

## Perlindungan Hukum terhadap Hak Calon Pekerja dalam Masa Percobaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan J.O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri

Nur Aulia Maharani\*, Rini Irianti Sundry

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*nurauliamaharani21@gmail.com, rinisundry@gmail.com

**Abstract.** The working relationship between workers and employers does not always run smoothly so disputes can occur in terms of the implementation of rights and obligations between workers and the company. An interesting phenomenon to be discussed regarding workers on probation in this study is motivated by companies that do not carry out their obligations properly in fulfilling labor rights, namely giving pocket money that is not under the workload given and is not under the agreement offered by the company. regarding Workers on probation as regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Employment J.O. Regulation of the Minister of Manpower No. 6 of 2020 concerning Implementation of Domestic Apprenticeships. This study aims to find out the reasons why workers on probation are used as cheap labor with the same workload as permanent workers as well as legal protection for the rights of prospective workers on probation at PT X in terms of the law. This research method is normative juridical using descriptive analysis research specifications. This data collection technique is through a literature study using secondary data sources consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials. This data analytical method is qualitative. Based on the results of this study, it can be concluded that the legal protection for PT X Startup workers during the probationary period is given an allowance that is not under the workload and also not under the agreement offered by the company. Legal protection and responsibility at PT X Startup are also not optimal. The impact is the high number of cases of exploitation of workers on probation.

**Keywords:** *Workers on Probation, Legal Protection, Startup Companies*

**Abstrak.** Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak selalu berjalan lancar sehingga memungkinkan terjadi perselisihan dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Fenomena yang menarik untuk dibahas terkait pekerja dalam masa percobaan dalam penelitian ini, yaitu dilatarbelakangi oleh perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar dalam memenuhi hak pakerja yaitu memberi uang saku tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan tidak sesuai dengan kesepakatan yang ditawarkan oleh perusahaan, aturan mengenai Pekerja dalam masa percobaan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan J.O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui alasan Pekerja dalam masa percobaan dijadikan sebagai tenaga kerja murah dengan beban kerja yang sama dengan pekerja tetap juga perlindungan hukum terhadap hak calon pekerja dalam masa percobaan di PT X ditinjau dari Undang-Undang tersebut. Metode Penelitian ini adalah yuridis normatif dengan menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data ini melalui studi kepustakaan dengan menggunakan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Metode analitis data ini adalah metode kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum di PT X Startup pekerja dalam masa percobaan diberikan uang saku yang tidak sesuai dengan beban kerja dan juga tidak sesuai dengan kesepakatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Perlindungan hukum dan tanggung jawab di PT X Startup juga tidak maksimal. Dampaknya adalah tingginya kasus eksploitasi terhadap pekerja dalam masa percobaan.

**Kata Kunci:** *Pekerja Dalam Masa Percobaan, Perlindungan Hukum, Perusahaan Startup*

## A. Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan roda penggerak ekonomi nasional, maka sudah seharusnya tenaga kerja harus mendapat jaminan serta pemenuhan atas hak dan kewajibannya, dalam hal ini baik pekerja tetap maupun pekerja dalam masa percobaan atau pekerja magang. Terjaminnya hak pekerja juga memberikan dampak pada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi roda perekonomian negara khususnya perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan tanpa adanya para pihak yakni pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja magang, sehingga tidak pantas jika hak-hak pekerja masih diabaikan.

Belakangan ini sering kali dijumpai karyawan yang bekerja karena terdesak ekonomi, sehingga mereka membutuhkan pekerjaan apapun untuk menopang kehidupannya. Akan tetapi hubungan antara pekerja dan perusahaan tidak selalu berjalan baik, banyak dijumpai pekerja yang ingin berhenti dari pekerjaannya dengan alasan seperti alasan pemberian upah, lingkungan kerja, beban kerja yang tidak sesuai dengan kesepakatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Arti pekerja berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk menopang kehidupan sehari-hari mereka, khususnya anak muda first graduate yang ingin mendapatkan pekerjaan untuk kebutuhan hidupnya dan tidak jarang anak muda merasa menjadi harapan orang tua dalam menopang ekonomi keluarga.

Magang adalah mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata disekitar. Selain itu pekerja dalam masa percobaan atau pekerja magang sering dipandang sebelah mata dibanding dengan pekerja tetap, karena statusnya. Sehingga, sering dijumpai pekerja magang selama proses magang terkadang diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan imbalan atas kesepakatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Dan juga sering terjadi kasus eksploitasi terhadap calon pekerja dalam masa percobaan. Hal ini berdampak tidak hanya pada pekerja magang tetapi juga berdampak bagi calon pekerja dalam menilai kinerja perusahaan tersebut.

Fenomena yang menarik untuk dibahas mengenai calon pekerja dalam masa percobaan pada penelitian ini, yaitu karena dilatarbelakangi tidak adanya perlindungan hukum terhadap hak calon pekerja dalam masa percobaan yang bekerja di suatu perusahaan yang sampai saat ini masih berjalan meski para pekerja magang yang telah habis masa magangnya sudah melakukan komplain terhadap kinerja perusahaan. Perlindungan hukum bagi pekerja magang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Pasal 13 ayat (1) dan (2) menyatakan “Pekerja Pemagangan mempunyai hak untuk: a) memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan instruktur; b)memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan; c)memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan; d)memperoleh uang saku; e)diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan f)memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan”. Dan Pasal 13 ayat (2) menyebutkan “Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan”. Pada kenyataannya di PT.X Startup, hak-hak calon pekerja dalam masa percobaan masih diabaikan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana Bentuk Kesepakatan Mengenai Upah yang Ditawarkan antara Perusahaan Startup di PT.X dengan Calon Pekerja Dalam Masa Percobaan Seperti yang Diinformasikan di Website Resmi Perusahaan Berkaitan dengan Hak Atas Imbalan Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan J.O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri? Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Calon Pekerja dalam Masa Percobaan Mengenai Hak Atas Imbalan yang Tidak Sesuai dengan Beban Kerja yang Diberikan oleh Perusahaan tersebut Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan J.O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam

Negeri?

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Bentuk Kesepakatan antara Perusahaan Startup di PT.X dengan Calon Pekerja Dalam Masa Percobaan Seperti yang Diinformasikan di Website Resmi Perusahaan Berkaitan dengan Hak Atas Imbalan Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan J.O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Permagangan Di Dalam Negeri.
2. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Hak Calon Pekerja Mengenai Imbalan yang Tidak Sesuai dengan Beban Kerja yang Diberikan Oleh Perusahaan Startup di PT X Startup Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan J.O Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Permagangan Di Dalam Negeri.

## **B. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis normatif yaitu metode yang berdasarkan pada data kepustakaan, atau data sekunder melalui asas-asas hukum dan perbandingan hukum dengan menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis yaitu penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi saat sekarang lalu memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan. Hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Tahap penelitian yang digunakan pada studi kepustakaan ialah metode pengumpulan data pustaka, mengolah bahan penelitian, sumber bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, serta metode dan pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan, serta metode analisis data yang telah diperoleh disusun dan dikumpulkan secara sistematis yang kemudian dianalisis dengan menggunakan data kualitatif.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Analisis Bentuk Kesepakatan antara Perusahaan dengan Calon Pekerja Dalam Masa Percobaan di PT. X Startup**

Hubungan antara pekerja dengan perusahaan dalam menjalankan hak dan kewajibannya menciptakan hubungan kerja antara kedua belah pihak tersebut. Hubungan kerja yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Menciptakan hubungan kerja yang sehat akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, hasil kerja yang diberikan oleh pekerja akan lebih maksimal. Hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan pekerja merupakan salah satu hal terpenting dalam perusahaan karena pekerja dan perusahaan harus berjalan selaras agar perusahaan dapat berkembang dengan pesat dimana hal tersebut memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak bukan salah satunya.

Pemberian imbalan kepada pekerja magang diatur dalam Undang-Undang yang berlaku untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja dalam masa percobaan yang bekerja di perusahaan penyelenggara pemagangan, akan tetapi peraturan ini tidak mengatur lebih spesifik mengenai besaran jumlah imbalan atau uang saku yang diterima oleh pekerja magang. Perlindungan terhadap pekerja magang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

Selain itu, pengaturan mengenai pekerja magang diatur juga dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, dimana hak pekerja magang bisa diterima berdasarkan dengan kesepakatan atau perjanjian kerja antara perusahaan dengan calon pekerja dalam masa percobaan.

Sistem pemagangan biasanya tidak berlangsung lama atau hanya beberapa bulan, akan tetapi pemagangan harus tetap dilaksanakan atas dasar kesepakatan antara pekerja magang dan perusahaan. Kesepakatan ini juga harus dibuat secara tertulis. Sama dengan perjanjian pada umumnya, perjanjian pemagangan harus memuat sekurang-kurangnya:

1. Hak dan kewajiban peserta pemagangan.
2. Hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan.
3. Program pemagangan.
4. Jangka Waktu Pemagangan.
5. Besaran Uang Saku.

Apabila hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja di realisasikan dengan baik maka kinerja tenaga kerja akan menguntungkan pihak perusahaan, target kerja yang dilakukan oleh pekerja membuat pekerja bekerja keras dan mengharapkan imbalan yang setimpal dengan yang telah ia kerjakan. Akan tetapi, masih terdapat beberapa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerjanya dengan semena-mena dan belum menerapkan aturan terkait pemberian uang saku terhadap pekerja magang secara maksimal. Pada kenyataannya Uang saku pekerja magang di PT X Startup rata-rata sebesar 150.000 perhari, sedangkan yang ditawarkan di website resmi perusahaan lebih besar jumlahnya, dan juga didalam aturan perundang-undangan tidak dijelaskan secara rinci mengenai penetapan besaran uang saku pekerja magang.

Bentuk itikad baik perusahaan terhadap pekerjanya yaitu memberikan imbalan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dimana hal itu berdasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak. Akan tetapi pada kenyataannya perusahaan memberikan pernyataan bahwa pihak perusahaan memberikan upah kepada pekerja magang sesuai dengan bidang masing-masing dan juga pekerjaan yang dilakukan, dimana hal itu berbeda dengan pernyataan dari beberapa mantap pekerja intenship di perusahaan tersebut yang merasa sangat dirugikan selama magang di perusahaan tersebut.

Umumnya besaran uang saku magang jauh lebih rendah dari upah pekerja di perusahaan penyelenggara, oleh karena itu masih rawan terjadi pengusaha nakal yang ingin mendapatkan tenaga kerja murah dengan upah minimum dengan mengakali aturan.

Adapun hak calon pekerja dalam masa percobaan atau pekerja magang selama bekerja yaitu mendapatkan imbalan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dimana hal ini berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan dan sesuai dengan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada setiap calon pekerja.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Hak Calon Pekerja dalam Masa Percobaan di PT.X Startup**

Peraturan ketenagakerjaan diciptakan untuk melindungi hak pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja dalam masa percobaan di suatu perusahaan. Secara yuridis dalam aturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri untuk melindungi setiap pihak yang mempunyai hubungan kerja yaitu dalam hal ini pekerja dengan perusahaan agar melaksanakan hak dan kewajibannya berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini setiap pekerja mempunyai kedudukan yang sama baik pekerja tetap maupun pekerja magang, yang berbeda hanya status dan masa kerjanya, dan setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan dan kehidupan yang layak berdasarkan peraturan dan kemampuan pekerjanya.

Pemberian beban kerja dan imbalan atas pekerjaan oleh pekerja magang tidak diatur secara spesifik dalam aturan perundang-undangan, sampai saat ini hanya berdasarkan kebijakan setiap perusahaan penyelenggara pemagangan. Hak pekerja intenship mengenai imbalan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri Pasal 13 menyebutkan:

1. Peserta Pemagangan mempunyai hak untuk:
  - Memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau instruktur;
  - Memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
  - Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;

- Memperoleh uang saku;
  - Diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
  - Memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
2. Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.

Peraturan yang dijadikan sebagai perlindungan hukum bagi pekerja magang dalam kenyataannya pekerja magang masih sering dilihat dari statusnya yang hanya sebagai pekerja sementara yang masih terbatas aturan dalam melindungi haknya, dalam hal ini mengenai besaran uang saku yang akan diperoleh oleh pekerja magang dari perusahaan penyelenggara magang. Karena itu masih dijumpai banyak kasus mengenai eksploitasi terhadap pekerja magang di suatu perusahaan. Pihak perusahaan sudah seharusnya memberikan imbalan atas apa yang telah didapatkan dari hasil kerja setiap pekerja magang, karena pekernya diberikan beban kerja sesuai dengan target yang diperintahkan oleh perusahaan.

Tujuan adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin hubungan kerja yang sehat tanpa disertai adanya perlakuan tidak adil atas yang lemah dan yang berkuasa, oleh sebab itu pengusaha harus memberikan hak pekerjaannya sesuai peraturan perundang-undangan yang ada maupun berdasarkan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja dalam masa percobaan atau pekerja magang.

Menurut Imam Soepomo perlindungan bagi buruh ini dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasayarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja

Berdasarkan pembagian perlindungan pekerja menurut Imam Soepomo, kasus yang terjadi pada PT X Startup telah melanggar mengenai perlindungan hukum teknis, yaitu perusahaan tidak memberikan kepada pekerja suatu imbalan yang cukup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya. Hal tersebut karena pekerja magang masih sering dimanfaatkan sebagai tenaga kerja murah dengan beban kerja yang sama dengan pekerja tetap, akan tetapi jumlah imbalan yang diterima jauh berbeda.

Hak pekerja magang dilindungi dalam aturan PERMENAKER No.6 Tahun 2020, dimana pekerja magang mempunyai hak untuk memperoleh jaminan sosial dan uang saku. Apabila pekerja ingin memperoleh haknya maka setiap pekerja juga harus melaksanakan kewajibannya terhadap perusahaan.

Kasus mengenai eksploitasi terhadap pekerja magang masih sering dijumpai dan sudah seharusnya pemerintah mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjamin hak pekerja magang dalam memperoleh imbalan uang saku yang sesuai dengan beban kerja. Mempekerjakan pekerja magang maupun pekerja tetap sama-sama memberikan kontribusi kepada perusahaan tempat ia bekerja. Berdasarkan hal tersebut, pemberian imbalan atas pekerjaannya sudah seharusnya diberikan oleh perusahaan dengan memerhatikan beban kerja yang diberikan.

Permasalahan terhadap calon pekerja dalam masa percobaan atau pekerja magang yang tidak memperoleh hak-haknya yang berdasarkan kesepakatan dengan perusahaan masih banyak terjadi, hal ini banyak dialami oleh pekerja magang, khususnya pekerja mudah first graduate.

Pada tahun 2021 menjadi puncak kasus eksploitasi pekerja magang oleh perusahaan startup yang menuai banyak kecaman dari pekerja dan masyarakat, bahkan hal tersebut sampai mengundang perhatian masyarakat luas mengenai performa perusahaan startup di Indonesia. Banyak mantan pekerja magang dari PT.X Startuo tersebut yang menyampaikan pernyataannya di sosial media mengenai kekecawaannya terhadap perusahaan tersebut dalam hal memenuhi kewajibannya terhadap pekerjanya, yang pada akhirnya hal tersebut memberikan kerugian bagi PT.X Startup, kerugian tersebut bisa terjadi pada nilai perusahaan tersebut di mata masyarakat.

Dalam hal ini sikap perusahaan dan pemerintah menjadi perhatian penting bagi pekerja dan masyarakat. Berdasarkan kasus tersebut perlindungan hukum terhadap hak calon pekerja dalam masa percobaan di PT.X Startup yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PERMENAKER No.6 Tahun 2020, agar melakukan pengawasan lebih lanjut dalam hal pekerja magang dan juga kinerja perusahaan dalam melakukan kewajibannya sebagai perusahaan penyelenggara pemagangan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Memberikan imbalan uang saku yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada calon pekerja dalam masa percobaan atau pekerja magang, hal tersebut disebabkan karena hanya berpatokan pada kebijakan setiap perusahaan masing-masing dalam artian kesepakatan antara pekerja dan perusahaan, dan juga pengawasan oleh dinas terkait yang belum maksimal terhadap kinerja perusahaan startup penyelenggara pemagangan.
2. Perlindungan Hukum terhadap calon pekerja dalam masa percobaan atau pekerja magang masih minim aturan mengenai hal yang lebih spesifik tentang besaran uang saku yang akan diperoleh oleh pekerja magang. Dimana apabila ada aturan yang lebih spesifik mengenai besaran uang saku, maka bisa dijadikan sebagai pedoman oleh setiap perusahaan dalam memberikan standar uang saku terhadap setiap pekerja magang yang bekerja di perusahaannya.

#### **Acknowledge**

Penulis ingin menyampaikan rasa kasih sayang dan terima kasih dengan memberikan penghargaan terbesar kepada kedua orang tua tercinta yaitu Nuryadi dan Masniar Muis atas segala cinta, kasih sayang, doa dan dukungan yang tanpa henti kepada saya. Saya menyadari, bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada tempatnya saya ucapkan terimakasih yang tulus, kepada Ibu Dr. Hj. Rini Irianti Sundary, S.H., M.H., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing saya dalam menyusun penulisan tugas akhir skripsi ini. Kepada Bapak Dr. Deddy Effendy, S.H., M.H. selaku Dosen Penguji Sidang Skripsi Yang Telah Memberikan Arahan Dan Saran Kepada Penulis Selama Penulisan Skripsi Ini. Kepada Arinto Nurcahyono, Drs., M.Hum. selaku Dosen Wali yang selalu memberikan nasihat yang sangat bermanfaat selama penulis berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung. Kepada para sahabat sahabat saya yang telah membantu proses skripsi ini.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Edi Azwar, "Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi", Vol.6, No.2, Oktober 2019, Hlm.213.
- [2] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2009, Hlm.14.
- [3] Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhant Djambatan, Jakarta, 1990, Hlm.53.
- [4] Butyanuriza dan Deddy Effendy, "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Massal di PT X Kota Batam Akibat Perpindahan Perusahaan Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun

- 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Prosiding Ilmu Hukum, Vol.6, No.1, Januari 2020, Bandung, Hlm.171.
- [5] Maulidna, R. Nayra Nada, Sundary, Rini Irianti. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Anak dihubungkan dengan Hak Atas Pendidikan Studi Kasus di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(1), 62-66.