

DAMPAK “SOCIAL AUDIT” PADA PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DI PT SAMUDRA MANDIRI SENTOSA

THE IMPACT OF “SOCIAL AUDIT” TO THE FULFILMENT OF LABOR’S RIGHTS IN PT SAMUDRA MANDIRI SENTOSA

Teresia Tukunang

Sekolah Tinggi Bisnis dan Manajemen Dua Sudara Bitung

Correspondence		
Email: aistere_tere@yahoo.com	No. Telp:	
Submitted 5 April 2025	Accepted 8 April 2025	Published 9 April 2025

ABSTRAK

Di masa terjadinya pemutusan hubungan kerja secara meluas pada perusahaan-perusahaan manufaktur di Indonesia seperti sekarang ini, kebutuhan akan keberlanjutan usaha dan bahkan kemampuan untuk dapat melakukan ekspansi di pasar internasional, sangat diperlukan. Angka pencari kerja dan pemberi kerja yang tidak seimbang, kadang-kadang membuat pemerintah mau tidak mau harus sedikit melonggarkan aturan untuk menghindari beban operasional yang terlalu besar pada perusahaan manufaktur sehingga ketersediaan lapangan kerja dapat terus ada. Daya dorong akan pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap hak-hak pekerja yang sedikit longgar ini, dapat berpotensi mengakibatkan hak-hak karyawan yang seharusnya diberikan menurut aturan ketenagakerjaan tidak dapat terpenuhi. Kehadiran dari *Social Audit* dapat memastikan hak-hak karyawan terpenuhi, dimana adanya *Social Audit* dapat mendorong setiap perusahaan manufaktur untuk memenuhi aturan-aturan ketenagakerjaan yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa bagaimana dampak dari pelaksanaan *Social Audit* pada pemenuhan hak-hak pekerja di PT Samudra Mandiri Sentosa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengumpulkan data dari praktik wawancara yang dilakukan langsung kepada departemen-departemen terkait. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pemenuhan hak-hak karyawan di perusahaan

Kata kunci: *Social Audit*, Hak-hak Pekerja, Konsumen, Biaya Tenaga Kerja, Aturan ketenagakerjaan

ABSTRACT

In the current era of widespread layoffs happened at manufacture companies in Indonesia, the need of a business sustainability and even the ability to expand to the international market is crucial. The imbalance between the job seekers and employers, sometimes forces the government to loosen regulations slightly, in order to avoid excessive operational burden on manufacture companies, ensuring the job availability can continue. The pressure for companies to fulfil their obligations to workers rights is somewhat relaxed, can potentially lead to employees rights that should be granted according to labor regulations not being fulfilled. Social Audit that was held in the companies, can ensure that employees' rights are met, as Social Audits can encourage every manufacturing company to comply with established labor regulations. The aim of this research is to analyze the impact of Social Audit implementation on the fulfilment of workers' rights at PT Samudra Mandiri Sentosa. This study uses a quantitative method and collects data through direct interviews conducted with relevant departments. The analysis results show a positive and significant impact on the fulfillment of employees' rights within the company.

Keywords: *Work Culture, Work Ethics, Management, Employee Productivity, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kondisi perusahaan manufaktur di Indonesia pada awal 2025, menunjukkan dinamika yang cukup kompleks. Di satu sisi masih terus terlihat potensi pertumbuhan dan optimisme di berbagai sektor, akan tetap di sisi lain, tantangan-tantangan yang dihadapi mengakibatkan perlambatan manufaktur dimana beberapa perusahaan besar yang telah berdiri puluhan tahun di Indonesia akhirnya memilih untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap ribuan karyawannya.

Kekhawatiran tentang ketersediaan lapangan kerja di Indonesia terus meningkat, setelah media-media secara massive memberitakan tentang gelombang besar masa yang mendatangi

Lokasi-lokasi job fair dimana jumlah pelamar yang datang, jauh lebih besar daripada jumlah kebutuhan pekerja yang dibuka.

PMI (Purchasing Manager's Index manufaktur Indonesia berkontraksi di Juni 2025, bahkan tercatat bahwa kontraksi kinerja industri menjadi lebih dalam pada bulan Juli ini. Berdasarkan data survey S&P Global, PMI manufaktur Indonesia turun dari 47,4% pada Mei 2025 menjadi 46,9% pada bulan Juni, dimana angka ini adalah yang terendah sejak Agustus 2021, sehingga memberikan gambaran yang jelas terhadap kondisi manufaktur di Indonesia yang berada dalam keadaan yang kurang sehat. Banyak penjualan dan produksi yang pada akhirnya harus berhenti, sehingga perusahaan menurunkan jumlah tenaga kerja pada laju yang tercepat dalam waktu 4 tahun terakhir.

Pemerintah harus memberikan banyak insentif dan bantuan untuk mendorong daya berusaha, dan bertindak sangat berhati-hati dalam memberikan tekanan kepada perusahaan, salah satunya adalah tekanan dalam memenuhi kewajiban memenuhi hak-hak karyawan.

PT. Samudra Mandiri Sentosa sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri pengalangan ikan di samping produk sejenis lainnya, adalah salah satu perusahaan perikanan terbesar yang ada di Kota Bitung, yaitu 1100 karyawan baik karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu maupun karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan lebih dari 1000 karyawan menggantungkan hidup pada perusahaan, dengan sendirinya perusahaan didorong untuk terus eksis dan bahkan diharapkan dapat berekspansi untuk dapat menjawab kebutuhan akan pengadaan lapangan kerja.

Pasar Eropa memberikan angin segar untuk memperluas pasar produksi perikanan, tapi tentu saja dengan beberapa syarat yang harus dipenuhi, diantaranya adalah syarat pemenuhan hak-hak asasi manusia bagi pekerja. Audit Smeta sebagai salah satu *Social Audit* terpopuler yang dibangun oleh para anggota Sedex, menjadi salah satu syarat penting untuk dapat menembusi pasar Eropa yang lebih luas lagi.

Oleh karena itu, melalui penelitian ini, penulis ingin menganalisa seberapa penting *Social Audit* dilakukan di perusahaan perikanan, dan bagaimana dampak dari pelaksanaan *Social Audit* pada pemenuhan hak-hak pekerja di PT Samudra Mandiri Sentosa.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa penting *Social Audit* dilakukan di perusahaan perikanan?
2. Bagaimana dampak *Social Audit* pada pemenuhan hak-hak karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengkaji seberapa penting *Social Audit* dilakukan di perusahaan perikanan.
2. Mengkaji dampak *Social Audit* pada pemenuhan hak-hak karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Social Audit

Social Audit adalah salah satu jenis audit yang diciptakan untuk memastikan sebuah badan usaha dan rantai pasokannya, mengikuti standard sosial yang berlaku, baik dari segi standard ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja maupun dari segi etika bisnis dan lingkungan.

Menurut Workneh (2025), *Social Audit* diakui sebagai proses paling menantang tetapi juga paling penting dalam mengatur hubungan antara perusahaan dan pekerja lokal. Alasan mengapa disebut paling menantang adalah karena perusahaan diperhadapkan kepada kewajiban untuk menaati regulasi dan etika ketenagakerjaan yang memberikan sumbangsih yang cukup besar terhadap peningkatan biaya tenaga kerja dan biaya lainnya, dimana hal ini menjadi sangat berdampak bagi perusahaan-perusahaan padat karya, yang mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang besar.

Akan tetapi di sisi lain, menurut Pitaloka dkk (2025) *Social Audit* justru mendukung profitabilitas dan nilai perusahaan secara tidak langsung melalui peningkatan citra perusahaan. Penyebabnya adalah karena saat ini, seiring dengan berkembangnya pemahaman masyarakat terkait hak asasi manusia, maka ini menjadi salah satu perhatian dari perusahaan-perusahaan dengan skala internasional dimana standard yang ditetapkan perusahaan terkait produk yang akan dibeli, bukan hanya dilihat dari kualitas ataupun harga yang kompetitif saja, melainkan bagaimana proses produk tersebut dibuat; siapa saja yang terlibat dalam pembuatan produk, bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya, bagaimana perusahaan memperlakukan lingkungannya, dan lain sebagainya. Workneh (2025) berpendapat bahwa *Social Audit* dalam perusahaan manufaktur bukan hanya kepatuhan tapi bagian dari transformasi budaya perusahaan menuju keberlanjutan dan integritas

Tukesiga Godfrey dkk (2024) menganalisa bagaimana tempat kerja yang menyenangkan dapat memberikan kepastian akan kinerja yang lebih baik di Uganda, dimana suatu perusahaan, melalui Sosial Audit dapat mengukur keterlibatannya dalam ekonomi local.

Smeta Audit

Salah satu *Social Audit* yang paling sering disyaratkan oleh konsumen dalam industri perikanan adalah SMETA Audit, yang biasa disebut sebagai standar emas dalam Audit Etis. *Sedex Member Ethical Trade Audit* dikembangkan oleh Sedex, sebuah organisasi global nirlaba dengan cakupan pasar yang sangat kuat di Inggris. Sistem yang dibentuk memungkinkan semua perusahaan anggotanya mengatasi masalah rantai pasokan etis dan secara langsung bertanggung jawab tidak hanya dalam produksi internal perusahaan akan tetapi juga sampai pada rantai pasokan mereka. Smeta Audit menekankan evaluasi yang dilakukan secara langsung terhadap praktek kerja yang terjadi di lapangan

Audit SMETA 4 (empat) pilar terdiri atas; Standar ketenagakerjaan, Standar kesehatan dan keselamatan kerja, kemudian diperluas dengan 2 (dua) pilar lainnya yaitu penilaian lingkungan dan etika bisnis. Audit ini dilakukan oleh pihak ketiga dimana hasil dari audit dapat dilihat langsung melalui website Sedex oleh para konsumen. Menurut Lodha dan Pandya (2025), di sektor manufaktur, ditemukan bahwa *Social Audit* mengambil peran yang sangat penting dalam memberikan keseimbangan terhadap produktivitas dengan konservasi lingkungan dan perlindungan hak pekerja.

Dengan adanya *Social Audit* ini, maka perusahaan didorong untuk memberikan perhatian penuh terhadap hak-hak pekerja sebagai pra-syarat mendapatkan pasar yang lebih luas, terutama di pasar Amerika dan Eropa.

Hak-hak pekerja

Menurut Saragih E.S (2023) pemberlakuan perlindungan hak pekerja di Indonesia, haruslah berbasis pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO. Hak-hak pekerja mencakup banyak aspek, seperti upah yang adil dimana pemerintah telah mengatur upah minimum yang harus diberikan oleh pengusaha bagi pekerja di Indonesia, baik Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Kota, maupun Upah Minimum sektoral. Ini untuk memastikan kebutuhan pekerja akan hidup layak, dapat terpenuhi.

Selain Upah yang adil, pekerja juga berhak atas jam kerja yang wajar. Dalam aturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 77 mengatur bahwa jumlah jam kerja normal ada 40 jam per minggu, yang dapat dilakukan untuk 7 jam per hari untuk 6 hari kerja, atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja. Sedangkan batas waktu kerja lembur adalah 18 jam per minggu. Menurut Putri, N.D & rachman H (2022) perlindungan terhadap pekerja kontrak masih lemah, dimana mereka sering tidak mendapatkan hak cuti atau jaminan sosial yang seharusnya diwajibkan oleh undang-undang.

Hal lainnya menyangkut hak-hak pekerja adalah terkait perlindungan keselamatan kerja. Menurut Hendrawan A (2021) Kesehatan dan Keselamatan Kerja bukan hanya merupakan kewajiban dari perusahaan, melainkan hak yang dilindungi baik oleh hukum

internasional maupun hukum nasional. Oleh sebab itu perusahaan wajib memperhatikan kebutuhan K3 di lingkungan kerja. Perlu adanya Uji Riksa untuk semua mesin-mesin yang ada agar dapat berjalan dengan baik, uji kekuatan bangunan sehingga dapat menjadi tempat yang aman bagi karyawan dalam melakukan kegiatan kerjanya, perlengkapan pemadam kebakaran harus ditempatkan di setiap ruangan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan pelatihan-pelatihan harus dilakukan secara rutin seperti *drill test* dan pelatihan evakuasi. Menurut Lumenta K.G dk (2021) Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Karyawan tidak boleh dihalangi untuk terlibat dalam kegiatan Serikat Pekerja, sebagai wadah untuk menyalurkan keluhan dan pendapat mereka. Serikat Pekerja haruslah menjadi wadah tempat mereka berkumpul dan menggunakan hak mereka untuk berorganisasi. Menurut Yuliana R (2021) Serikat pekerja dapat menjadi sarana untuk memperjuangkan kondisi kerja yang layak.

Karyawan juga selayaknya bebas dari intimidasi, diskriminasi dan mendapatkan perlindungan terhadap Tindakan kekerasan dan pelecehan seksual. Perusahaan harus berperan aktif dalam mendukung setiap karyawan, terkait hak-hak dasar sebagai pekerja, agar karyawan mengetahui hak-hak mereka sebagai manusia dan lebih khususnya lagi sebagai pekerja.

METODOLOGI

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan bentuk studi kasus pada PT Samudra Mandiri Sentosa. Bentuk penelitian ini bersifat eksploratif dengan cara menggali sebanyak mungkin informasi untuk mendapatkan sebanyak mungkin data yang diperlukan. Tahapan pengambilan data primer adalah dengan melalui observasi yaitu dengan mengunjungi langsung lokasi PT Samudra Mandiri Sentosa, melakukan interview atau pengumpulan data secara langsung dari pelaku bisnis serta dari pemimpin departemen terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara secara langsung kepada departemen marketing manager sebagai pihak yang memiliki data konsumen perusahaan dan kepala departemen HRD sebagai pihak yang memimpin proses *Social Audit* dari pihak perusahaan,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah para pihak yang terjun langsung dalam kegiatan sehari-hari pada industri perikanan. Dimana data yang diperoleh adalah data real yang terjadi di lapangan, sehingga memungkinkan penulis untuk mendapatkan data yang valid dan terukur. Narasumber memberikan gambaran tentang kondisi perusahaan sebelum dan sesudah diterapkannya *Social Audit* dan dampak yang ditimbulkan saat *Social Audit* diterapkan.

Pengetahuan dan Pengalaman narasumber tidak hanya memperkaya data yang diperoleh, tetapi juga memperkuat validitas hasil analisis yang dilakukan.

Analisis Pentingnya *Social Audit* dalam industri perikanan

Hasil analisis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa PT Samudra Mandiri Sentosa memasarkan 95% produk perikananannya untuk pasar *export*, baik *product canned tuna*, *tuna in pouch*, *frozen loins*, maupun ikan kayu sedangkan 5% produknya dipasarkan di dalam negeri.

Syarat pembeli produk perikanan di dunia internasional sejak dua tahun terakhir, mengalami perubahan yang cukup besar. Dimana sampai tahun 2023, penerapan *Social Audit* di perusahaan hanya dipersyaratkan oleh perusahaan-perusahaan Eropa saja, akan tetapi pada

saat ini, 100% konsumen produk perikanan, termasuk konsumen dari Amerika dan dari Asia, mewajibkan dilakukannya *Social Audit* secara rutin pada perusahaan manufaktur.

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Social Audit* di perusahaan perikanan adalah mutlak diperlukan dalam meraih pasar internasional. Dengan adanya *Social Audit*, perusahaan dapat melakukan penjualan ke pasar Internasional, pada pasar yang lebih luas dimana perusahaan-perusahaan internasional sangat memperhatikan masalah-masalah sosial seperti hak-hak pekerja dan lingkungan.

Dampak Sosial Audit pada pemenuhan hak-hak karyawan

Dampak *Social Audit* dalam pemenuhan hak-hak karyawan sangat signifikan. Sebelum diterapkan *Social Audit*, terdapat perbedaan yang cukup besar terhadap pemenuhan hak-hak pekerja di PT Samudra Mandiri Sentosa kepada karyawan di bawah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dibandingkan dengan karyawan dengan Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

Smeta Audit yang merupakan salah satu *Social Audit* yang paling sering dipersyaratkan oleh pasar internasional memberikan tekanan yang cukup keras kepada perusahaan untuk memenuhi kewajiban-kewajibannya, pada 4 (empat) pilar yang dipersyaratkan, sebagai berikut;

a. Pilar Standard Ketenagakerjaan

Dengan adanya *Social Audit*, perusahaan didorong untuk memberikan kebebasan dalam berkumpul dan berorganisasi, *Social Audit* memastikan perusahaan memfasilitasi dan memberikan waktu yang lebih luas untuk pertemuan-pertemuan serikat pekerja, pengawasan terhadap penggunaan pekerja di bawah umur, pemenuhan standard gaji yang sesuai dengan standard pemerintah. Selain itu waktu kerja dipastikan tidak melebihi 58 jam setiap minggu, begitu juga dengan waktu istirahat. Karyawan dipastikan diberikan waktu istirahat setidaknya sekali setelah bekerja 7 (tujuh) hari terus-menerus, diberikan waktu istirahat tidak kurang dari 12 jam di setiap hari kerjanya. Dan karyawan dipastikan diberikan akses untuk menyampaikan keluhannya dengan bebas melalui Prosedur pengaduan yang diwajibkan diadakan dan ditindaklanjuti secara aktif.

b. Pilar Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pada pilar Kesehatan dan keselamatan kerja, *Social Audit* memastikan karyawan diberikan fasilitas asuransi secara lengkap, baik asuransi tenaga kerja maupun asuransi Kesehatan, minimal dengan standard BPJS.

Karyawan juga dipastikan diberikan fasilitas pemeriksaan Kesehatan secara teratur, dan diberikan waktu istirahat pada saat sakit.

Fasilitas-fasilitas Kesehatan dan keselamatan kerja, dipastikan diadakan oleh perusahaan, seperti ; jalur evakuasi, kotak P3K, alat pemadam kebakaran yang cukup, uji riksa mesin-mesin seperti mesin genset, boiler, lift, mesin angkat-angkut, dan lain sebagainya. Selain itu, ahli-ahli K3 juga dipastikan tersedia di perusahaan, seperti: Ahli K3 umum, Ahli K3 kimia, Ahli K3 kelistrikan, Ahli K3 mesin Uap, Ahli K3 P3K dan Ahli K3 Kebakaran.

c. Pilar Lingkungan

Pada pilar lingkungan, *Social Audit* memastikan perusahaan menyediakan fasilitas penampungan limbah B3, MSDS terpasang di setiap bahan berbahaya, izin-izin lingkungan tersedia secara lengkap, limbah pabrik tertangani dengan baik.

d. Pilar Etika Bisnis

Pada pilar Etika Bisnis *Social Audit* memastikan, bisnis dijalankan dengan etika yang baik, adanya kontrol terhadap Tindakan korupsi dan pencurian data baik oleh karyawan yang tidak berkepentingan maupun pihak-pihak lainnya.

Hal-hal di atas tentu saja memberikan eksposur biaya yang tidak sedikit bagi perusahaan, baik dari biaya perlengkapan kerja maupun biaya tenaga kerja, akan tetapi di sisi lain, memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kesejahteraan dan keselamatan karyawan.

Beberapa hal dikoreksi setelah adanya *Social Audit*, seperti; standard gaji minimal dirubah mengikuti Upah minimum propinsi yang berlaku, pembayaran sakit dengan surat keterangan dari dokter yang sebelumnya tidak dibayarkan, sekarang dibayarkan. Hak Cuti, termasuk cuti tahunan dan cuti melahirkan yang sebelumnya hanya diberikan kepada karyawan tetap, sudah mulai diberikan juga kepada karyawan kontrak.

BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan telah diberikan kepada semua karyawan, termasuk karyawan kontrak dan fasilitas-fasilitas Kesehatan dan keselamatan kerja yang sebelumnya hanya seadanya, saat ini telah dipikirkan dengan serius, untuk kepentingan karyawan.

Laporan dari setiap *Social Audit* dituangkan di dalam website dan dapat dilihat oleh para konsumen. Ini menjadi sarana bagi konsumen untuk menilai praktik ketenagakerjaan, lingkungan, maupun etika bisnis dilakukan dalam perusahaan pemasok. Setiap NC (*non conformance*) akan diklasifikasikan sesuai dengan tingkat keparahannya, dan perusahaan akan diberikan waktu untuk melakukan Tindakan koreksi terhadap temuan yang ada. Selanjutnya setiap laporan dan koreksi yang dilakukan sebagai tindak lanjut hasil audit, akan menjadi pertimbangan akan keberlanjutan hubungan kerja antara konsumen dengan perusahaan yang diaudit. Penerimaan hasil audit akan bergantung kepada tiap-tiap konsumen, berdasarkan Tingkat toleransi perusahaan masing-masing akan belum terpenuhinya standard yang ditetapkan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa *Social Audit* justru mendukung profitabilitas dan nilai perusahaan secara tidak langsung. Karena pelaksanaan *Social Audit* memberikan citra baik bagi perusahaan, dan dengan sendirinya dapat dipercaya dalam dunia perdagangan internasional. Kepercayaan konsumen, memungkinkan perusahaan untuk dapat meraih pasar yang lebih luas lagi di dunia internasional. Dari segi biaya operasional memang naik secara signifikan, terutama pada biaya tenaga kerja, akan tetapi hal tersebut sangat layak, mengingat besarnya pasar yang terbuka lebar

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menerapkan *Social Audit* secara berkala, serta memperkuat kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku baik di Indonesia, seperti Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, maupun ketentuan-ketentuan pada level internasional seperti *International Labour Law*

Social Audit memungkinkan dilakukannya koreksi-koreksi terhadap tekhnis implementasi aturan ketenagakerjaan dan terbangunnya tata Kelola bisnis yang beretika.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ;

1. Oleh karena *Social audit* telah menjadi syarat utama untuk dapat dilakukannya hubungan kerja sama antara perusahaan manufaktur dengan konsumen *Social Audit* sangat penting untuk diterapkan secara regular di perusahaan manufaktur perikanan seperti PT Samudra Mandiri Sentosa. Bagaimanapun baiknya kualitas produk yang

dihasilkan oleh perusahaan, kerja sama tidak dapat dilanjutkan tanpa dilakukannya *Social Audit*.

2. *Social Audit* berdampak signifikan terhadap peningkatan pemenuhan hak-hak karyawan dimana mendorong pihak perusahaan untuk melakukan kewajibannya sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari segi upah, tunjangan, asuransi, fasilitas Kesehatan dan keselamatan kerja, dan etika bisnis. Tindakan koreksi terhadap penyimpangan aturan mau tidak mau harus dilakukan dengan segera, sehingga hak-hak karyawan dapat terjamin dengan adanya *Social Audit*.

Saran

1. Selain melakukan *Social Audit* secara periodik, manajemen perlu secara terus menerus melakukan penilaian mandiri agar perbaikan-perbaikan terkait kepatuhan hukum ketenagakerjaan dapat dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan konsumen
2. Perusahaan harus terus menerus mengembangkan sistem peningkatan kesejahteraan karyawan dari segala segi, untuk dapat

DAFTAR PUSTAKA

- Saragih, E. S. (2023).** *Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jurnal Hukum & Pembangunan, 53(2), 187–200
- Putri, N. D., & Rachman, H. (2022).** *Kepastian Hukum dalam Perlindungan Hak Pekerja Kontrak*. Jurnal Hukum Prioris, 11(1), 45–60.
- Hendrawan, A. (2021).** *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Hak Fundamental*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 16(3), 221–230.
- Sihombing, L. (2022).** *Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Kesetaraan Gender*. Jurnal HAM, 13(1), 87–102.
- Yuliana, R. (2021).** *Hak Berserikat sebagai Instrumen Perlindungan Pekerja*. Jurnal Politik dan Ketenagakerjaan, 5(2), 145–160
- Mahardika, B. (2020).** *Upah Minimum dan Kesejahteraan Pekerja*. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, 9(3), 233–246.
- Muhammad firdaus, B. (2022).** *Pengaruh Kesejahteraan Tenaga kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(3), 233–246.
- Lumenta, K. G., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018).** Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 104
- Tukesiga, Bakaki Ivan, Waswa Moses. (2024).** Social Adts: A Remedy to a Happy Workplace and an Assurance to Better Performance of SMEs in Uganda