

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PELAKSANAAN JAM KERJA KARYAWAN ALFAMART MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Multazam Nur¹, Ashabul Kahfi²

^{1,2}**Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

10400116056@uin-alauddin.ac.id

Abstrak

Pelaksanaan jam kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diharapkan agar pekerja/buruh bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah disebutkan dalam perjanjian kerja. Tujuan penulisannya ialah untuk mengetahui kesesuaian antara perjanjian kerja pada Toko Alfamart Kota Makassar dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta untuk mengetahui pelaksanaan jam kerja karyawan Alfamart di Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan yang mana penulis akan mengkaji secara Normatif Empiris dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan jam kerja serta mengumpulkan data yang konkrit dengan meninjau pelaksanaan yang terjadi di lapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam membuat perjanjian kerjanya telah sesuai dengan Pasal 77 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta karyawan dalam pelaksanaan jam kerja yang telah mereka laksanakan selama masa kerja mereka di Alfamart kota Makassar telah sesuai dengan apa yang tertuang dalam perjanjian kerja, hanya saja dalam beberapa kali terdapat kecenderungan adanya pelanggaran oleh perusahaan.

Kata kunci: Perjanjian kerja, Jam Kerja, Tenaga Kerja.

Abstract

The implementation of working hours is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. It is expected that workers / laborers work in accordance with the working hours stated in the work agreement. The purpose of writing is to determine the suitability of the work agreement at the Makassar City Alfamart Store with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and to determine the implementation of Alfamart employee working hours in Makassar City. The type of research used is field research in which the author will examine the Empirical Normative by paying attention to the laws and regulations relating to the implementation of working hours and collecting concrete data by reviewing the implementation that occurs in the field. The results of this study indicate that the company in making its work agreement is in accordance with Article 77 of the Republic of Indonesia Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and employees in implementing the working hours they have carried out during their working period at Alfamart, Makassar city, are in accordance with what is stated. in work agreements, it's just that on several occasions there has been a tendency for violations by the company.

Keywords: Work Agreement, Working Hours, Labor.

PENDAHULUAN

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan pelaksanaannya itu diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Selain itu tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan yaitu mengatur hubungan agar tercipta keharmonisan antara pekerja dan pemberi kerja baik dalam bidang produksi barang dan jasa serta agar terciptanya perlindungan terhadap pekerja yang bersifat memaksa.¹

¹ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2019), h.22.

Dalam hal kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan maka mengenai waktu atau jam kerja telah diatur dengan sangat eksplisit dalam Pasal 77 Ayat (1) sampai dengan Ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,² menentukan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, dan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Selain itu memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Pihak perusahaan memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pihak perusahaan yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur itu semua merupakan refleksi yang telah diamatkan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam suatu hubungan kerja tak bisa terlepas dari masalah, permasalahan ketenagakerjaan dalam perkembangan sejarahnya seakan tak pernah ada habisnya, dan acapkali terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenagakerjaan.³ Dalam perkembangannya dalam suatu hubungan kerja yang meskipun telah diatur sedemikian jelas dalam peraturan perundang-undangan akan tetapi selalu saja terjadi yang namanya permasalahan ketenagakerjaan yang dalam beberapa kasus merugikan pihak pekerja, salah satu contohnya yaitu memaksakan pekerja bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan (lembur) akan tetapi tidak membayarkan upah lemburnya sesuai dengan kelebihan jam kerjanya. Berkaca dari hal-haltersebut sebagai akibat kelemahan pemerintah dalam mengimplementasikan undang-undang, bahkan cenderung terjadi penyimpangan, termasuk permasalahan koordinasi dan kinerja antar lembaga yang belum optimal.⁴

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan yang mana penulis akan mengkaji secara Normatif Empiris dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan

² Dalimana Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h. 18.

³ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 142.

⁴ Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja* (Jurnal Jurisprudenti, Desember 2016), h. 63.

yang berkaitan dengan pelaksanaan jam kerja serta mengumpulkan data yang konkrit dengan meninjau pelaksanaan yang terjadi di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Koherensi Antara Perjanjian Kerja Pada Toko Alfamart dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam suatu pekerjaan antara perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh tentu terdapat kesepakatan-kesepakatan yang terjalin antara kedua pihak, untuk dapat mencapai kesepakatan tersebut tentu akan diawali oleh adanya suatu perjanjian yang disetujui sehingga tercapai kesepakatan untuk melakukan suatu pekerjaan yang kemudian terciptalah hubungan kerja. Dengan demikian telah jelas bahwa hubungan kerja bisa terjadi karena akibat dari adanya perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh.⁵

1. Perjanjian Kerja Yang Berlaku di Toko Alfamart Kota Makassar

Dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perikatan berbunyi : Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dari isi pasal tersebut kita dapat menarik benang merahnya bahwa perjanjianlah yang menjadi sumber dari terciptanya perikatan, sehingga tiap perjanjian yang dibuat oleh subyek hukum tertentu akan berlaku mengikat bagi para pembuatnya.

Sebagai perikatan yang dibuat dengan cara sengaja, atas keinginan para pihak secara sukarela, sehingga semua yang telah diperjanjikan dan disetujui oleh kedua pihak haruslah dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana yang mereka kehendaki.⁶ Dalam berbagai kepustakaan yang membahas tentang hukum perjanjian, perkembangan doktrin ilmu hukum dikenal tentang adanya unsur-unsur dalam perjanjian yang tujuannya agar lebih mudah menggolongkan suatu perjanjian menjadi salah satu dari tiga jenis perikatan yang terdapat dalam KUHPdata. Unsur-unsur tersebut yaitu⁷ :

- a. Unsur Esensialia, yang mana unsur ini kedudukannya dalam perjanjian dapat mewakili ketentuan dimana salah satu atau lebih pihaknya wajib untuk melakukan prestasi yang menjadi cerminan sifat dari perjanjian lainnya, yang membedakannya secara prinsip dari jenis perjanjian lainnya.

⁵ Diah Handayani, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan di TB Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak". *Skripsi* (Semarang: Fakultas Syari'ah UIN Walisongo, 2014), h. 19.

⁶ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 59.

⁷ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, h. 84.

- b. Unsur *Naturalia*, Unsur *naturalia* ini adalah unsur yang mutlak yang kedua dalam suatu perjanjian tertentu, karena perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, melainkan juga untuk segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian tersebut diharuskan oleh kebiasaan, kepatutan dan undang-undang.
- c. Unsur *Aksidentalita*, Unsur ini adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian. Unsur ini bisa berupa ketentuan-ketentuan khusus yang diinginkan oleh para pihak agar dimasukkan ke dalam suatu perjanjian yang disetujui bersama.

Dalam pelaksanaannya perihal pembuatan perjanjian kerja sebagai bentuk awal sebuah hubungan kerja antara perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan pihak pekerja/buruh, perusahaan telah dengan memuat ketentuan-ketentuan yang sejalan dengan apa yang tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dalam rumusannya jam kerja yang diatur serta ketentuan upah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Perjanjian Kerja Yang Diatur Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Jika ditelusuri secara mendalam keberadaan perjanjian kerja sebagai lembaga hukum bagi pekerja/buruh dalam menentukan syarat-syarat kerja, hak-hak, dan kewajiban-kewajiban antara pekerja dengan perusahaan sebagai *feedback* dari pemenuhan kerjanya tidak dapat dihilangkan eksistensinya untuk berdampingan bersama dengan peraturan perusahaan dan perjanjian perburuhan.⁸ Perjanjian kerja dikonsepsikan oleh Widjono Prodjodikoro sesuai dengan Pasal 1601 KUHPerdata.⁹ Yang mana tentang perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan yang meskipun sudah relatif lama, eksistensinya telah diatur secara khusus pada peraturan perundang-undangan tersendiri.¹⁰

Pengertian perjanjian kerja telah diatur dalam Bab 7 Buku III KUHPerdata yang terdiri atas tiga pasal, perjanjian kerja tersebut bersifat privat dan publik karena hukum perburuhan sebagai hukum yang berdiri sendiri memiliki ciri yang khusus karena dalam ketentuannya terdapat sanksi pidana.¹¹ Pada awalnya ketentuan tentang perjanjian kerja hanya diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata saja, tetapi pada

⁸ Mansoer Wiriaatmaja, "Perjanjian Kerja Pokok-Pokok Pikiran". *Lokakarya tentang Perjanjian Kerja* (Jakarta: Pusat Pembinaan Sumber Daya Manusia, 1978), h. 86

⁹ Wirdjono Pridjodikoro, *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu* (Bandung: Sumur, 1981), h. 67.

¹⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), h. 92.

¹¹ Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 17

perkembangannya ketentuan yang diatur dalam KUHPerdara tersebut tidak cukup menjamin kepentingan hukum sesuai dengan perkembangan hukum ketenagakerjaan yang ada. Hal yang cukup penting untuk diperhatikan ialah mengenai perlindungan kepada tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja dirasa memerlukan pengaturan yang lebih baik dan yang sesuai dengan perkembangan yang ada sehingga dibuatlah Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹²

Aturan hukum tentang perjanjian kerja yang berlaku saat ini adalah Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana tentang hubungan kerja itu sendiri diatur dalam Pasal 1 angka 15 yang berbunyi “Hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja, yang terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.¹³ Dan Pasal 50 yang berbunyi “Hubungan kerja akan terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh”. Sedangkan mengenai perjanjian kerja diatur pada Pasal 51 ayat (1) dan (2) yang berbunyi “ Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan; perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Perjanjian kerja yang menjadi sarana pendahulu dalam suatu hubungan kerja telah sepatutnya diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam artian dalam hubungan kerja perlu mencerminkan keadilan baik itu untuk perusahaan maupun bagi pekerja/buruh karena keduanya yang akan terlibat dalam hubungan kerja.¹⁴

B. Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan Toko Alfamart Kota Makassar

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 serta dalam Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 1950 tidak memberikan pengertian mengenai waktu kerja secara khusus, akan tetapi pengertian tentang waktu kerja dapat kita jumpai pada Peraturan Mengenai Lalu Lintas di Jalan. Yaitu, jangka waktu antara saat yang bersangkutan yang dalam hal ini adalah pekerja harus ada untuk memulai pekerjaannya serta ketika yang bersangkutan boleh meninggalkan pekerjaannya untuk menikmati waktu istirahat dan akhir waktu kerja.¹⁵

¹² Haryono dan Didiek Dwinarmiyadi, *Ketentuan dan Cara Menyusun Kesepakatan Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan* (Jakarta: Balai Pustaka, 1992), h. 21.

¹³ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), h. 67.

¹⁴ G. Kartasapoetra, Dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), h. 64.

¹⁵ Kasparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), h. 163.

Dalam pelaksanaannya, waktu kerja atau yang lebih familiar disebut dengan jam kerja haruslah ditetapkan oleh perusahaan dan dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan waktu kerja yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam pelaksanaannya, masih ada sejumlah pekerja/buruh pada Toko Alfamart yang dipekerjakan melebihi jam kerja.

1. Jam Kerja Yang Dilaksanakan Karyawan Alfamart

Salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian kerja ialah mengenai ketentuan jam kerja. Setelah melaksanakan kegiatan penelitian di Kota Makassar, telah dikumpulkan keterangan bahwa dalam pelaksanaannya masih terdapat sejumlah pekerja/buruh pada Toko Alfamart yang dipekerjakan atau diberikan tugas tambahan yang melebihi ketentuan jam kerja yang diatur dalam perjanjian kerja.

Sebelum mulai bekerja memang telah diberikan surat kontrak kerja yang di dalamnya disebutkan bahwa jam kerja dilakukan secara shift dan shift pagi mulai jam 07:00 sampai jam 15:00, kemudian shift malam dari jam 15:00 sampai jam 23:00, tapi apabila telah habis waktu kerja, kadang karyawan diberikan tugas tambahan seperti mendisplay stok barang yang mulai menipis atau kosong sehingga jam kerja bertambah 1 jam tanpa adanya pemberian upah kerja lembur.¹⁶ Hal ini sangat merugikan karyawan karena waktu istirahat mereka akan berkurang yang diakibatkan oleh beban pekerjaan yang bertambah diluar jam kerja yang semestinya.

Adapun dari total 14 Toko Alfamart yang dijadikan sample pengumpulan data oleh penulis, terdapat 7 karyawan yang pernah mendapatkan pekerjaan tambahan diluar jam kerja. yang mana salah satunya menyatakan alasan melakukan pekerjaan tersebut karena atas kehendak sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan atau bentuk loyalitas terhadap toko walaupun tidak mendapatkan upah kerja lembur.¹⁷ Jika merujuk pada Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sudah tentu bahwa pihak perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar upah kerja lembur kepada karyawannya.

2. Jam Kerja Yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, telah sepatutnya agar dilakukan dalam kurun waktu yang telah ditentukan sebagaimana yang telah tertuang dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dengan memperhatikan peraturan perundang-

¹⁶ Dinda, *Wawancara*, Kru Alfamart Barombong, pada tanggal 22 Oktober 2020 Pukul: 17.25 WITA.

¹⁷ Anwar, *Wawancara*, Kru Alfamart Toddopuli, pada tanggal 15 Oktober 2020 Pukul: 14.00 WITA.

undangan. Dengan alasan tersebut dalam melakukan pekerjaannya, para pekerja/buruh tidak boleh melakukan pekerjaan dengan sekehendak dari perusahaan.¹⁸

Pelaksanaan waktu kerja juga diatur perjanjian kerja tidak boleh melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang maupun Keputusan Menteri yang telah ditetapkan. Seperti yang dijelaskan dalam ketentuan Undang-Undang dan pasal-pasal yang diatur mengenai waktu kerja, toko Alfamart telah memberikan dan menetapkan waktu kerja dalam perjanjian yang dijalankan kaaryawannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku sehingga karyawan pada Toko Alfamart mendapatkan hak yang layak sebagai karyawan.

Pada kontrak kerja terdapat ketentuan waktu kerja yaitu, shift 1 mulai bekerja dari pukul 07.00 sampai pukul 15.00 dan shift 2 dimulai pukul 15.00 sampai pukul 23.00 dengan masing-masing mendapatkan 1 jam waktu istirahat.¹⁹

Dengan demikian jam kerja yang diatur dalam perjanjian kerja telah sesuai dengan apa yang diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Serta waktu kerja dalam perjanjian kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh pekerja/buruh yang bekerja pada Alfamart.

KESIMPULAN

Dalam suatu pekerjaan antara perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh tentu terdapat kesepakatan-kesepakatan yang terjalin antara kedua pihak, untuk dapat mencapai kesepakatan tersebut tentu akan diawali oleh adanya suatu perjanjian yang disetujui sehingga tercapai kesepakatan untuk melakukan suatu pekerjaan yang kemudian terciptalah hubungan kerja. Sebagai perikatan yang dibuat dengan cara sengaja, atas keinginan para pihak secara sukarela, sehingga semua yang telah diperjanjikan dan disetujui oleh kedua pihak haruslah dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana yang mereka kehendaki.

Dalam pelaksanaannya perihal pembuatan perjanjian kerja sebagai bentuk awal sebuah hubungan kerja antara perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan pihak pekerja/buruh, perusahaan telah dengan memuat ketentuan-ketentuan yang sejalan dengan apa yang tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena dalam rumusannya jam kerja yang diatur serta ketentuan upah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 39.

¹⁹ Indah, *Wawancara*, Kru Alfamart Syekh Yusuf, Pada tanggal 24 Oktober 2020 Pukul: 15.20 WITA.

Dalam pelaksanaan jam kerja oleh karyawan Alfamart telah sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja yaitu, 7 (tujuh) jam dalam sehari untuk 6 (enam) hari kerja. Dengan demikian jam kerja yang diatur dalam perjanjian kerja telah sesuai dengan apa yang diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Serta waktu kerja dalam perjanjian kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh pekerja/buruh yang bekerja pada Alfamart. Akan tetapi dari sisi perusahaan masih terdapat beberapa pelanggaran yang dapat merugikan pihak pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, *Wawancara*, Kru Alfamart Toddopuli, pada tanggal 15 Oktober 2020 Pukul: 14.00 WITA.
- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
- Dinda, *Wawancara*, Kru Alfamart Barombang, pada tanggal 22 Oktober 2020 Pukul: 17.25 WITA.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Fuady, M. I. N. (2019). Siri'Na Pacce Culture in Judge's Decision (Study in Gowa, South Sulawesi Province). *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 13(3), 241-254.
- Syamsuddin, R., Fuady, M. I. N., Prasetya, M., & Umar, K. (2021). The effect of the COVID-19 pandemic on the crime of theft. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 305-312.
- Nurlaelah. (2020). *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Siri' Na Pacce di Sekolah Dasar (Suatu Alternatif Pendidikan Karakter*. Gowa: Jariah Publishing Media.
- Sharfina, N. H., Paserangi, H., Rasyid, F. P., & Fuady, M. I. N. (2021, October). Copyright issues on the prank video on the youtube. In *International Conference on Environmental and Energy Policy (ICEEP 2021)* (pp. 90-97). Atlantis Press.
- G. Kartasapoetra, Dkk. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1992.
- Haryono dan Didiek Dwinarmiyadi. *Ketentuan dan Cara Menyusun Kesepakatan Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan*. Jakarta: Balai Pustaka, 1992.
- Indah, *Wawancara*, Kru Alfamart Syekh Yusuf, Pada tanggal 24 Oktober 2020 Pukul: 15.20 WITA.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pedsada, 2004.
- Pridjodikoro, Wirdjono. *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*. Bandung: Sumur, 1981.
- Telambanua, Dalinama. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.