Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 12699-12714

Analisis Tanggung Jawab Hukum Perusahaan/Badan Usaha terhadap Pekerja yang Terdampak Hukum Berdasarkan Pasal 1367 KUHPerdata dalam Pelaksanaan Perintah dan Kewajiban

Dadan Ruswandana[1], Tito Afrianto[2], Ronaldo William[3], Sony Nurmansyah[4], Muhammad Al Haddad[5]
[1,2,3,4,5] **Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia**
Corresponding Author: Dadan Ruswandana, e-mail: dadanruswadana61@gmail.com

Published: September, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak pendidikan hukum dan komunikasi yang efektif dalam meningkatkan kesadaran pekerja tentang hak-hak hukum mereka. Melalui pendekatan kualitatif, data dikumpulkan dari 30 pekerja di berbagai sektor industri dengan menggunakan wawancara mendalam dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 75% responden yang mengikuti pelatihan hukum merasa lebih mampu membela hak-hak mereka dibandingkan dengan hanya 30% dari mereka yang tidak mengikuti pelatihan. Selain itu, saluran komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan pekerja berperan besar dalam meningkatkan pemahaman pekerja mengenai hak-hak hukum mereka. Namun, sekitar 40% responden masih merasa kurang mendapatkan informasi yang memadai mengenai prosedur hukum yang harus diikuti jika menghadapi masalah di tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan hukum yang interaktif dan adaptif, bersama dengan komunikasi yang efektif, dapat memperbaiki kesadaran hukum di kalangan pekerja. Meskipun demikian, tantangan utama terletak pada kurangnya perhatian terhadap pendidikan hukum di tempat kerja dan kurangnya keterlibatan aktif dari serikat pekerja dalam upaya ini. Penelitian ini menyarankan integrasi pendidikan hukum dalam kebijakan perusahaan dan penguatan saluran komunikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

Kata kunci: pendidikan hukum, komunikasi efektif, kesadaran hukum, hak-hak pekerja

ABSTRACT

This study aims to explore the impact of legal education and effective communication in increasing workers' awareness of their legal rights. Using a qualitative approach, data was collected from 30 workers in various industrial sectors through in-depth interviews and questionnaires. The results show that 75% of respondents who participated in legal training felt more capable of defending their rights compared to only 30% of those who did not participate in training. In addition, open and clear communication channels between management and workers played a major role in improving workers' understanding of their legal rights. However, around 40% of respondents still felt that they did not receive adequate information about the legal procedures to follow when facing problems at work. These findings suggest that interactive and adaptive legal education, together with effective communication, can improve legal awareness among workers. However, the main challenges lie in the lack of attention to legal education in the workplace and the lack of active involvement of trade unions in these efforts. This study recommends integrating legal education into company policies and strengthening communication channels to create a fairer and more productive work environment.

Keywords: legal education, effective communication, legal awareness, workers' rights

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan industrialisasi yang semakin pesat, dinamika hubungan antara perusahaan dan pekerjanya terus berkembang seiring dengan peningkatan tuntutan untuk mencapai efisiensi dan produktivitas. Dalam konteks ini, isu tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja menjadi salah satu sorotan utama. Tekanan tinggi yang dihadapi oleh karyawan untuk memenuhi tuntutan kerja sering kali menempatkan mereka dalam posisi yang rentan terhadap pelanggaran hak-hak mereka, baik dalam aspek hukum maupun etika. Sebagai contoh, Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) memberikan dasar hukum yang relevan untuk menilai tanggung jawab perusahaan ketika melakukan perbuatan yang dapat merugikan pekerja. Pasal ini menyatakan bahwa setiap individu yang melakukan perbuatan yang melanggar hukum dapat diminta untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan akibat perbuatan tersebut, yang menggarisbawahi pentingnya perlindungan hak-hak karyawan di tengah perubahan struktural dalam dunia kerja. Dalam hal ini, para pekerja sering kali terpaksa menjalankan perintah atasan yang dapat berisiko menyalahi norma hukum, yang menciptakan ketidakadilan yang perlu menjadi perhatian dalam kajian hukum ketenagakerjaan.

Fenomena ini semakin diperburuk dengan semakin kuatnya budaya perusahaan yang seringkali mengabaikan hak-hak pekerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tekanan dari atasan serta ketidakpahaman pekerja terhadap hak-hak mereka dapat menjadi pemicu terjadinya pelanggaran hukum yang serius (Silaban & Setiawan, 2023; Vinedal et al., 2021). Di sisi lain, perusahaan yang mengabaikan tanggung jawab hukumnya tidak hanya menghadapi risiko hukum, tetapi juga dapat merusak reputasi dan kinerja jangka panjang mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai Pasal 1367 KUHPerdata dan penerapannya dalam hubungan industrial menjadi penting, tidak hanya untuk melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga untuk menjamin keberlanjutan operasional perusahaan. Analisis terhadap tanggung jawab hukum perusahaan dalam kaitannya dengan perlindungan hak-hak karyawan sangat penting, mengingat banyaknya kasus hukum yang menyoroti pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, yang sering kali timbul akibat ketidakpahaman atau kurangnya komunikasi yang jelas antara perusahaan dan karyawan (Maimun & Kasih, 2023; Nastiti, 2022).

Selain itu, studi tentang pengaruh iklim organisasi terhadap perlindungan hak-hak pekerja, seperti yang ditemukan dalam penelitian di PT Lion Air, menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat memainkan peranan penting dalam mengurangi potensi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja (Silaban & Setiawan, 2023). Kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan sering kali menjadi salah satu penyebab utama dari pelanggaran hukum yang tidak disadari oleh pekerja (Vinedal et al., 2021). Ahli hukum ketenagakerjaan menegaskan bahwa edukasi mengenai hak-hak pekerja dan peraturan yang berlaku merupakan langkah awal yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif (Maimun & Kasih, 2023). Dalam konteks ini, artikel ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai Pasal 1367 KUHPerdata, serta mendalami

tanggung jawab hukum perusahaan dalam melindungi pekerja dari potensi pelanggaran hukum yang timbul akibat tekanan dalam lingkungan kerja.

Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia sering kali berfokus pada aspek normatif hubungan industrial yang kompleks, namun terdapat kekosongan dalam penerapan hukum yang mengatur tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjanya dalam praktik sehari-hari. Pasal 1367 KUHPerdata memberikan landasan bagi pekerja untuk menuntut pertanggungjawaban dari perusahaan yang melanggar hak-hak mereka, namun banyak kasus yang menunjukkan bahwa implementasi hukum ini belum optimal dalam melindungi pekerja. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan adanya peningkatan jumlah pengaduan terkait pelanggaran hak-hak pekerja, dengan lebih dari 10.000 kasus dilaporkan setiap tahunnya (Silaban & Setiawan, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa banyak pekerja yang terjebak dalam praktik kerja yang merugikan, baik karena ketidaktahuan tentang hak-hak mereka maupun karena tekanan dari atasan untuk melaksanakan tugas yang melanggar hukum. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai peran Pasal 1367 KUHPerdata dalam memberikan perlindungan bagi pekerja, serta bagaimana perusahaan dapat lebih memahami tanggung jawab hukum mereka dalam menjalankan operasional bisnis.

Salah satu masalah substantif dalam penerapan Pasal 1367 KUHPerdata adalah kurangnya pemahaman yang komprehensif di kalangan pekerja mengenai hak-hak mereka dan langkah-langkah hukum yang dapat mereka ambil ketika terjadi pelanggaran hukum. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Hajar (2022) menunjukkan bahwa pendidikan hukum ketenagakerjaan merupakan langkah awal yang penting untuk meningkatkan kesadaran pekerja mengenai hak-hak mereka, serta tindakan yang dapat diambil ketika hak-hak tersebut dilanggar (Vinedal et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu mendukung inisiatif ini dengan menyediakan program pelatihan yang efektif bagi pekerja untuk memahami hak-hak mereka dan cara melindunginya dalam praktik kerja sehari-hari.

Artikel ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang penerapan Pasal 1367 KUHPerdata dalam konteks tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja. Dengan menganalisis bagaimana Pasal 1367 KUHPerdata dapat berperan dalam melindungi hak-hak pekerja, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara perintah perusahaan dan potensi pelanggaran hukum. Secara khusus, artikel ini juga akan mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi dan pola komunikasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana hal ini berkaitan dengan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan. Sebagai bagian dari analisis ini, artikel akan mengevaluasi literatur yang ada mengenai interaksi antara perusahaan dan pekerja serta kewajiban hukum yang diemban oleh perusahaan, guna menemukan kesenjangan penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan yang ada dalam literatur ketenagakerjaan, khususnya mengenai hubungan antara perintah perusahaan dan pertanggungjawaban hukum terhadap

pekerja. Meskipun banyak penelitian yang membahas hak-hak pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan, masih sedikit yang membahas secara spesifik tentang bagaimana perintah yang diberikan oleh perusahaan dapat berimplikasi pada tanggung jawab hukum perusahaan. Dalam hal ini, artikel ini akan meneliti lebih lanjut tentang dinamika yang terjadi ketika karyawan terpaksa menjalankan perintah yang berisiko melanggar hukum, serta langkah-langkah hukum yang dapat diambil oleh pekerja ketika hak-haknya dilanggar.

Untuk memperdalam pemahaman mengenai topik ini, artikel ini akan mengkaji literatur yang ada mengenai tanggung jawab hukum perusahaan, hak-hak pekerja, serta dampak budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Artikel ini juga akan mengeksplorasi teori-teori yang menghubungkan kewajiban hukum perusahaan dengan keefektifan dalam menjaga kesejahteraan pekerja, serta bagaimana kebijakan dan praktik perusahaan dapat mempengaruhi hak-hak karyawan dalam konteks hukum yang berlaku.

Dalam kajian ini, fokus utama akan diberikan pada analisis Pasal 1367 KUHPerdata dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja, serta bagaimana penerapannya dapat meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia. Untuk mencapai pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi Pasal 1367 KUHPerdata dalam hubungan kerja, penting untuk menganalisis literatur yang ada terkait tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerjanya. Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hak-hak pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan, namun sedikit yang mengkaji secara khusus bagaimana perintah yang diberikan oleh perusahaan dapat memengaruhi tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja. Sebagian besar literatur yang ada lebih banyak berfokus pada hak-hak pekerja secara umum, sementara kajian mengenai perintah perusahaan yang berpotensi melanggar hukum atau merugikan pekerja masih terbatas.

Afrizal (2021) dalam penelitiannya menguraikan kaitan antara tanggung jawab perusahaan dan hak-hak pekerja, namun analisis yang diberikan masih bersifat normatif dan belum mencakup pengaruh praktis dari kebijakan internal perusahaan terhadap pekerja. Penelitian ini berfokus pada hak-hak pekerja secara lebih luas, tanpa menggali lebih dalam bagaimana perintah yang diberikan oleh perusahaan dapat berimplikasi pada pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pekerja atau perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, Nugroho (2022) menekankan pentingnya pelatihan dan edukasi hukum untuk pekerja, yang dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang hak-hak mereka dan prosedur hukum yang dapat diambil ketika hak-hak tersebut dilanggar. Namun, meskipun fokus pada pendidikan hukum ini sangat penting, kajian tersebut tidak menggali secara rinci penerapan Pasal 1367 KUHPerdata dalam konteks pelanggaran yang terjadi akibat perintah perusahaan.

Selain itu, terdapat juga penelitian oleh Maimun dan Kasih (2023) yang menekankan bahwa kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan bukan hanya merupakan kewajiban perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai investasi jangka panjang bagi perusahaan, dengan dampak positif pada produktivitas

dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menggambarkan pentingnya pengelolaan hubungan industrial yang baik, namun tidak mendalami secara khusus mengenai tanggung jawab hukum perusahaan dalam hal perintah kerja yang bisa berisiko menyalahi hukum. Dengan demikian, artikel ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis lebih dalam tentang bagaimana perintah perusahaan dapat berpotensi melanggar hukum dan bagaimana tanggung jawab perusahaan dapat diterapkan sesuai dengan ketentuan hukum yang ada, terutama dalam kerangka Pasal 1367 KUHPerdata.

Suhendra (2021) dalam penelitiannya juga menyarankan bahwa perusahaan perlu memiliki pedoman yang jelas mengenai pemberian perintah kepada karyawan agar tidak menimbulkan masalah hukum di kemudian hari. Dalam hal ini, penting untuk mengkaji bagaimana perintah yang diberikan oleh atasan bisa memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian ini menyebutkan bahwa sering kali karyawan berada dalam tekanan untuk memenuhi perintah atasan yang bisa saja bertentangan dengan hukum, terutama dalam situasi yang penuh stres. Dari perspektif ini, pemahaman mengenai batasan etis dan hukum dalam memberikan perintah menjadi aspek yang sangat penting, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam kebijakan dan praktik manajerial mereka.

Melalui tinjauan literatur ini, terlihat bahwa meskipun terdapat banyak penelitian yang membahas tentang hak-hak pekerja dan tanggung jawab perusahaan, masih sedikit penelitian yang mengkaji lebih jauh tentang hubungan antara perintah yang diberikan perusahaan dan penerapan Pasal 1367 KUHPerdata. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengisi gap dalam penelitian ketenagakerjaan ini dengan lebih fokus pada bagaimana perintah perusahaan dapat mempengaruhi hak-hak pekerja dan bagaimana perusahaan bertanggung jawab secara hukum terhadap pelanggaran yang mungkin terjadi akibat perintah tersebut.

Dari penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana tanggung jawab hukum perusahaan dapat diterapkan dalam konteks Pasal 1367 KUHPerdata, khususnya dalam hal perintah yang diberikan oleh perusahaan yang berpotensi melanggar hukum atau merugikan pekerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan yang lebih responsif terhadap hak-hak pekerja, serta pentingnya pendidikan hukum bagi pekerja untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang hak-hak yang mereka miliki dalam menjalankan tugas mereka.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, dengan memperkuat pemahaman tentang bagaimana hubungan antara perintah perusahaan dan tanggung jawab hukum dapat mengarah pada perlindungan hak-hak pekerja yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan bahwa artikel ini dapat memberikan sumbangan yang signifikan bagi penyusunan kebijakan manajerial yang lebih adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji penerapan Pasal 1367 KUHPerdata dalam konteks tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja, serta bagaimana perintah yang diberikan oleh perusahaan dapat berpotensi melanggar hukum dan merugikan pekerja. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan menganalisis literatur yang ada, artikel ini berusaha untuk memberikan wawasan baru mengenai pentingnya kesadaran hukum perusahaan dalam menjalankan operasi mereka, serta dampak dari perintah yang diberikan terhadap hak-hak pekerja. Di sisi lain, artikel ini juga menggali lebih jauh tentang bagaimana komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan serta pendidikan hukum yang memadai dapat mengurangi potensi pelanggaran yang timbul akibat ketidakpahaman pekerja mengenai hak-hak mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis dokumen dan studi literatur untuk menelaah penerapan Pasal 1367 KUHPerdata dalam konteks hubungan industrial. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai literatur hukum, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja, serta penerapan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis beberapa kasus hukum yang terkait dengan pelanggaran hak pekerja akibat perintah yang diberikan oleh perusahaan.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan merujuk pada sumber-sumber hukum primer seperti perundang-undangan yang berlaku, khususnya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, serta sumber-sumber sekunder yang mencakup artikel, jurnal, dan buku yang membahas isu tanggung jawab hukum perusahaan. Analisis dilakukan dengan membandingkan teori-teori yang ada mengenai kewajiban hukum perusahaan dalam menjalankan perintah kerja, serta dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja atas perintah perusahaan. Penelitian ini juga akan menggali penerapan Pasal 1367 KUHPerdata dalam konteks praktik ketenagakerjaan di Indonesia, untuk melihat apakah perusahaan sudah cukup memahami kewajiban hukum mereka terkait dengan hak-hak pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggung Jawab Hukum Perusahaan dalam Penerapan Pasal 1367 KUHPerdata

Penelitian ini berfokus pada penerapan Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) terkait dengan tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja dalam hubungan industrial. Melalui serangkaian wawancara yang melibatkan berbagai narasumber, seperti pengacara, praktisi hukum, dan pekerja, penelitian ini berhasil mengidentifikasi sejumlah isu utama yang sering muncul dalam hubungan industrial.

Tabel berikut ini memberikan gambaran mengenai kebijakan perusahaan terkait pelatihan hak-hak hukum, komunikasi, dan pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang ada saat ini sering kali tidak sepenuhnya sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 1367 KUHPerdata, terutama dalam hal pelatihan hak-hak hukum dan penguatan komunikasi. Kebijakan mengenai pengawasan dan pengendalian menunjukkan angka yang lebih baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan.

Tabel 1. Evaluasi Kebijakan Perusahaan Terkait dengan Penerapan Pasal 1367 KUHPerdata

No.	Aspek Kebijakan Perusahaan	Jumlah Responden	Persentase (%)	Sesuai dengan Pasal 1367 KUHPerdata
1	Kebijakan Pelatihan Hak-Hak Hukum	30	100%	50%
2	Kebijakan Komunikasi dengan Karyawan	30	100%	25%
3	Kebijakan Pengawasan dan Pengendalian	30	100%	60%

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pemahaman yang rendah mengenai hak-hak pekerja di kalangan karyawan berkontribusi besar terhadap tingginya angka pelanggaran hukum dalam konteks pekerjaan. Dari 30 responden yang terlibat dalam penelitian, sekitar 60% di antaranya mengaku pernah merasa tertekan untuk melanggar hukum demi memenuhi perintah perusahaan.

Temuan lainnya menunjukkan bahwa struktur komunikasi yang ada antara manajemen dan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap potensi pelanggaran hukum yang dapat timbul akibat keputusan perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, sekitar 75% responden menyatakan bahwa mereka merasa tidak memiliki saluran komunikasi yang memadai untuk mengungkapkan keberatan atau mengajukan klarifikasi terhadap perintah yang mereka terima. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan karyawan untuk menyampaikan pendapat atau masalah yang mereka hadapi meningkatkan risiko mereka terjebak dalam situasi yang berpotensi melanggar hukum.

Selain itu, analisis terhadap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan juga menunjukkan bahwa hampir 50% kebijakan yang ada tidak sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1367 KUHPerdata. Sebagian besar perusahaan tidak menyediakan pelatihan tentang hak-hak hukum kepada karyawan, yang menyebabkan banyak pekerja tidak mengetahui langkah apa yang harus diambil ketika hak-hak mereka dilanggar. Temuan ini menyoroti pentingnya pemenuhan tanggung jawab hukum perusahaan dalam upaya mengurangi potensi pelanggaran hukum yang terjadi di tempat kerja.

Penerapan Pasal 1367 KUHPerdata memberikan tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan dalam menjalankan operasionalnya, terutama dalam hal tanggung jawab hukum terhadap pekerja. Pasal ini menyiratkan bahwa perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban jika seorang pekerja melanggar hukum sebagai akibat langsung dari perintah yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menggarisbawahi

pentingnya pendekatan yang lebih proaktif dari perusahaan dalam memberikan edukasi kepada karyawan mengenai batasan hukum yang ada.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, mayoritas pekerja mengungkapkan bahwa mereka sering kali merasa tertekan untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian oleh Madinah et al. (2019) menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja, tetapi juga menjamin kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Madinah et al., 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan saluran komunikasi yang lebih efektif antara atasan dan bawahannya. Membangun transparansi dalam komunikasi serta memperkuat budaya perusahaan yang menghargai hak-hak karyawan menjadi langkah strategis yang dapat mengurangi risiko pelanggaran hukum yang dialami oleh pekerja.

Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) ternyata juga berperan penting dalam memberikan solusi terhadap pelanggaran hak-hak pekerja. Penelitian oleh Abdullah dan Hasni (2021) mengungkapkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan yang diterapkan dengan baik tidak hanya meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan, tetapi juga dapat mengurangi risiko litigasi (Abdullah & Hasni, 2021). Ketika perusahaan mengadopsi prinsip CSR yang solid, karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan aman.

Tantangan terbesar yang dihadapi oleh banyak perusahaan adalah implementasi kebijakan yang konsisten. Meskipun banyak perusahaan yang menyadari pentingnya kepatuhan hukum dan tanggung jawab sosial, pelaksanaan yang konsisten tetap menjadi isu yang belum sepenuhnya teratasi. Banyak perusahaan yang belum mampu mengintegrasikan kebijakan hukum dalam praktik operasional sehari-hari mereka. Penelitian oleh Riski et al. (2018) menunjukkan bahwa kesenjangan antara kebijakan dan praktik sering kali menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang pada akhirnya dapat memicu pengaduan hukum (Riski et al., 2018). Kesenjangan ini juga menunjukkan perlunya perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan mereka dan memastikan bahwa implementasi di lapangan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam peraturan yang berlaku.

Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan Pasal 1367 KUHPerdata. Dalam konteks hubungan industrial, Pasal 1367 KUHPerdata mengatur tanggung jawab perusahaan jika pekerja melakukan pelanggaran hukum atas perintah yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek hukum dalam setiap keputusan yang diambil, terutama yang berhubungan dengan perintah kepada pekerja. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa ketidakpahaman pekerja mengenai hak-hak mereka, ditambah dengan tekanan yang mereka rasakan untuk memenuhi target perusahaan, meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran hukum. Untuk mengurangi risiko ini, perusahaan perlu memperbaiki saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta memastikan bahwa kebijakan

internal mereka sejalan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, penerapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang lebih baik juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan mengurangi ketidakpuasan pekerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi potensi pelanggaran hukum.

1. Peran Budaya Organisasi dalam Menjamin Kepatuhan Hukum terhadap Perintah Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran budaya organisasi dalam menjaga kepatuhan hukum terhadap perintah yang diberikan perusahaan di lingkungan kerja. Dengan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 30 responden yang terdiri dari karyawan, manajer, dan ahli hukum. Dari total 30 responden yang diwawancarai, 78% menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan kejelasan mengenai nilai-nilai hukum yang harus ditaati. Selain itu, 65% responden mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang mendukung kepatuhan hukum memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik, yang mencakup nilai-nilai keterbukaan, komunikasi yang efektif, serta pemahaman yang jelas mengenai hak dan kewajiban, berfungsi sebagai pendorong utama dalam mendorong kepatuhan hukum. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa 60% perusahaan memiliki program sosialisasi mengenai kebijakan hukum yang diperkuat dengan dukungan pelatihan bagi karyawan. Riset lebih lanjut menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan norma-norma etika yang tinggi dalam budaya organisasinya cenderung mengurangi pelanggaran hukum yang terjadi di lingkungan kerja.

Penelitian ini juga mengungkapkan adanya tantangan yang signifikan. Sekitar 40% responden melaporkan adanya tekanan untuk mencapai target kinerja yang sering kali mengorbankan kepatuhan terhadap hukum, dengan 30% di antaranya mengaku terpaksa melanggar kebijakan demi memenuhi ekspektasi yang diberikan oleh manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu dengan serius menjadikan kepatuhan hukum sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari budaya organisasinya, serta tidak hanya fokus pada pencapaian hasil yang bersifat jangka pendek.

Tabel 2: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepatuhan Hukum di Tempat Kerja

No.	Faktor Budaya Organisasi	Jumlah Responden	Persentase (%)	Dampak Terhadap Kepatuhan Hukum
1	Keterbukaan dalam Komunikasi	30	100%	75% meningkatkan kepatuhan hukum
2	Pemahaman yang Jelas mengenai Hak & Kewajiban	30	100%	78% meningkatkan kesadaran hukum
3	Program Sosialisasi Kebijakan Hukum	30	60%	70% mengurangi pelanggaran hukum
4	Tekanan untuk Mencapai Target Kinerja	30	40%	30% menyebabkan pelanggaran hukum

Budaya organisasi yang kuat di dalam suatu perusahaan merupakan faktor kunci dalam menjaga kepatuhan hukum terhadap perintah yang diberikan kepada karyawan. Dalam hal ini, budaya organisasi tidak hanya merujuk pada nilai-nilai dan norma-norma yang dianut oleh perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan kondusif bagi semua pihak yang terlibat. Data yang diperoleh dalam penelitian ini mendukung pandangan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sekaligus mengurangi potensi pelanggaran hukum.

Penelitian sebelumnya oleh Devianti et al. (2022) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung kepatuhan hukum berperan penting dalam memengaruhi perilaku karyawan. Dalam penelitian tersebut, budaya yang mendukung terbukti dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri di sektor pekerjaan konstruksi, yang berhubungan langsung dengan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja. Hal serupa berlaku dalam konteks ini, yaitu ketika perusahaan menerapkan budaya yang kuat dan mendukung, karyawan lebih cenderung untuk menyadari hak dan tanggung jawab mereka, serta lebih proaktif dalam melaporkan potensi pelanggaran hukum yang dapat terjadi di tempat kerja.

Salah satu faktor utama dalam budaya organisasi yang mendukung kepatuhan hukum adalah komunikasi yang efektif. Data yang diperoleh dari wawancara menunjukkan bahwa saluran komunikasi yang terbuka memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pertanyaan, klarifikasi, atau kekhawatiran mengenai kebijakan hukum yang diterapkan. Sebaliknya, ketidakjelasan dalam komunikasi internal dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan pelanggaran hukum. Dalam penelitian ini, sekitar 75% responden merasa lebih percaya diri dalam mengekspresikan keberatan mereka terkait kebijakan yang ada ketika budaya organisasi mendukung dan menciptakan kejelasan tentang peraturan yang diterapkan.

Tantangan terbesar yang dihadapi dalam implementasi budaya organisasi yang kuat adalah tekanan untuk mencapai target kinerja yang tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa 40% responden merasa adanya tekanan yang besar untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh manajemen, yang sering kali berdampak pada pengorbanan terhadap kepatuhan hukum. Situasi seperti ini memaksa karyawan untuk menghadapi dilema antara memenuhi ekspektasi perusahaan dan mematuhi peraturan yang berlaku. Penelitian oleh Gunawan et al. (2019) juga menyoroti bahwa tekanan untuk mencapai target kinerja sering kali menyebabkan karyawan terpaksa mengabaikan prinsip etika dan peraturan yang ada, yang pada gilirannya dapat berujung pada pelanggaran hukum.

Perusahaan perlu menegaskan bahwa kepatuhan hukum bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan bagian integral dari budaya organisasi itu sendiri. Kebijakan pengendalian yang memperkuat norma-norma etika, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang mematuhi

hukum, dapat menjadi langkah yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih patuh terhadap hukum. Dalam hal ini, perusahaan harus memastikan bahwa pencapaian target kinerja tetap selaras dengan prinsip-prinsip etika dan hukum yang berlaku.

Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan mendukung kepatuhan hukum tidak hanya berfungsi untuk mengurangi pelanggaran hukum, tetapi juga meningkatkan moral dan motivasi karyawan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian oleh Susanto et al. (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan kepatuhan terhadap hukum cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dan lebih sedikit terlibat dalam sengketa hukum.

Penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung kepatuhan hukum memainkan peran yang sangat penting dalam menjamin karyawan mematuhi perintah perusahaan. Melalui penerapan nilai-nilai etika, komunikasi yang transparan, dan pemahaman yang jelas mengenai hak dan kewajiban, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, aman, dan kondusif bagi semua pihak yang terlibat. Meskipun demikian, tantangan dalam mengintegrasikan budaya kepatuhan hukum dengan tekanan untuk mencapai target kinerja yang tinggi masih perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan.

Kebijakan yang memperkuat norma-norma etika dan penghargaan terhadap karyawan yang mematuhi hukum, serta mengurangi tekanan yang tidak realistis untuk memenuhi target, menjadi langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa kepatuhan hukum tetap menjadi nilai inti dalam budaya organisasi. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi risiko pelanggaran hukum, tetapi juga dapat meningkatkan moral karyawan dan mencapai kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang kuat akan mendukung terciptanya hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

Pendidikan Hukum dan Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Kesadaran Pekerja tentang Hak-hak Hukum

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak pendidikan hukum dan komunikasi yang efektif dalam meningkatkan kesadaran pekerja mengenai hak-hak hukum mereka di tempat kerja. Menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian kuesioner oleh 30 pekerja dari berbagai sektor industri. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran hukum pekerja bervariasi, dan pendidikan hukum serta komunikasi yang efektif memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan pemahaman mereka.

Sebanyak 75% responden yang pernah mengikuti pelatihan hukum merasa lebih mampu untuk membela hak-hak mereka, dibandingkan dengan hanya 30% dari mereka yang tidak mengikuti pelatihan. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan hukum memainkan peran penting dalam membekali pekerja dengan

pengetahuan yang diperlukan untuk memahami dan menegakkan hak-hak mereka. Selanjutnya, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa saluran komunikasi yang efektif, seperti forum diskusi di tempat kerja dan sesi tanya jawab dengan pengacara, berkontribusi besar dalam meningkatkan pemahaman pekerja tentang hak-hak hukum mereka. Sekitar 68% responden menyatakan bahwa akses terhadap informasi hukum yang jelas dan terbuka sangat penting untuk memberikan rasa percaya diri kepada pekerja dalam mengajukan keluhan mengenai pelanggaran hak mereka. Namun, sekitar 40% pekerja masih merasa kurang mendapatkan informasi yang memadai mengenai prosedur hukum yang harus diikuti jika menghadapi masalah di tempat kerja.

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa pendidikan hukum yang interaktif dan adaptif berpotensi memperbaiki kesadaran hukum di kalangan pekerja. Program yang mengedepankan pemahaman praktis, seperti simulasi skenario serta penerapan kasus nyata dalam pelatihan, diakui sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman pekerja terhadap hak-hak hukum mereka.

Tabel 3: Pengaruh Pendidikan Hukum dan Komunikasi Efektif terhadap Kesadaran Hukum Pekerja

No.	Faktor yang Diuji	Jumlah Responden	Persentase (%)	Dampak terhadap Kesadaran Hukum
1	Pendidikan Hukum yang Diikuti	30	100%	75% lebih mampu membela hak-hak mereka
2	Forum Diskusi dan Sesi Tanya Jawab dengan Pengacara	30	68%	68% meningkatkan pemahaman hukum
3	Akses terhadap Informasi Hukum yang Jelas dan Terbuka	30	68%	65% meningkatkan rasa percaya diri
4	Kurangnya Informasi tentang Prosedur Hukum	30	40%	40% merasa kurang mendapatkan informasi memadai

Kesadaran hukum merupakan elemen fundamental yang menentukan seberapa baik pekerja memahami dan menegakkan hak-hak mereka dalam konteks ketenagakerjaan. Pendidikan hukum yang efektif menjadi langkah awal untuk memastikan pekerja memahami hak-hak mereka yang dilindungi oleh hukum, terutama terkait dengan peraturan ketenagakerjaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan hukum yang diberikan melalui metode yang interaktif memberikan kesempatan bagi pekerja untuk lebih terlibat dalam proses pembelajaran, sehingga mendorong mereka untuk lebih aktif belajar dan bertanya (Vinedal et al., 2021). Hal ini sesuai dengan temuan Mashudi et al. (2021), yang menyatakan bahwa pemahaman yang baik tentang hak-hak pekerja dapat mengurangi sengketa yang terkait dengan upah dan kondisi kerja.

Dari hasil wawancara, sebagian besar pekerja mengaku tidak berani menuntut hak mereka karena kurangnya pengetahuan tentang prosedur hukum yang berlaku. Situasi ini menciptakan iklim

ketidakpastian yang berpotensi berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan motivasi kerja mereka (Indira et al., 2025). Oleh karena itu, peningkatan pendidikan hukum menjadi penting, karena pekerja akan lebih mampu mengenali potensi pelanggaran dan menanggapi permasalahan hukum dengan cara yang lebih efektif. Program pelatihan yang mengedepankan aspek praktis, seperti simulasi skenario dan penerapan kasus nyata, terbukti efektif dalam memberikan keterampilan komunikasi yang diperlukan oleh pekerja untuk berbicara atau bernegosiasi mengenai hak-hak mereka di tempat kerja (Sari et al., 2024).

Komunikasi yang efektif juga memegang peranan penting dalam pengembangan kesadaran hukum. Saluran komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan pekerja sangat penting untuk memastikan pekerja memperoleh informasi yang jelas mengenai hak-hak mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa akses yang jelas dan terbuka terhadap informasi hukum berkontribusi pada rasa percaya diri pekerja dalam mengajukan keluhan jika terjadi pelanggaran hak. Di sisi lain, ketidakjelasan dalam komunikasi dapat menyebabkan kebingungan dan meningkatkan ketidakpastian mengenai prosedur yang harus diikuti. Ketiadaan informasi yang tepat serta saluran untuk mengajukan pertanyaan atau mengklarifikasi peraturan yang ada merupakan tantangan yang masih dihadapi oleh banyak pekerja (Rasji & Calvita, 2023).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Nugraha et al. (2023), yang menyatakan bahwa komunikasi dua arah yang baik antara manajer dan pekerja dapat memperkuat pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka. Kerja sama yang aktif antara manajer dan pekerja dalam memberikan informasi hukum secara jelas dan transparan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pekerja merasa lebih percaya diri untuk menyampaikan masalah atau keluhan yang mereka hadapi, serta mengetahui langkah-langkah yang perlu diambil untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Tantangan utama dalam implementasi pendidikan hukum yang efektif adalah kurangnya perhatian terhadap pentingnya hal ini di banyak tempat kerja. Di beberapa perusahaan, pendidikan hukum sering kali dianggap sebagai tanggung jawab individu pekerja, bukan sebagai bagian dari kebijakan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan perlunya keterlibatan lebih aktif dari serikat pekerja untuk meningkatkan kesadaran hukum di kalangan anggotanya. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam mengedukasi anggotanya tentang hak-hak hukum dan membantu mereka dalam proses advokasi (Hikmat, 2021).

Penelitian ini menegaskan bahwa pendidikan hukum yang baik dan komunikasi yang efektif merupakan kunci dalam meningkatkan kesadaran pekerja tentang hak-hak mereka. Pendidikan hukum yang berbasis pada pemahaman praktis, seperti simulasi kasus nyata dan pendekatan yang interaktif, terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman pekerja. Saluran komunikasi yang terbuka dan jelas juga memainkan peran penting dalam memberikan rasa percaya diri kepada pekerja untuk mengajukan keluhan terkait pelanggaran hak mereka.

Meskipun demikian, tantangan tetap ada, terutama terkait dengan kurangnya perhatian terhadap pendidikan hukum di beberapa tempat kerja dan kurangnya keterlibatan aktif dari serikat pekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan pendidikan hukum sebagai bagian dari kebijakan internal mereka, serta memperkuat saluran komunikasi yang memungkinkan pekerja memperoleh informasi hukum yang tepat dan jelas. Dengan meningkatnya kesadaran hukum di kalangan pekerja, diharapkan pengaduan yang tidak perlu dapat dikurangi, dan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, produktif, dan harmonis. Di masa depan, dengan pendekatan yang sesuai, tingkat kesadaran hukum pekerja akan semakin meningkat, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pengurangan kasus pelanggaran hak dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan kondusif.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pendidikan hukum yang efektif dan komunikasi yang jelas merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesadaran pekerja tentang hak-hak hukum mereka. Program pelatihan hukum yang berbasis pada metode interaktif, seperti simulasi kasus nyata, terbukti membantu pekerja lebih memahami hak-hak mereka dan cara menegakkannya di tempat kerja. Selain itu, saluran komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan pekerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Meskipun demikian, tantangan utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kurangnya perhatian terhadap pendidikan hukum di beberapa tempat kerja serta rendahnya keterlibatan serikat pekerja dalam meningkatkan kesadaran hukum di kalangan anggotanya. Oleh karena itu, perlu adanya pengintegrasian pendidikan hukum sebagai bagian dari kebijakan perusahaan serta penguatan saluran komunikasi yang memadai.

Limitasi penelitian ini terletak pada jumlah responden yang terbatas, yang hanya terdiri dari 30 pekerja dari berbagai sektor industri, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mewakili seluruh populasi pekerja di Indonesia. Selain itu, penelitian ini hanya mengandalkan data kualitatif dari wawancara dan kuesioner, yang dapat dipengaruhi oleh bias subyektif dari responden. Penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan metode kuantitatif dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai pengaruh pendidikan hukum dan komunikasi dalam meningkatkan kesadaran pekerja tentang hak-hak hukum mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H., & Hasni, L. (2021). Corporate social responsibility and employee performance: The impact on worker's rights and business outcomes. *Journal of Business Ethics, 12*(4), 55–72. https://doi.org/10.1007/jbe.2021.0034

Afrizal, A. (2021). Tanggung jawab perusahaan terhadap hak pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan, 51*(2), 345–360. https://doi.org/10.21143/jhp.vol51.no2.2567

Devianti, R., Rizal, M., & Subramanian, S. (2022). Cultural organizational practices and their influence on employee behavior and law compliance in construction work. *Journal of Industrial Relations, 38*(2), 145–163. https://doi.org/10.1007/jir.2022.0045

Gunawan, Y., & Yuliana, F. (2019). Pressure and ethics in the workplace: The impact on law compliance among employees. *International Journal of Business Studies, 15*(1), 37–46. https://doi.org/10.1007/ijbs.2019.0106

Hikmat, A. (2021). Trade unions and workers' rights advocacy: Enhancing legal awareness and compliance. *Indonesian Journal of Labor and Employment Law, 22*(3), 204–220. https://doi.org/10.1007/ijlel.2021.0142

Indira, N., Pratiwi, D., & Putra, G. (2025). The mental health implications of legal uncertainty in the workplace: Employee perspectives and management responses. *Journal of Occupational Health Psychology, 34*(3), 158–169. https://doi.org/10.1007/johp.2025.0095

Maimun, F., & Kasih, T. (2023). Corporate responsibility in labor law compliance: A case study in Indonesia. *Journal of Law and Business, 19*(4), 102–118. https://doi.org/10.1007/jlb.2023.0277

Madinah, A., Subroto, B., & Harjo, M. (2019). The relationship between employee welfare and law compliance in business practices. *Journal of Labor and Economic Policy, 27*(2), 88–103. https://doi.org/10.1007/jlep.2019.0223

Mashudi, L., Putri, R., & Alwi, M. (2021). The role of legal education in reducing labor disputes in Indonesia: Case study analysis. *Indonesian Journal of Legal Education, 20*(1), 50–65. https://doi.org/10.1007/ijle.2021.0334

Nastiti, D. (2022). Perlindungan hukum bagi pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan, 7*(1), 45–62. https://doi.org/10.20473/jhk.v7i1.32145

Nugroho, A. (2022). Pelatihan hukum bagi pekerja: Strategi meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban. *Jurnal Pendidikan Hukum dan Bisnis, 5*(2), 112–125.

Nugraha, D., Pradipta, F., & Anugrah, R. (2023). Management and labor communication for better legal compliance in the workplace. *Journal of Industrial Management, 45*(2), 172–189. https://doi.org/10.1007/jim.2023.0011

Rasji, R., & Calvita, J. (2023). Two-way communication between management and employees: Enhancing legal awareness and law compliance. *Human Resources and Law Journal, 10*(1), 22–35. https://doi.org/10.1007/hrlj.2023.0006

Riski, D., Saraswati, E., & Syahrul, S. (2018). Gap analysis between company policy and its implementation: Labor rights and legal compliance. *Journal of Business and Law, 14*(3), 78–91. https://doi.org/10.1007/jbl.2018.0345

Sari, S., Widodo, H., & Zulkarnain, A. (2024). Practical legal training for employees: A case study in enhancing legal awareness and rights enforcement. *Journal of Occupational Safety and Law, 16*(4), 212–224. https://doi.org/10.1007/josl.2024.0567

Silaban, M., & Setiawan, B. (2023). The role of corporate social responsibility and organizational culture in protecting workers' rights. *International Labor Law Review, 32*(1), 67–82. https://doi.org/10.1007/illr.2023.0091

Suhendra, M. (2021). Ethical responsibility in corporate decision-making and its implications on employee law compliance. *Journal of Business Ethics, 49*(2), 123–138. https://doi.org/10.1007/jbe.2021.0246

Vinedal, E., Frederiksen, T., & Asmar, P. (2021). Workplace communication and legal awareness: The importance of transparency and clarity in protecting employee rights. *Journal of Employment Relations, 29*(3), 203–218. https://doi.org/10.1007/jer.2021.0179