuen mengatakan bahwa: “sebelum menandatangani kontrak kerja yang berjangka waktu 1 (satu) atau 3 (tiga) tahun. Dibuatnya pelatihan kerja berupa pemagangan selama 6 bulan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mengenalkan sistem kerja serta mengenal pekerja lain yang ada di lingkup Indomaret cabang Bireuen. Berakhir masa pemagangan, lalu pekerja dapat menetapkan keputusannya untuk tetap bekerja di Indomaret atau bekerja di tempat lain”.<sup>14</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan Indomaret mensyaratkan adanya masa percobaan kerja terhadap pekerjanya. Selanjutnya, dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh perusahaan Indomaret cabang Bireuen dengan pekerja kontrak dibuat secara tertulis menerangkan bahwa, perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan menimbulkan hubungan kerja antara kedua belah pihak sejak berlakunya perjanjian kerja tersebut termuat dan ditandatangani oleh perusahaan dan pekerja.

Jenis pekerja kontrak yang terdapat Indomaret cabang Bireuen terdiri dari dua bidang pekerjaan yaitu:

- a. Kasir
- b. Pramuniaga

Dari kedua jenis pekerjaan kontrak yang terdapat di Indomaret cabang Bireuen tersebut merupakan pekerjaan pokok bersifat tetap, terus-menerus dan penyelesaiannya membutuhkan waktu paling lama enam tahun. Hal ini tidak sesuai dengan apa yang dicantumkan dalam Pasal 59

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bapak Yusran, sebagai Pramuniaga di Indomaret Cabang Bireuen, Selasa 19 Juli 2022.

ayat (2) “perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”<sup>15</sup>.

### 3. Bentuk perlindungan mengenai pengupahan

Pengupahan atau biasa disebut dengan upah merupakan imbalan yang harus diberikan oleh si pemberi kerja atau perusahaan kepada pekerja/buruh setelah melakukan suatu pekerjaan. Seperti yang tercantum dalam pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>16</sup>

Mengenai hak pekerja kontrak tentang pengupahan sudah dijelaskan dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu dimana disebutkan bahwa pekerja mendapatkan upah sesuai dengan penempatan di masing-masing bidang yang dimana pembayarannya setiap bulan sekali dengan cara transfer langsung selambatnya di hari terakhir dibulan bersangkutan. Peraturan yang mengatur tentang pengupahan terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah ini mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Perlindungan untuk mendapatkan upah sudah sesuai dengan aturan yang berlaku dalam Peraturan Undang-Undang Cipta Kerja 88 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Upah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) meliputi:

#### a. Upah minimum;

---

<sup>15</sup> "Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja."

<sup>16</sup> "Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan".

- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Ketentuan mendapatkan upah minimum provinsi yang di atur dalam Pasal 27 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan“Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi setiap tahun”. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pekerja di Indomaret cabang Bireuen.

#### 4. Perlindungan mendapatkan program BPJS

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan “Jaminan Sosial dalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”<sup>17</sup>

Pekerja di Indomaret juga mendapatkan program BPJS, untuk mendapat informasi lebih mendalam mengenai program BPJS peneliti melakukan wawancara dengan Siti jabatan sebagai Kasir mengatakan: “Setiap pekerja yang bekerja di Indomaret mendapatkan upah atau gaji

---

<sup>17</sup> "Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial".

pokok dan program BPJS (jaminan hari tua dan jaminan pensiun) yang dipotong langsung dari upah atau gaji pekerja setiap bulannya seperti yang tertulis dalam surat perjanjian atau surat kontrak.”<sup>18</sup>

Dari hasil wawancara dengan pekerja di Indomaret cabang Bireuen jelaslah bahwa setiap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu telah mendapat perlindungan hukum yang sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan. Pekerja memperoleh haknya berupa program BPJS, yaitu sesuai dengan ketentuan pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- a. “BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) huruf “a” menyelenggarakan program jaminan kesehatan.”
- b. BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
  - 1) Jaminan kecelakaan kerja;
  - 2) Jaminan hari tua;
  - 3) Jaminan pensiun;
  - 4) Jaminan kematian; dan
  - 5) Jaminan kehilangan pekerjaan.<sup>19</sup>

#### 5. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja

Setiap pekerja di Indomaret mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berupa fasilitas bantuan pengobatan yang berlaku untuk dirinya sendiri, penggantian biaya perawatan dan pengobatan akan di berikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kwintansi atau surat resmi yang di terbitkan oleh dokter dan/atau rumah sakit dengan jumlah seluruh tidak melebihi fasilitas bantuan pengobatan

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Ibu Siti, sebagai Kasir di Indomaret Cabang Bireuen, Selasa 19 Juli 2022.

<sup>19</sup> "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja".

yang di berikan oleh perusahaan sebagaimana yang sudah tercantum dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu. Bentuk perlindungan lain terhadap keselamatan dan kesehatan kerja berupa kotak P3K, pemasangan CCTV, dan Jaminan sosial di Indomaret diikutkan pada program Jaminan Kecelakaan Kerja.

6. Bentuk perlindungan mengenai jam kerja

Perusahaan Indomaret juga memberlakukan jam kerja kepada para pekerjanya, pembagian jam kerja ini terbagi menjadi dua shift. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Aisyah yang bertugas sebagai pramuniga mengatakan: “jam kerja di Indomaret ini dibagi menjadi dua shift, shift pertama dari jam 7 pagi sampai jam 3 sore kemudian masuk shift kedua dari jam 3 sampai jam 10 malam, kalau masih ada pekerjaan yang dirasa belum selesai maka pekerjaan tersebut harus diselesaikan dulu baru boleh pulang walaupun sudah pergantian shift. Kalau untuk hari libur satu hari dalam seminggu.”

Dapat di simpulkan bahwa pemberlakuan jam kerja di Indomaret cabang Bireuen beroperasi normal yaitu di bagi menjadi dua *shift* dimulai *shift* pertama jam 07.00 sampai jam 15.00, kemudian *shift* kedua dimulai dari jam 15.00 sampai jam 22.00. Pekerja di Indomaret cabang Bireuen dengan ketentuan jam kerja yang dijalankan oleh perusahaan, yaitu 8 (delapan) jam kerja perhari termasuk jam istirahat untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.

Berdasarkan yang di peroleh dari wawancara tersebut adalah yaitu pemberlakuan jam kerja di Indomaret Cabang Bireuen masih belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja pada ayat (1) yang menyebutkan: “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sedangkan ketentuan yang dimaksud pada ayat (2) adalah sebagai berikut:

- a. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- b. Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah<sup>20</sup>.

Jelas dalam pasal ini menyebutkan bahwa jam kerja yang di atur dalam Peraturan Perundang-undangan adalah 8 (delapan) jam dalam sehari, tapi fakta yang ditemukan dilapangan masih ada pekerja di Indomaret yang bekerja melebihi waktu kerja yang seharusnya. Pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja mereka adalah karena pekerja merasa pekerjaan yang mereka kerjakan belum di selesaikan oleh karena itu pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya sebelum pergantian shift atau sebelum toko di tutup, dan waktu kerja selama pekerja menyelesaikan pekerjaannya itu tidak termasuk sebagai waktu kerja lembur oleh karena demikian pekerja tidak mendapat upah kerja lembur. Sedangkan jika pekerja masuk pada hari-hari besar maka pekerja mendapat upah kerja

---

<sup>20</sup> "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja".

lembur. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja:

- a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - 1) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - 2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4(empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1(satu) minggu.
- b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- c. Ketentuan waktu lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di atur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>21</sup>

Perusahaan Indomaret dalam menjalankan kewajibannya masih belum sepenuhnya memperhatikan hak-hak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, terutama dalam hal pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja perusahaan seharusnya lebih memperhatikan jam kerja para pekerja agar tidak melebihi batas waktu kerja yang telah di atur dalam Perundang-undangan. Apabila ada pekerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja sudah sepatutnya pihak perusahaan Indomaret memberikan atau memenuhi hak pekerja yaitu berupa hak mendapatkan upah kerja lembur. Sedangkan ketentuan mengenai waktu istirahat sudah sesuai

---

<sup>21</sup> "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja".

dengan apa yang diatur dalam pasal 79 ayat (1) dan (2) yang menyebutkan bahwa:

a. Pengusaha wajib memberi :

- 1) waktu istirahat; dan
- 2) cuti.

b. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

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

## **B. Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Hak-hak dan Kewajiban Pekerja di Indomaret**

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak dan kewajiban pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Indomaret Cabang Bireuen tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat undang-undang, terdapat beberapa faktor hambatan dalam melaksanakan perlindungan hukum tersebut. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai faktor yang menghambat tercapainya keinginan dari para pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Ada beberapa faktor sebagai penghambat yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu antara lain adalah:

### 1. Kurangnya kesadaran hukum dari pihak perusahaan dan pekerja

Salah satu faktor yang menghambat terlaksananya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah karena kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan tentang pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu yang sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan, begitu juga dengan pihak pekerja/buruh yang tidak semuanya mengetahui bahwa hak-hak mereka telah di lindungi oleh Peraturan Perundang-undangan oleh karena itu masih terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perausahaan terhadap pekerja/buruh.

### 2. Hambatan yang berkaitan dengan perjanjian kerja

Pada kenyataan di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan yang biasa disebut surat perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan memperkerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh Perusahaan dalam hal ini adalah pihak PT. Indomaret selaku sebagai perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut juga sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja teresbut. Karena isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isi dari perjanjian tersebut cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha. Hal ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dari segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan

pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.<sup>22</sup>

### 3. Hambatan yang berkaitan dengan pengawasan

Kurangnya pengawasan di bidang ketenagakerjaan sehingga adanya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakkan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Disamping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik. Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.<sup>23</sup>

Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 meliputi:

- a. Mengawasiberlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan khususnya.

---

<sup>22</sup> Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, (Bandung: PT. Alumni, 1999), p.139.

<sup>23</sup> Duwi Aprianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 3, no. 1 (2021): 70–82, <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/JHS/article/view/1853>.

- b. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- c. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pembahasan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indomaret cabang Bireuen Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat di simpulkan bahwa:

1. Perusahaan Indomaret cabang Bireuen memberikan beberapa hak-hak perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak yaitu antara lain berupa bentuk perjanjian dibuat secara tertulis yang mengikat kedua belah pihak dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Pekerja kontrak di Indomaret cabang Bireuen juga mendapatkan upah yang layak sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang di tetapkan oleh Gubernur Provinsi Aceh, pekerja juga mendapatkan jaminan BPJS, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Perusahaan Indomaret dalam melaksanakan ketentuan peraturan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa hal yang belum dapat terlaksanakan dengan baik, yaitu mengenai pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja terkadang tidak dihitung sebagai waktu kerja lembur yang menyebabkan pekerja tidak mendapat upah kerja lembur, mengenai proses pemagangan yang tidak sesuai dengan ketentuan Perundangan. Ada beberapa faktor atau hambatan yang terdapat dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh antara lain adalah faktor kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh, faktor yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan, dan faktor kurangnya pengawasan di bidang ketenagakerjaan.

### **Daftar Pustaka**

- Ahmad Jaya Kusuma and Edith Ratna M S, “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan” 13, no. 82 (2015): 193–208.
- Ahmad Jaya Kusuma and Edith Ratna M S, “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan” 13, no. 82 (2015): 193–208.
- Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Jatim: Empat Dua Media, 2016.
- Devi Rahayu, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan* Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Dewa Gede Giri Santosa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya,” *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021): 178–91.
- Duwi Aprianti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),” *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 3, no. 1 (2021): 70–82.

Ade Soraya: *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu...*

Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

Lofland dalam Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Bandung: PT. Alumni, 1999.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Wawancara dengan Bapak Yusran, sebagai Pramuniaga di Indomaret Cabang Bireuen, Selasa 19 Juli 2022.

Wawancara dengan Ibu Anna, sebagai Merchadicer di Indomaret Cabang Bireuen, Selasa 19 Juli 2022.

Wawancara dengan Ibu Siti, sebagai Kasir di Indomaret Cabang Bireuen, Selasa 19 Juli 2022.