

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA
DALAM MEWUJUDKAN KEMANFAATAN BAGI
PEKERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING)
(STUDI DI PT. WIJAYA KUSUMO JOYO MULYO - PASURUAN)**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Magister Hukum (M.H)



Oleh:

YOSCA ANGGA KUSUMA

NIM: 202210380211026

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

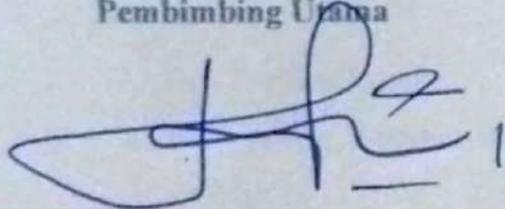
2024

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA
KERJA DALAM MEWUJUDKAN KEMANFAATAN BAGI PEKERJA
ALIH DAYA (OUTSOURCING)
(STUDI DI PT. WIJAYA KUSUMO JOYO MULYO - PASURUAN)**

**YOSCA ANGGA KUSUMA
202210380211026**

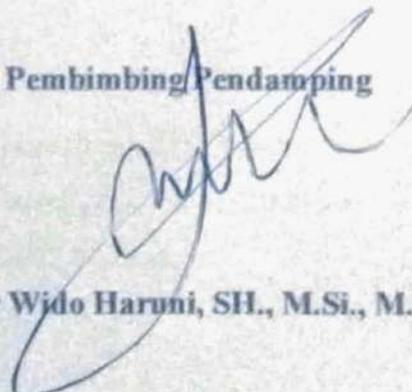
**Telah disetujui
Pada hari / tanggal : Senin / 15 Juli 2024**

Pembimbing Utama



Asst. Prof. Dr. Herwastoeti, SH., MSI

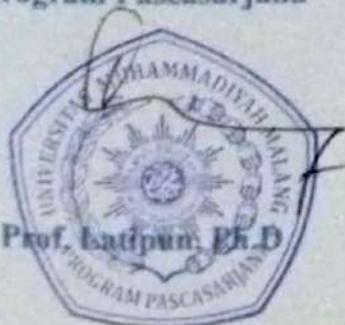
Pembimbing Pendamping



Dr. Catur Wido Haruni, SH., M.Si., M.Hum

Direktur

Program Pascasarjana



Prof. Latipun, Ph.D

**Ketua Program Studi
Magister Hukum**



Asst. Prof. Dr. Herwastoeti, SH., MSI

TESIS

YOSCA ANGGA KUSUMA

202210380211026

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari/tanggal, **Senin/ 15 Juli 2024**
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister / Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama : Assc. Prof. Dr. Herwastoeti, SH., MSi
Pembimbing Pendamping : Dr. Catur Wido Haruni, SH., M.Si., M.Hum
Penguji : Prof. Dr. Tongat, SH., M.Hum
Penguji : Dr. Surya Anoraga, SH., MH.

Surat Pernyataan

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Yosca Angga Kusuma

NIM : 202210380211026

Program Studi : Magister Hukum

Dengan ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA DALAM MEWUJUDKAN KEMANFAATAN BAGI PEKERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING) (STUDI DI PT. WIJAYA KUSUMO JOYO MULYO – PASURUAN)** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta di proses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSklusif**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Juli 2024

Yang menyatakan,



YOSCA ANGGA KUSUMA

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis ini bisa diselesaikan dengan baik untuk memenuhi persyaratan gelar Magister Ilmu Hukum di Universitas Pascasarjana Muhammadiyah Malang. Dalam hal ini penulis memberi judul tesis **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA DALAM MEWUJUDKAN KEMANFAATAN BAGI PEKERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING) (STUDI DI PT. WIJAYA KUSUMO JOYO MULYO - PASURUAN).**

Shalawat serta salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wasallaam yang telah berjuang merubah peradaban dunia dari zaman kegelapan menuju kebenaran yang terang dengan menjunjung tinggi nilai – nilai keislaman. Tesis ini disusun guna menyelesaikan kewajiban akhir dari tugas akademik untuk memperoleh gelar magister pada Program Studi Magister Hukum, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, yang kemudian pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian tesis ini. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Drs. Fauzan, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi pada Program Pascasarjana.
2. Bapak Prof. Latipun, Ph.D selaku direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Assc. Prof. Dr. Herwastoeti, SH, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Hukum yang telah banyak membantu penulis dalam menjalani proses perkuliahan dari awal semester sampai dengan sampai dengan pengurusan proposal dan akhir bisa mencapai ujian tesis ini.
4. Assc. Prof. Dr. Herwastoeti, SH, M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Catur Wido Haruni, SH., M.Si., M.Hum selaku pembimbing II yang selalu memotivasi, membimbing, dan memberikan gagasan – gagasan yang dapat membuka cakrawala keilmuan penulis dengan sangat luar biasa.

5. Bapak Prof. Dr. Tongat, SH., M.Hum dan Bapak Dr. Surya Anoraga, SH., MH. selaku penguji penulis dari awal pembuatan Proposal Tesis sampai ke tahap Sidang Tesis yang memberikan masukan untuk pembuatan tesis penulis.
6. Terlebih khusus adalah kepada para orang tua tercinta (Bapak Chairul Anam, almh. Ibu Aning Kusuma, Bapak Wanto dan almh. Sri Maryat), istriku tersayang Uyunu Rochmatil Jannah serta anakku terkasih Ainayya Belucia Fathiyaturrachma, yang selalu menjadi penyemangat di setiap langkah dalam menyelesaikan pendidikan penulis.
7. Seluruh bapak dan ibu dosen pengajar Program Magister Ilmu Hukum UMM Assc. Dr. Surya Anoraga, SH., M.Hum, Prof. Dr. Rahayu Hartini, SH., M.Si., M.Hum., Prof. Dr. Fifik Wiryani, SH., M.Si., M.Hum, Prof. Dr. Tongat, SH., M.Hum, Dr. Romelah, Dra., Hj., M.Ag., Prof. Dr. Sidik Sunaryo, SH., M.Si., M.Hum, Fathul Laila, SH.,LL.M.,M.Kn, Dr. Catur Wido Haruni, S.H., M.Si., M.Hum., dan Prof. Dr. Herwastoeti, SH, M.Si,
8. Teman-teman Magister Ilmu Hukum angkatan 2022 yang selalu meluangkan waktunya untuk sharing dalam penyusunan tesis.

Semoga do'a, dukungan dari semuanya mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT dan selalu dalam lindungan Allah SWT . Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran agar bisa memperbaiki dalam kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat seluas – luasnya bagi semua pihak yang membutuhkan.

Malang, 15 Juli 2024

Penulis

Yosca Angga Kusuma

DAFTAR ISI

Halaman Cover.....	i
Lembar Pengesahan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Surat Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vii
Abstrak	ix
A. PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	5
B. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
1. Perjanjian Kerja.....	5
2. Hak-Hak Pekerja.....	9
3. Teori Efektifitas Hukum.....	13
4. Teori Penegakkan Hukum.....	16
5. Teori Perlindungan Hukum.....	20
6. Teori Kemanfaatan Hukum.....	26
7. Perjanjian Kerjasama.....	28
C. METODE PENELITIAN.....	35
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
2. Data dan Sumber Data.....	36
3. Teknik Pengumpulan Data	37
4. Teknik Pengolahan Data	38
D. HASIL PENELITIAN.....	39
1. Gambaran Umum Penelitian	39
Gambaran Umum PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo.....	39
1) Profil dan Sejarah Perusahaan.....	39
2) Visi dan Misi Perusahaan.....	40
3) Struktur Organisasi Perusahaan	40

4) Uraian Jabatan	40
2. Pelaksanaan hak–hak tenaga kerja alih daya (ousourcing) pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo	42
3. Pelaksanaan hak – hak tenaga kerja alih daya (outsourcing) dalam memberikan perlindungan hukum dan memberikan manfaat bagi tenaga kerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo.....	53
E. PENUTUP	58
1. Kesimpulan.....	58
2. Saran.....	59
F. REFERENSI	60
G. LAMPIRAN.....	62



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK- HAK TENAGA KERJA
DALAM MEWUJUDKAN KEMANFAATAN BAGI
PEKERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING)
(STUDI DI PT. WIJAYA KUSUMO JOYO MULYO - PASURUAN)**

Peneliti

Yosca Angga Kusuma
202210380211026

Pembimbing

Assc. Prof. Dr. Herwastoeti, SH., MSI
Dr. Catur Wido Haruni, SH., M.Si., M.Hum

Magister Hukum

Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

Abstrak

Perusahaan merupakan salah satu roda penggerak yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Memperkecil rentang kendali manajemen untuk menjadi lebih efektif dan efisien memunculkan kecenderungan sistem alih daya biasa disebut *outsourcing*. Dalam hal ini PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo menjalin kerjasama terkait pengelolaan sumber daya/ alih daya pekerjaan dengan PT. Berkat Ganda Sentosa. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan hak-hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo, dan apakah pelaksanaan hak-hak tersebut sudah dapat memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerjanya. Didapatkan bahwa pelaksanaan hak-hak telah sebagian terpenuhi dengan baik, ditemukan beberapa pelaksanaan hak-hak tenaga kerja yang belum terpenuhi, diantaranya Hak-hak tersebut berupa hak untuk memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam bekerja, Hak untuk dapat memiliki kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan kerja dan juga Hak untuk memilih pindah pekerjaan, sehingga tidak dapat memberikan perlindungan hukum secara menyeluruh kepada seluruh tenaga kerja. Disarankan bagi PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo hendaknya lebih berperan aktif komunikasi dengan seluruh karyawannya sehingga segala permasalahan yang dialami karyawan dapat ditangani dan diselesaikan dengan baik agar terciptanya harmonisasi hubungan kerja yang baik.

Kata kunci: Hak Tenaga Kerja, Pekerja Alih Daya, Outsourcing

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan dari pembangunan nasional tersebut merupakan pengamalan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh rakyat maka pemerintah melaksanakan pembangunan di segala bidang khususnya bidang ekonomi.

Perusahaan saat ini merupakan salah satu roda penggerak yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Di dalam pengelolaan suatu perusahaan, perubahan struktural merupakan hal yang penting guna memperkecil rentang kendali manajemen sehingga menjadi lebih efektif dan efisien yang memunculkan kecenderungan sistem alih daya dengan memborongkan satu atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang awalnya dikelola sendiri sendiri oleh perusahaan kemudian ke perusahaan lain atau biasa kita sebut *outsourcing*.¹

Istilah *Outsourcing* didapatkan dari ketentuan perundang – undangan yakni ada pada pasal 1 ayat 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja juga menjelaskan bahwa perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Alih daya / *outsourcing* saat ini dilakukan untuk menekan biaya pekerja/ buruh perusahaan sehingga biaya pekerja bisa dialihkan ke biaya perusahaan yang lainnya seperti biaya operasional.²

¹ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 219.

² Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian penulis yakni PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo yang merupakan suatu perusahaan yang melakukan pengelolaan sumber daya manusia/ tenaga kerja. PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo sendiri merupakan Perseroan Terbatas yang berkedudukan di Provinsi Jawa Timur yang bergerak dan berusaha dalam bidang ketenagakerjaan, baik dari pelaksanaan pekerjaan/ pemborongan, konsultan manajemen perusahaan dan juga banyak lainnya.

Dalam hal ini PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo menjalin kerjasama terkait pengelolaan sumber daya/ alih daya pekerjaan dengan PT. Berkat Ganda Sentosa yang ditandai dengan penandatanganan perjanjian kerjasama antara keduanya yang telah sah diketahui oleh Notaris. PT. Berkat Ganda Sentosa merupakan suatu perusahaan padat karyawan yang bergerak pada bidang konveksi yang terletak di salah satu kota besar di Provinsi Jawa Timur. PT. Berkat Ganda Sentosa memproduksi banyak produk konveksi berkualitas terutama di dunia alas kaki seperti sepatu. Banyak merk terkenal yang kita kenal dengan kualitas tinggi ternyata di produksi oleh tenaga kerja lokal kita yakni di PT. Berkat Ganda Sentosa, seperti Kasogi, Diesel dan banyak juga lainnya. PT Berkat Ganda Sentosa merupakan perusahaan padat karya yang kita ketahui bahwa perusahaan padat karya lebih berorientasi kepada tenaga kerja ketimbang mesin. Dalam proses pembuatan sepatu memanglah kita membutuhkan alat / mesin yang digunakan namun dalam hal pengoperasian dan quality control membutuhkan ketelitian dan perhatian terhadap setiap bagian atau detail produk yang tidak semuanya bisa dikerjakan oleh mesin melainkan menggunakan tenaga kerja manusia. Hal tersebut membuat perusahaan jumlah karyawan perusahaan padat membutuhkan karyawan sangat banyak.

Dalam Prakteknya, alih daya pekerjaan/ pemborongan pekerjaan memang lebih menguntungkan bagi perusahaan namun tidak demikian dengan pekerja/buruh yang selama ini lebih banyak merugikan pekerja/buruh. Banyak hal yang mendasari diantaranya, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah yang lebih

rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan outsourcing akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.

Banyak hal yang mendasari hal tersebut namun yang menjadi pondasi utama yakni Perjanjian Kerja antara pemberi kerja dan pekerja yang di dalamnya tidak mencantumkan klausul – klausul yang menguntungkan dan melindungi hak – hak pekerja atau terdapat klausul – klausul yang melindungi hak – hak pekerja, namun tidak semua dari hak pekerja tersebut diatur dalam perjanjian kerja dan diberikan oleh pemberi kerja.

Sesuai dengan pasal 19 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur “ *Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/ Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih daya sepanjang objek pekerjaannya tetap ada* “. Oleh karena itu dalam hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan suatu kewajiban yang melekat pada Perusahaan Alih Daya dan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan.

Penelitian terdahulu tentang pengaturan perlindungan hukum terkait hak – hak tenaga kerja alih daya / outsourcing telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian berjudul “ *Perlindungan Hukum terhadap Hak – hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan* “ yang diteliti oleh Heru Suyano dan Andriyanti Adhi Nugroho. Penelitian tersebut mengangkat permasalahan terkait pemenuhan asas keadilan di dalam perlindungan hak – hak pekerja outsourcing dan juga konstruksi hukum tercapainya asas keadilan yang memiliki hasil bahwa perjanjian kerja tenaga kerja outsourcing harus memenuhi ketentuan asas- asas hukum kontrak yang mengharusnya tenaga kerja dan pemberi kerja memiliki kedudukan

yang sama sehingga sehingga terjunjunglah asas keadilan di dalam pemenuhan hak – hak pekerja outsourcing.³

Selain penelitian diatas ada juga penelitian terkait permasalahan diatas dengan judul “ *Perlindungan Hukum Hak – hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia* “ yang diteliti oleh Niru Anita Sinaga. Penelitian ini mengangkat permasalahan terkait perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja dan hambatan serta upaya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja di dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.⁴

Dari penelitian terdahulu diatas dapat dilihat jika ada perbedaan di dalam perlindungan hukum yang menjadi pokok permasalahan utama dalam penelitian ini. Perbedaan tersebut terletak dalam perlindungan hukumnya, dimana penelitian terdahulu membahas terkait perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja yang dilihat dari asas keadilan saja tetapi dalam penulisan ini membahas perlindungan terhadap hak – hak pekerja outsourcing hukum secara keseluruhan yang bukan hanya asa keadilan saja namun banyak asas yang lain yang termuat di dalam perjanjian kerjasama alih daya pekerjaannya.

Dari penelitian terdahulu yang telah penulis paparkan diatas membuat penulis memutuskan untuk melanjutkan penelitian tersebut. Fokus permasalahan yang ingin dikaji penulis adalah bagaimana perlindungan hukum terkait hak – hak tenaga kerja alih daya/ *outsourcing*. Sedangkan penelitian ini penulis fokus kepada perlindungan hukum terkait hak – hak tenaga kerja alih daya dan juga implementasi terkait hak – hak tenaga kerja alih pada perusahaan penerima jasa tenaga kerja.

Pelaksanaan alih daya pekerjaan/ pemborongan pekerjaan banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang

³ Heru Suyanto, *Perlindungan Hukum terhadap hak – hak pekerja outsourcing berdasarkan asas keadilan*, 2017, Vol.3

⁴ Niru Anita Sinaga, *Perlindungan hukum hak – hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia*, 2017, Vol. 6.

seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah melalui penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk Tesis, untuk itu maka penulis memilih judul : “Perlindungan Hukum Terhadap Hak–Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing) di Pt. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo – Pasuruan”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pelaksanaan hak–hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo ?
- 2) Apakah pelaksanaan hak–hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) sudah dapat memberikan perlindungan hukum sehingga memberikan manfaat bagi tenaga kerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo?

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian, terdiri atas perjanjian kerjam perjanjian Kerjasama, dan perjanjian Bersama. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan memiliki sifat sebagai hukum privat maupun hukum publik. Sifat hukum public seperti campur tangan negara dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang – undangan yang berutujuan untuk melindungi tenaga kerja, sedangkan hukum privat mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum yang seperti pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja.⁵

Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14, diartikan sebagai suatu perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh dimana dalam perjanjian tersebut dimuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang harus ditaati oleh kedua belah pihak yang terikat didalamnya. Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis.

⁵ Koko Kosidin 1999. Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan. Mandar Maju. Bandung..Hal. 4

Secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, pengusaha dan pekerja, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu proses pembuktian. Ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat-syarat sahnya perjanjian pada prinsipnya tetap menjadi pedoman umum bagi syarat-syarat sahnya perjanjian kerja, dan pedoman khususnya diatur oleh Pasal 52 ayat (1) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 1320 dijelaskan bahwa perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat- syarat sebagai berikut :

- 1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu pokok persoalan tertentu;
- 4) Suatu sebab yang tidak terlarang

Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif. Dalam hal suatu perjanjian tidak memenuhi syarat subjektif maka perjanjian dapat dibatalkan. Syarat ketiga dan keempat merupakan syarat objektif, jika tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, suatu perjanjian yang sah harus memenuhi syarat materiil suatu perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52, yaitu :

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan denganketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis dan dalam bentuk lisan. Perjanjian lisan memiliki kekuatan mengikat yang sama dengan perjanjian tertulis. Dalam membuat perjanjian kerja ada aturan yang mengatur yakni Pasal 13 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mensyaratkan bahwa suatu perjanjian tertulis harus memuat sekurang-kurangnya :

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, dan alamat pekerja buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - a. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - b. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - c. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sebuah perjanjian kerja yang dibuat bersama tidak dapat dirubah atau ditarik tanpa persetujuan para pihak yang terikat kepadanya. Maka sebuah perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak merupakan perjanjian kerja yang catat hukum atau tidak sah. Perjanjian Kerja berdasarkan waktu berlakunya dibedakan atas dua jenis yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu.

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dikenal juga sebagai

pekerjaan dengan sistem kontrak. Perjanjian yang berlandaskan asas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu inilah dapat dibuat untuk mengakomodasi jenis pekerjaan, dengan sifat yang dapat dipenuhi dalam jangka waktu tertentu saja. Dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 diterangkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diwajibkan untuk dibuat dalam bentuk tertulis antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Perjanjian ini dapat berlaku maksimal selama 3 (tiga) tahun dengan format, diadakan selama 2 (dua) tahun lalu dapat diperpanjang hanya 1 (satu) kali untuk masa 1 (satu) tahun kerja. Perjanjian ini juga wajib di daftarkan selambat-lambatnya 7 hari setelah didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu merupakan jenis pekerjaan dengan jangka waktu yang tetap. Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menentukan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu "PKWTT" adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengusaha

dalam PKWTT dapat memberlakukan masa percobaankerja dengan lama maksimum 3 (tiga bulan) kepada penerima kerja.

Pengusaha dan Penerima kerja/buruh tidak diwajibkan membuat perjanjian ini dalam bentuk tertulis. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu ini dapat dibuat dalam bentuk lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh tersebut. Pasal 63 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003, surat pengangkatan pekerja/buruh memuat setidaknya :

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah

2. Hak-Hak Pekerja

Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu memiliki dua sisi yaitu hak dan kewajiban, dimana tidak ada hak tanpa kewajiban dan juga tidak ada kewajiban tanpa Hak. Hak merupakan suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya sedangkan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Kewajiban hukum sebenarnya terkait dengan konsekuensi Subjek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat penerapan sanksi sebagai konsekwensinya.⁶

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dalam arti warga negara tidak hanya harus memperoleh pekerjaan tetapi juga hak – hak sehubungan dengan kewajiban pekerja yang tertuang di dalam kontrak kerja dan mengarah pada hubungan kerja dimana hal ini juga tidak terlepas dari sisi kemanusiaan untuk menjamin hak – hak warga neagara. Dalam

⁶ Hans Kelsen (Raisul Muttaqien), 2006, Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif. Nusamedia dan Nuansa, Bandung him. 132-133.

hak pemenuhan kebutuhan hidup, pekerja perlu untuk bekerja untuk mendapatkan penghasilan sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Hak – :

- 1) Pasal 84 Undang – undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa *“Setiap Pekerja/ Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b ayat (3), ayat (5), pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh”*.
- 2) Pasal 88 Undang – undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa *“Setiap Pekerja/ Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.
- 3) Pasal 88 huruf A ayat (2) Undang – undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa *“Setiap Pekerja/ Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”*.

Selain diatur dalam No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, hak–hak tenaga kerja diatur di dalam Undang–Undang Ketenagakerjaan yakni Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak–hak tenaga kerja tersebut diantaranya:

- 1) Pasal 5 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”*.
- 2) Pasal 6 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *“Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”*

- 3) Pasal 11 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/ atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja “*
- 4) Pasal 12 ayat (3) Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa ” *Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya “*
- 5) Pasal 18 ayat (1) Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja “*
- 6) Pasal 31 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri “*
- 7) Pasal 80 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Setiap tenaga kerja berhak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya “*
- 8) Pasal 82 ayat (1) Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan “*
- 9) Pasal 84 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Setiap pekerja yang*

menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh “

- 10) Pasal 85 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi “*
- 11) Pasal 86 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama “*
- 12) Pasal 88 ayat (1) Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “*
- 13) Pasal 99 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja “*
- 14) Pasal 104 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “ *Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja “.*

Hak-hak Pekerja selain diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga diatur di dalam perjanjian kerja. Perjanjian Kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak antara pihak Pemberi kerja dan juga Pekerja memiliki syarat untuk mencantumkan hak dan kewajiban para pihak Dimana diatur di dalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun hak pekerja yang diatur dalam perjanjian kerja yakni mendapatkan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan, mendapat upah

sebagaimana diperjanjikan dan hak – hak lain yang diatur dalam peraturan yang berlaku.

3. Teori Efektifitas Hukum

Teori Efektifitas hukum dikemukakan oleh Soerjono Soekanto. Efektifitas merupakan keadaan dimana dia diperankan untuk memantau. Jika dilihat dari segi hukum, yang dimaksud dengan “ dia “ disini adalah pihak yang memiliki wewenang. Kata efektifitas sendiri lahir dari kata efektif yang artinya terjadi suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Menurut Soerjono Soekanto salah satu fungsi hukum, baik sebagai kaidah maupun sebagai sikap atau perilaku adalah menimbang perilaku manusia, masalah pengaruh hukum tidak hanya terbatas pada timbulnya ketaatan atau kepatuhan pada hukum, tapi mencakup efek total dari hukum terhadap sikap tindak atau perilaku baik yang berifat positif maupun negative.

Efektivitas penegak hukum sangat berkaitan erat dengan efektivitas hukum. Agar hukum itu efektif, maka diperlukan aparat penegak hukum untuk menegakan sanksi tersebut. Suatu sanksi dapat diaktualisasikan kepada masyarakat dalam bentuk kekuatan (compliance), dengan kondisi tersebut menunjukkan adanya indikator bahwa hukum tersebut adalah efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto antara lain sebagai berikut :⁷

a. Faktor Hukum

Hukum mengandung unsur keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penerapannya tidak jarang terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian hukum sifatnya konkret seseorang berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka, ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum

⁷ Soerjono Soekanto, pokok – pokok Sosiologi Hukum (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), 110.

setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidak semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja, melainkan juga ikut mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berkembang dalam masyarakat. Sementara dari sisi lain, keadilan pun masih menjadi perdebatan disebabkan keadilan mengandung unsur subjektif dari masing – masing orang.

b. Faktor Penegak Hukum

Penegakan hukum berkaitan dengan pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum (law enforcement). Bagian-bagian law enforcement itu adalah aparaturnya penegak hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum secara proporsional. Aparaturnya penegak hukum melingkupi pengertian mengenai insitusi penegak hukum dan aparat penegak hukum, sedangkan aparat penegak hukum dalam arti sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipil lembaga permasyarakatan.

Setiap aparat dan aparaturnya diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing yang meliputi kegiatan penerimaan laporan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi serta upaya pembinaan kembali terpidana. Terdapat tiga elemen penting yang mempengaruhi mekanisme bekerjanya aparat dan aparaturnya penegak hukum, antara lain yakni Insitusi penegak hukum, budaya kerja dan juga perangkat pengaturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hukum materilnya maupun hukum acaranya.

c. Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum

Fasilitas pendukung secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Fasilitas

pendukung mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan sebagainya. Selain ketersediaan fasilitas, pemeliharaan pun sangat penting demi menjadi keberlangsungan. Sering terjadi bahwa suatu peraturan sudah difungsikan, sementara fasilitasnya belum tersedia lengkap. Kondisi semacam ini hanya akan menyebabkan kontra-produktif yang harusnya memperlancar proses justru mengakibatkan terjadinya kemacetan.

d. Faktor Masyarakat

Penegak hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat mempunyai pendapat tertentu mengenai hukum. Artinya, efektivitas hukum juga bergantung pada kemauan dan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran yang rendah dari masyarakat akan mempersulit penegak hukum, adapun langkah yang bisa dilakukan adalah sosialisasi dengan melibatkan lapisan-lapisan social, pemegang kekuasaan dan penegak hukum itu sendiri. Perumusan hukum juga harus memerhatikan hubungan antara perubahan-perubahan sosial dengan hukum yang pada akhirnya hukum bisa efektif sebagai sarana pengatur perilaku masyarakat

e. Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan. Karena di dalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau nonmaterial. Hal ini dibedakan sebab sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi, dan kebudayaan. Struktur mencakup wadah atau bentuk dari sistem tersebut umpamanya, menyangkup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hukum antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajiban, dan seterusnya. Hukum mempunyai pengaruh

langsung atau pengaruh yang tidak langsung didalam mendorong terjadinya perubahan social. Cara-cara untuk memengaruhi masyarakat dengan system yang teratur dan direncanakan terlebih dahulu dinamakan social engineering atau social planning.

Agar hukum benar-benar dapat memengaruhi perlakuan masyarakat, maka hukum harus disebar luaskan, sehingga melembaga dalam masyarakat. Adanya alat-alat komunikasi tertentu merupakan dalam masyarakat. Adanya alat-alat komunikasi tertentu merupakan salah satu syarat bagi penyebaran serta pelembagaan hukum. Komunikasi hukum tersebut dapat dilakukan secara formal yaitu, melalui suatu tata cara yang terorganisasi dengan resmi. Ditemukan oleh Soerjono Soekanto, bahwa suatu sikap tindak perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap Tindakan atau perilaku lain menuju pada tujuan yang dikehendaki, artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum. Undang-undang dapat menjadi efektif jika peranan yang dilakukan pejabat penegak hukum semakin mendekati apa yang diharapkan oleh undang-undang dan sebaliknya menjadi efektif jika peranan yang dilakukan oleh penegak hukum jauh dari apa yang diharapkan undang-undang.⁸

4. Teori Penegakkan Hukum

Hukum sebagai *social engineering* atau *social planning* berarti bahwa hukum sebagai alat yang digunakan oleh agent of change atau pelopor perubahan yang diberi kepercayaan oleh masyarakat sebagai pemimpin untuk mengubah masyarakat seperti yang dikehendaki atau direncanakan. Hukum sebagai tatanan perilaku yang mengatur manusia dan merupakan tatanan pemaksa, maka agar hukum dapat berfungsi efektif mengubah perilaku dan memaksa manusia untuk melaksanakan nilai-nilai yang ada dalam kaedah hukum, maka hukum tersebut harus disebarluaskan sehingga dapat melembaga dalam masyarakat. Di

⁸ Soerjono Soekanto, kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum (Jakarta Rjawali Pers, 1982), 115.

samping pelebagaan hukum dalam masyarakat, perlu dilakukan penegakan hukum (*law enforcement*) sebagai bagian dari rangkaian proses hukum yang meliputi pembuatan hukum, penegakan hukum, peradilan serta administrasi keadilan. Satjipto Raharjo menyampaikan pendapatnya mengenai penegakan hukum (*law enforcement*) adalah pelaksanaan hukum secara konkrit dalam kehidupan masyarakat. Setelah pembuatan hukum dilakukan, maka harus dilakukan pelaksanaan konkrit dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, hal tersebut merupakan penegakan hukum. Namun dalam istilah lain sering disebut penerapan hukum, atau dalam istilah bahasa asing sering disebut *rechistoepassing* dan *rechtshandhaving* (Belanda), *law enforcement* dan *application* (Amerika).⁹

Penegakan hukum merupakan tugas eksekutif dalam struktur kelembagaan negara modern, dan dilaksanakan oleh birokrasi dari eksekutif dimaksud, atau yang disebut birokrasi penegakan hukum. Eksekutif dengan birokrasinya merupakan bagian dari mata rantai untuk mewujudkan rencana yang tercantum dalam peraturan (hukum) sesuai dengan bidang-bidang yang ditangani (*welfare state*). Penegakan hukum menurut pendapat Soerjono Soekanto adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah, pandangan-pandangan yang mantap dan mengejawantahkannya dalam sikap, tindak sebagai serangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan kedamaian pergaulan hidup.¹⁰ Hukum yang dijalankan berwatak liberal dan memiliki kultur liberal yang hanya menguntungkan sejumlah kecil orang (*privileged few*) di atas “penderitaan” banyak orang.¹¹ Untuk mengatasi ketidakseimbangan dan ketidakadilan itu, kita bisa melakukan langkah tegas (*affirmative action*). Langkah tegas itu dengan menciptakan suatu kultur penegakan hukum yang beda,

⁹ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, (Jakarta: Kompas, 2008), h. 4 h. 175-183

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum*,... h. 3

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum*,... h. 142-143

sebutlah kultur kolektif. Mengubah kultur individual menjadi kolektif dalam penegakan hukum memang bukan hal yang mudah.

Sudikno Mertokusumo, mengatakan bahwa hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, sehingga hukum harus dilaksanakan secara normal, damai, tetapi dapat terjadi pula pelanggaran hukum, sehingga hukum harus ditegakkan agar hukum menjadi kenyataan.¹² Dalam penegakan hukum mengandung tiga unsur mengandung tiga unsur, pertama kepastian hukum (*rechtssicherheit*), yang berarti bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku dan tidak boleh menyimpang, atau dalam pepatah meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan (*fiat justitia et pereat mundus*). Hukum harus dapat menciptakan kepastian hukum karena hukum bertujuan untuk ketertiban masyarakat. Kedua kemanfaatan (*zweckmassigkeit*), karena hukum untuk manusia maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat, jangan sampai justru karena hukumnya diterapkan menimbulkan keresahan masyarakat. Ketiga keadilan (*gerechtigheit*), bahwa dalam pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus adil karena hukum bersifat umum dan berlaku bagi setiap orang dan bersifat menyamaratakan. Tetapi hukum tidak identik dengan keadilan karena keadilan bersifat subyektif, individualistic dan tidak menyamaratakan.

Penegakan hukum menurut A. Hamid S. Attamimi seperti yang dikutip Siswanto Sunarno pada hakikatnya adalah penegakan norma-norma hukum, baik yang berfungsi suruhan (*gebot, command*) atau berfungsi lain seperti memberi kuasa (*ermachtigen, to empower*), membolehkan (*erlauben, to permit*), dan menyimpangi (*derogieren, to derogate*). Lebih lanjut Siswanto Sunarno mengatakan bahwa dalam suatu negara berdasarkan atas hukum materiil atau sosial yang bertekad memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa

¹² Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum (Sebuah Pengantar)*, (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2005), h. 160-161

maka penegakan hukum peraturan perundang-undangan tidak dapat dicegah.¹³ Andi Hamzah mengemukakan penegakan hukum disebut dalam bahasa Inggris *Law Enforcement*, bahasa Belanda *rechtshandhaving*. Beliau mengutip *Handhaving Milieurecht*, 1981, *Handhaving* adalah pengawasan dan penerapan (atau dengan ancaman) penggunaan instrumen administratif, kepidanaan atau keperdataan dicapailah penataan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku umum dan individual. *Handhaving* meliputi fase *law enforcement* yang berarti penegakan hukum secara represif dan fase *compliance* yang berarti preventif.¹⁴

Koesnadi Hardjosoemantri mengemukakan: Perlu diperhatikan bahwa penegakan hukum dilaksanakan melalui berbagai jalur dengan berbagai sanksinya, seperti sanksi administrasi, sanksi perdata, dan sanksi pidana”.¹⁵ Lebih lanjut Koesnadi Hardjosoemantri mengatakan bahwa: Penegakan hukum adalah kewajiban dari seluruh masyarakat dan untuk ini pemahaman tentang hak dan kewajiban menjadi syarat mutlak, masyarakat bukan penonton bagaimana hukum ditegakkan, akan tetapi masyarakat aktif berperan dalam penegakan hukum.

Keith Hawkins mengemukakan seperti yang dikutip Koesnadi Hardjosoemantri bahwa: Penegakan hukum dapat dilihat dari dua sistem atau strategi, yang disebut *compliance* dengan *conciliatory style* sebagai karakteristiknya dan *sanctioning* dengan *penal style* sebagai karakteristiknya. Pendapat lain dari *Milieurecht* yang juga dikutip Koesnadi Hardjosoemantri mengatakan bahwa: Penyidikan serta pelaksanaan sanksi administrasi atau sanksi pidana merupakan bagian akhir (*Sluit stuk*) dari penegakan hukum. Yang perlu ada terlebih dahulu adalah penegakan preventif, yaitu pengawasan atas penegakkan

¹³ Siswanto Sunarno, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2008), h. 42

¹⁴ Hamzah, Andi, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h. 48-49

¹⁵ Koesnadi Hardjosoemantri, *Hukum Tata Lingkungan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), h. 375

peraturan. Pengawasan preventif ini ditujukan kepada pemberian penerangan dan saran serta upaya meyakinkan seseorang dengan bijaksana agar beralih dari suasana pelanggaran ke tahap pemenuhan ketentuan peraturan.

5. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹⁶

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehinggabenturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang

¹⁶ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal 53

peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis. Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh O. Notohamidjojo, Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.¹⁷

Menurut Mahadi, pengertian hukum seperangkat norma yang mengatur laku manusia dalam masyarakat. Menurut Soedjono Dirdjosisworo bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum. Berbagai definisi yang telah di kemukakan dan di tulis oleh para ahli hukum, yang pada dasarnya memberikan suatu batasan yang hampir bersamaan, yaitu bahwa hukum itu memuat peraturan tingkah laku manusia.¹⁸

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan

¹⁷ Syamsul Arifin, Pengantar Hukum Indonesia, Medan:Medan area University Press,2012,Hal 5-6.

¹⁸ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum/> di akses pada tanggal 23 Juni 2023

secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

- 1) Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
- 2) Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk Melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
- 3) Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.
- 4) Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah).

Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.¹⁹

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*). Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya. Perlindungan yang di maksud dengan bersifat pencegahan (*prohibited*) yaitu membuat peraturan, sedangkan Perlindungan yang di maksud bersifat hukuman (*sanction*) yaitu menegakkan peraturan. Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut :

- 1) Membuat peraturan ,yang bertujuan untuk :
 - a. Memberikan hak dan
 - b. Menjamin hak-hak pra subyek hukum.²⁰

Pada perlindungan hukum dibutuhkan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaannya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum di bagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

- 1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

¹⁹ Asri Wijayanti, Op.cit., hal 10

²⁰ Wahyu Sasongko, Ketentuan-ketentuan pokok hukum perlindungan konsumen, Bandar Lampung:Universitas Lampung, 2007, hal 31

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²¹

²¹ <http://suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html> di akses 23 Juni 2023

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan.

Dalam pelaksanaan kegiatan outsourcing, berbagai potensi perselisihan mungkin timbul sehingga membutuhkan perlindungan hukum bagi para pekerja. Berikut merupakan beberapa bentuk perlindungan hukum yang harus di berikan kepada para pekerja entah itu oleh perusahaan ataupun pemerintah:

- a. Perlindungan terhadap terjadinya perselisihan perjanjian kerja yang telah disepakati,
- b. Perlindungan terhadap perselisihan dalam pemenuhan hak serta kewajiban yang harus dipenuhi pekerja,
- c. Perlindungan terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja,
- d. Perlindungan terhadap perselisihan antara pekerja dengan pekerja atau pekerja dengan perserikatan buruh tertentu,
- e. Perlindungan terhadap pekerja penyandang cacat, pekerja anak (dibawah umur) dan pekerja perempuan, dan
- f. Perlindungan terhadap pengupahan dan kesehatan dan keselamatan kerja.

Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (rechtstaat) dan rule of law, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran.

Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan the rule of law dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi.²²

6. Teori Kemanfaatan Hukum

Pada dasarnya hukum dibuat dengan suatu tujuan yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social. Kutipan diatas tertera di dalam pembukaan Undang – Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang apabila ditafsirkan dapat memberi amanat agar pemerintahan dapat menjunjung tinggi nilai – nilai yang bersifat memberikan kesejahteraan umum bagi seluruh Masyarakat tanpa terkecuali, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penerapan hukum harus dapat memberikan manfaat kepada masyarakat selain memberikan keadilan dan juga kepastian hukum. Hal tersebut disebabkan karena di dalam penegakan hukum paling tidak ada tiga asas yang harus diperhatikan yaitu, asa keadilan, asas kepastian hukum dan juga asas kemanfaatan hukum.²³

Kemanfaatan adalah prioritas utama dalam tujuan hukum. Dalam pembahasan mengenai tujuan hukum, penting untuk memahami bahwa yang memiliki tujuan adalah manusia, sedangkan hukum bukanlah tujuan itu sendiri. Hukum hanyalah salah satu sarana yang digunakan manusia untuk mencapai tujuan dalam kehidupan berkelompok dan berbangsa. Tujuan hukum tercermin dalam fungsinya sebagai pelindung kepentingan manusia, dengan hukum memiliki tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.²⁴

²² Ketut Sendra, Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, hal.18-19.

²³<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/25003/1/Rizky%20Hariyo%20Wibowo.FSH.pdf>

²⁴ Said Sampara dkk, Pengantar Ilmu Hukum, Total Media, Yogyakarta, 2011, h. 40

Kemanfaatan adalah hal yang utama di dalam sebuah tujuan hukum, untuk pembahasan tujuan hukum diketahui apakah yang diartikan dengan tujuannya sendiri dan yang mempunyai tujuan hanya manusia akan tetapi hukum bukanlah tujuan manusia, hukum merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam hidup bermasyarakat dan bernegara. Tujuan hukum sendiri dapat dilihat dari fungsinya yakni untuk melindungi kepentingan manusia, hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai.²⁵

Kemanfaatan hukum menurut teori utilitis ingin menjamin kebahagiaan yang terkesan bagi manusia dalam jumlah yang sebanyak – banyaknya yang pada hakikatnya menurut teori ini bertujuan menghasilkan kesenangan atau kebahagiaan yang terbesar bagi jumlah orang yang banyak. Pengamat teori ini yaitu Jeremy Bentham, teori berat sebelah sehingga Utrecht dalam menanggapi teori ini mengungkapkan 3 (tiga) hal yaitu :

- 1) Tidak memberikan tempat untuk mempertimbangkan seadil – adanya hal – hal yang kongkret.
- 2) Hanya memperhatikan hal – hal yang berfaedah dan karena itu isinya bersifat umum.
- 3) Sangat individualistis dan tidak memberi pada persaaan hukum seorang.

Menurut Utrecht, dengan adanya hukum menjamin adanya kepastian hukum dalam pergaulan manusia. Anggapan ini didasarkan atas tanggapan vanikan bahwa hukum untuk menjaga kepentingan tiap manusia supaya kepentingan itu tidak dapat diganggu (mengandung pertimbangan kepentingan yang mana lebih besar daripada yang lain.

Menurut pandangan Jeremy Bentham, hukum bertujuan untuk memberikan sebanyak mungkin manfaat dan kebahagiaan kepada anggota masyarakat. Hal ini berakar dari keyakinan filosofis sosial bahwa setiap

²⁵ Lutfhie Aunie, Transformasi Politik dan Ekonomi Kerajaan Aceh (1641-1699) dalam Pranata Islam di Indonesia; Pergaulatan Sosiasl, Politik, Hukum dan Pendidikan, Jakarta: Logos Wacana IlmuJ, 2001, h. 142.

individu dalam suatu negara menginginkan kebahagiaan, dan hukum dianggap sebagai salah satu instrumen untuk mencapainya.²⁶

Selanjutnya, Bentham menyatakan bahwa tujuan hukum adalah menciptakan kebahagiaan bagi masyarakat. Oleh karena itu, sistem perundang-undangan harus berupaya untuk mencapai empat tujuan sebagai berikut:²⁷

- a) Memberikan jaminan nafkah hidup (*To provide subsistence*).
- b) Memastikan ketersediaan makanan yang cukup (*To provide abundance*).
- c) Menyediakan keamanan dan perlindungan (*To provide security*).
- d) Mencapai keadilan atau kesetaraan (*To attain equity*).

Jika keempat tujuan yang ditetapkan oleh Bentham tercapai, masyarakat akan patuh terhadap hukum tanpa perlu diawasi oleh sanksi, karena mereka akan merasakan manfaat dari hukum tersebut.

7. Perjanjian Kerjasama

Perjanjian merupakan suatu perbuatan yang berkaitan dengan hukum dan perbuatan yang berkaitan dengan akibat hukum. Perjanjian juga bisa disebut sebagai perbuatan untuk memperoleh seperangkat hak dan kewajiban yaitu akibat-akibat hukum yang merupakan konsekwensi. Perbuatan hukum dalam perjanjian merupakan perbuatan- perbuatan untuk melaksanakan sesuatu yaitu memperoleh seperangkat hak dan kewajiban yang disebut prestasi. Pengertian Perjanjian Kerjasama dapat kita lihat yaitu Suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih (Pasal 1313 KUH Perdata). Suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat suatu hal yang khusus (Black's Law Dictionary).

²⁶ Darji Darmodiharjo dalam Hyronimus Rheti, Filsafat Hukum; edisi lengkap (Dari klasik sampai postmodern), Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm 159.

²⁷ Teguh Prasetyo, Filsafat, Teori, dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 112.

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada pihak lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Melalui perjanjian terciptalah perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang membuat perjanjian. Secara yuridis pengertian perjanjian terdapat pada Pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi: Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih”. Dilihat dari bentuknya perjanjian itu dapat berupa suatu perikatan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.²⁸

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat dalam ketentuan di atas tidak lengkap dan terlalu luas. Dikatakan tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Definisi tersebut dikatakan juga terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga, seperti janji kawin yang juga merupakan perjanjian, tetapi sifatnya berbeda dengan perjanjian yang diatur dalam KUHPerdara Buku III. Perjanjian yang diatur dalam KUHPerdara Buku III kriterianya dapat dinilai secara materil, dengan kata lain dinilai dengan uang.²⁹

Definisi perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPerdara tersebut masih terdapat beberapa kelemahan, yakni :

1) Hanya menyangkut sepihak saja

Hal ini dapat diketahui dari perumusan : “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata “mengikat” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusan itu ”saling mengikatkan diri” sehingga terdapat konsensus antara para pihak.

²⁸ Hasanudin Rahman, Legal Drafting, (Bandung : PT Citra aditya Bakti, 2000), hal. 4

²⁹ Mariam Darus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan, (Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2001). Hal. 65

2) Kata perbuatan mencakup juga tanpa consensus

Dalam pengertian perbuatan mencakup juga tindakan melaksanakan tugas/pekerjaan orang lain tanpa kuasa (zaakwaarneming). Perbuatan melawan hukum (onrechtmatigedaad) yang tidak mengandung suatu consensus seharusnya dipakai kata persetujuan.³⁰

3) Pengertian perjanjian terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPerdara terlalu luas karena mencakup juga pelangsungan perkawinan, janji kawin yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. Padahal yang dimaksudkan adalah hubungan antara debitur dengan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja.

4) Dalam rumusan pasal tersebut tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga para pihak mengikat dirinya tidak jelas untuk apa.

Istilah perjanjian sebenarnya merupakan terjemahan dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst* dan dalam kepustakaan ilmu hukum di Indonesia sendiri ada berbagai macam pendapat di kalangan para sarjana. “Sebagian para sarjana hukum menterjemahkan sebagai kontrak dan sebagian lainnya menterjemahkan sebagai perjanjian.”

Karena rumusan perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPerdara banyak mengandung kelemahan maka muncullah doktrin yang mencoba melengkapi pengertian perjanjian tersebut. “Menurut pendapat para ahli hukum, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum (*rechtshandeling*) yang berdasarkan kata sepakat dapat menimbulkan suatu akibat hukum.”³¹

Menurut Subekti, ”suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.” Dalam perkembangannya

³⁰ J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bhakti, 1992) hal. 23-24

³¹ Ricardo Simanjuntak, *Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*, (Jakarta : PT.Gramedia, 2006), hal.

pengertian perjanjian tersebut mengalami perubahan sebagaimana dikemukakan oleh J.Van Dunne, menyebutkan : ”perjanjian ditafsirkan sebagai suatu hubungan hukum penawaran dari satu pihak dan perbuatan hukum penerimaan dari pihak lain.”³²

Perjanjian dinamakan juga persetujuan atau kontrak karena menyangkut kedua belah pihak yang setuju atau sepakat untuk melakukan sesuatu. Unsur-unsur yang tercantum dalam hukum perjanjian dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Adanya kaidah hukum Kaidah dalam hukum perjanjian dapat terbagi menjadi dua macam, yakni tertulis dan tidak tertulis. Kaidah hukum perjanjian tertulis adalah kaidah-kaidah hukum yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan, traktat, dan yurisprudensi. Sedangkan kaidah hukum perjanjian tidak tertulis adalah kaidah-kaidah hukum yang timbul, tumbuh, dan hidup dalam masyarakat, seperti: jual beli lepas, jual beli tahunan, dan lain sebagainya. Konsep-konsep hukum ini berasal dari hukum adat.
- 2) Subyek hukum Istilah lain dari subjek hukum adalah *rechtperson*. *Rechtperson* diartikan sebagai pendukung hak dan kewajiban. Subjek hukum dalam perjanjian kerjasama ini adalah badan penyelenggara selaku pemberi kerja yaitu PT. Jamsostek dan pelaksana pelayanan kesehatan selaku penerima kerja yaitu klinik kesehatan.
- 3) Adanya prestasi Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi para pihak dalam suatu kontrak. Pada umumnya suatu prestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1234 KUHPerdara terdiri dari beberapa hal yaitu memberikan sesuatu; berbuat sesuatu; dan tidak berbuat sesuatu.

³² Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, (Jakarta : PT. Intermasa, 2001), hal. 36

- 4) Kata sepakat Dalam Pasal 1320 KUHPerdeata ditentukan empat syarat sahnya perjanjian, dimana salah satunya adalah kata sepakat (konsensus). Kesepakatan merupakan unsur mutlak terjadinya perjanjian kerjasama. Kesepakatan dapat terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adalah adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesepakatan ialah persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak.
- 5) Akibat hukum Setiap Perjanjian yang dibuat oleh para pihak akan menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum adalah timbulnya hak dan kewajiban. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdeata menegaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.³³

Selain beberapa unsur di atas, untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi empat unsur yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu; dan
- d. Suatu sebab yang halal.

Banyak orang yang sering salah mengartikan dan membedakan antara *Memorandum Of Understanding* (MoU) dengan Perjanjian/ kontrak dan jenis perikatan lainnya. *Memorandum Of Understanding* (MoU) atau sering juga disebut orang dengan Nota Kesepahaman, dapat kita lihat dari banyak defenisi yang dikemukakan oleh ahlinya, antara lain :

- 1) Menurut Munir Fuady, *Memorandum Of Understanding* (MoU) adalah “Perjanjian pendahuluan, dalam arti nantinya akan diikuti dan dijabarkan dalam perjanjian lain yang mengaturnya

³³ Salim H.S, Hukum Kontrak : Teori & Teknik Penyusunan Kontrak, (Jakarta : Sinar Grafika, 2004), hal.3

secara detail, karena itu, memorandum of understanding berisikan hal-hal yang pokok saja.”

- 2) Menurut Erman Raja Guk-Guk, *Memorandum Of Understanding* (MoU) adalah “Dokumen yang memuat saling pengertian di antara para pihak sebelum perjanjian dibuat. Isi dari memorandum of understanding harus dimasukkan ke dalam kontrak, sehingga ia mempunyai kekuatan mengikat.”

Dari 2 (dua) pengertian tentang *Memorandum Of Understanding* (MoU) diatas jelaslah bahwa :

- a. *Memorandum Of Understanding* (MoU) merupakan suatu Perjanjian Pendahuluan.
- b. *Memorandum Of Understanding* (MoU) akan diikuti oleh perjanjian lain yang mengatur dan menjabarkan secara detail, isi dari MoU akan dimasukkan dalam kontrak/ perjanjian.
- c. *Memorandum Of Understanding* (MoU) hanya berisikan hal-hal yang pokok saja.

Subjek atau para pihak yang terlibat dalam suatu *Memorandum Of Understanding* (MoU), terdiri dari :

- 1) Pihak yang berlaku secara nasional Badan hukum privat Indonesia dengan badan hukum privat Indonesia lainnya.
- 2) Badan hukum privat Indonesia dengan pemerintah provinsi / kabupaten / kota.
- 3) Badan hukum privat Indonesia dengan penegak hukum.
- 4) Badan hukum publik dengan badan hukum publik lainnya.
- 5) Pihak yang berlaku secara internasional
- 6) Pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara asing.
- 7) Badan hukum privat Indonesia dengan badan hukum privat negara asing.

Objek *Memorandum Of Understanding* (MoU) yaitu dalam hal Kerjasama dalam berbagai bidang kehidupan, seperti bidang ekonomi, perhutanan, kehutanan dan lain-lain. Wilayah berlakunya *Memorandum*

Of Understanding (MoU) yaitu secara publik baik secara nasional maupun internasional dan secara privat. Pengertian di atas mengandung beberapa unsur dari *Memorandum Of Understanding* (MoU) yang dapat diuraikan sebagai berikut : Unsur pertama adalah *Memorandum Of Understanding* (MoU) merupakan pernyataan kesepahaman antara kedua belah pihak sebelum memasuki sebuah kontrak. Artinya, sebelum membuat perjanjian, kedua belah pihak membuat *Memorandum Of Understanding* (MoU) untuk menunjukkan keseriusan. Namun demikian, tidak ada keharusan bagi kedua belah pihak untuk melanjutkan ke dalam perjanjian apabila di dalam pelaksanaan *Memorandum Of Understanding* (MoU) kedua belah pihak tidak menemukan ‘kecocokan’. Misalnya, kedua belah pihak tidak kunjung menemukan kesepakatan terhadap klausul/pasal yang akan dituangkan didalam perjanjian. Unsur Kedua adalah *Memorandum Of Understanding* (MoU) tidak mengikat kedua belah pihak. Artinya, salah satu pihak tidak dapat menuntut pihak lainnya jika tidak memenuhi isi dari *Memorandum Of Understanding* (MoU).

Hal ini berbeda dengan perjanjian, karena di dalam pelaksanaan perjanjian, apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban di dalam perjanjian, maka pihak tersebut dianggap telah melakukan wanprestasi atau cidera janji. Akibatnya, pihak yang dirugikan dapat menuntut ganti rugi. Misalnya, di dalam perjanjian jual beli kendaraan, penjual tidak mengirimkan kendaraan tepat pada waktunya, maka pembeli dapat menuntut ganti rugi. Hal ini diatur dalam 1239 Burgerlijk Wetboek (BW)/KUHPerdara.

Perbedaan lainnya adalah *Memorandum Of Understanding* (MoU) berisi klausul yang sederhana, diantaranya klausul maksud dan tujuan *Memorandum Of Understanding* (MoU), jangka waktu *Memorandum Of Understanding* (MoU), hak dan kewajiban yang sederhana seperti memberikan kesempatan kedua belah pihak untuk saling mengenal dengan menginformasikan latar belakang masing-masing pihak atau melakukan persiapan-persiapan pembuatan perjanjian, dan pembentukan tim dsb.

Sedangkan, klausul di dalam perjanjian mengatur secara detail hak dan kewajiban kedua belah pihak. Misalnya, di dalam perjanjian pemborongan pekerjaan pembangunan rumah sakit diatur mengenai klausul- klausul berikut : dasar perjanjian, maksud dan tujuan, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, obyek pekerjaan, hak dan kewajiban, cara pembayaran sanksi-sanksi jika wanprestasi terhadap kewajiban, pemutusan perjanjian, penyelesaian sengketa, dan lainnya.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam proposal penulisan hukum ini menggunakan metode pendekatan secara yuridis sosiologis, yaitu melihat hukum sebagai perilaku manusia dalam masyarakat.³⁴ Penelitian hukum sosiologi berarti melihat fakta sosial yaitu cara-cara bertindak, berfikir dan merasa yang ada di luar individu.³⁵

Pendekatan yuridis sosiologis yakni dilakukan dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktek di lapangan. Dengan kata lain pendekatan ini melihat fakta-fakta secara langsung di lokasi penelitian, serta mencari keterangan dari pihak yang bersangkutan atau yang mengetahui kejadian atau masalah yang sedang diteliti tersebut, juga melalui observasi/ pengalaman yang Penulis ketahui langsung kemudian dikaitkan dengan aspek hukum yang berlaku. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan melakukan wawancara kepada karyawan alih daya (outsourcing) PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo yang bekerja di PT. Berkat Ganda Sentosa.

Penelitian ini menggunakan jenis atau tipe-kajian sosiologi hukum (*sociology of law*) yang mengkaji “ *law as it is in society* ”, yang bertolak dari pandangan bahwa hukum adalah pola perilaku sosial yang terlembaga dan eksis sebagai variabel sosial yang empiris dengan menggunakan

³⁴ Fakultas Hukum, 2016, *Pedoman Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, Hal. 16.

³⁵ Soleman B. Taneko, 2016, *Pokok – Pokok Studi Hukum dalam Masyarakat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, Hal. 5-8.

pendekatan penelitian yuridis sosiologis/sosiologi hukum, yaitu pendekatan penelitian yang mempelajari pengaruh masyarakat terhadap hukum, sejauh mana gejala-gejala yang ada dalam masyarakat itu dapat memengaruhi hukum dan sebaliknya serta bertolak dari paradigma ilmu empiris.

Sehingga dalam penelitian ini peneliti melihat bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja pekerja alih daya yang sudah diatur di dalam Hukum Ketenagakerjaan. Penelitian yuridis sosiologis menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan, artinya disamping melihat ketentuan hukum Ketenagakerjaan terkait perlindungan hukum terhadap hak – hak tenaga kerja alih daya, selain itu peneliti juga melihat langsung yang terjadi dilapangan atau *field research*.

2. Data dan Sumber Data

Sumber yang diperoleh peneliti untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti didapat langsung dari Pengadilan Agama Palangka Raya. Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengelompokan data yang diperlukan ke dalam dua golongan, yaitu:

1) Data Primer (*Primary Data*)

Data primer yaitu data atau segala informasi yang diperoleh dan didapat oleh penulis langsung dari sumber pertama baik individu atau sekelompok bagian dari objek penelitian, seperti hasil wawancara dan observasi langsung pada objek yang diteliti. Yang termasuk dalam sumber data primer ini adalah :

- a. Perusahaan Alih Daya Pekerjaan/*Outsourcing* (PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo)
- b. Karyawan/Tenaga Kerja Alih Daya PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo

2) Data Sekunder (*Secondary data*)

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumber data. Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Undang–undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Dokumen Perjanjian Alih Daya Pekerjaan antara PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo dengan PT. Berkat Ganda Sentosa
- e. Perjanjian Kerja Karyawan PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

- 1) Wawancara, dalam hal ini wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara penting dalam penggalian informasi dari para informan yang memiliki pengetahuan terkait problematika. Peneliti menggunakan wawancara terstruktur yaitu daftar pertanyaannya dibuat secara sistematis mengenai suatu topik. Informan yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah: Karyawan/Tenaga Kerja Alih Daya PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo
- 2) Observasi/pengamatan, Observasi adalah teknik pengamatan yang didasarkan atas pengalaman secara langsung, tujuannya mendapatkan keterangan mengenai situasi dengan melihat dan mendengar apa yang terjadi, kemudian semuanya dicatat secara cermat, teknik observasi yang dilakukan peneliti ini menuntut

adanya pengamatan yang baik terhadap penelitian. Metode observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan problematika yang ada. Hal-hal yang menjadi pengamatan peneliti meliputi :

- a. Perjanjian Tenaga Kerja Alih Daya Outsourcing (PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo)
- b. Pokok-pokok / isi dari Perjanjian, apakah di dalamnya sudah mencatumkan terkait perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja alih daya/ outsourcing sehingga hak-hak tenaga kerja alih daya terpenuhi.
- c. Sudah diberikannya perlindungan hukum atas apapun yang menjadi hak-hak Karyawan/ Tenaga Kerja Alih Daya PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo

4. Teknik Pengolahan Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif dengan berpedoman kepada pendapat Miles dan Huberman yang dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

- 1) *Data Reduction* (reduksi data), yaitu mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya sehingga peneliti dapat merangkum, mengambil data yang pokok dan penting, data yang tidak penting seperti adanya ungkapan informan yang tidak berkaitan langsung dengan penelitian, catatan-catatan pada rekapitulasi perkara yang tidak berhubungan dengan penelitian dsb, dibuang karena dianggap tidak penting bagi peneliti.
- 2) *Data Display* (penyajian data), yaitu data yang diperoleh dari lapangan dipaparkan dalam bentuk uraian dengan tidak menutup-nutupi kekurangannya. Dalam hal ini, peneliti memaparkannya bagaimanakah perlindungan hukum terhadap

hak – hak tenaga kerja alih daya PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo yang ditempatkan pada PT. Berkat Ganda Sentosa.

D. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memilih perusahaan sebagai objek dari penelitiannya, dikarenakan penelitian melihat banyak sekali permasalahan yang terjadi salah satunya yakni terhadap tenaga kerja. Perusahaan yang dipilih oleh Peneliti sebagai Objek Penelitian yakni PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo yang merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Gambaran Umum PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo

1) Profil dan Sejarah Perusahaan

PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa tenaga kerja atau biasa dikenal juga outsourcing. PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo dipimpin oleh beberapa direksi yang berpengalaman di bidangnya masing-masing, karena selain bergerak pada penyedia jasa tenaga kerja, banyak juga bidang usaha lain seperti konsultan hukum, perizinan-perizinan perusahaan dan juga pengurusan tenaga kerja asing dimana pada setiap bidang usaha terdapat orang-orang professional dan berpengalaman.

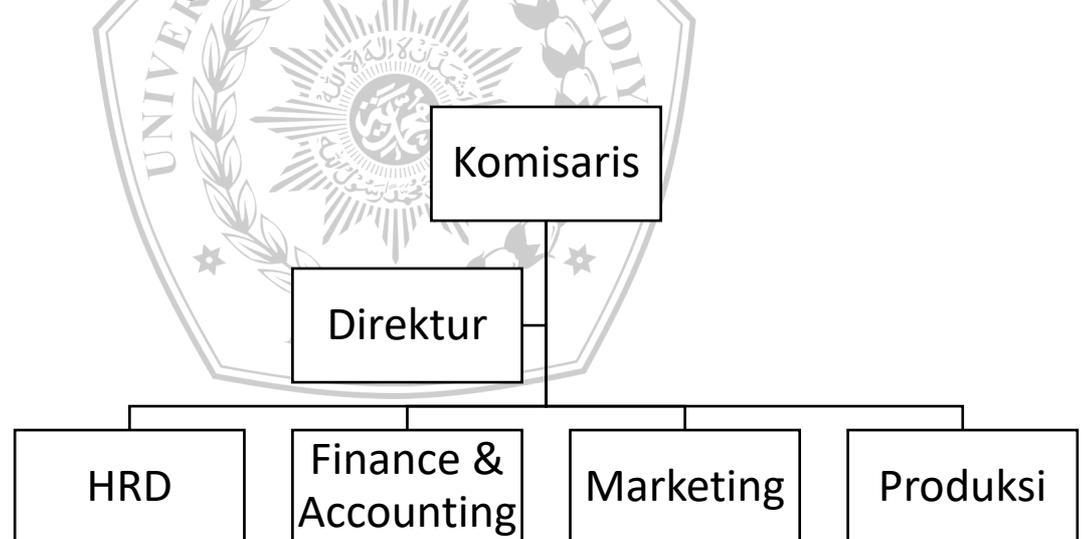
PT. Wijaya Kusumo mempunyai banyak karyawan yang terdiri dari 48 Orang Laki – laki, dan 252 Perempuan yang tersebar di beberapa departemen, antara lain yakni departemen Hrd, departemen Finance & Accounting, departemen Marketing, dan departemen Produksi yang dibawahnya membawahi departemen Engineering, departemen Quality, departemen Gudang, dan departemen Purchasing.

PT. Wijaya Kusumo terletak di tengah Kota Pasuruan yakni di Jalan Hasanudin, Kel. Karanganyar, Kec. Panggungrejo Pasuruan, Provinsi Jawa Timur. PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo memiliki beberapa ratus karyawan yang ditempatkan di beberapa perusahaan sesuai dengan permintaan dan kebutuhan perusahaan dan salah satunya yakni PT. Berkat Ganda Sentosa.

2) Visi dan Misi Perusahaan

PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo memiliki visi untuk menjadi mitra strategis yang unggul dalam penyediaan tenaga kerja, konsultasi manajemen dan hukum, serta layanan perizinan dengan pandangan yang inovatif dan memfasilitasi ekosistem bisnis yang berdaya saing tinggi, integritas dan membangun dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan. Selain itu, PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo juga memiliki misi untuk menyediakan Solusi yang komprehensif dan inovatif kepada klien dengan prinsip kejujuran, profesionalisme, inovasi dan tanggung jawab social sebagai pedoman dengan harapan dapat memberikan nilai tambah yang nyata bagi klien, mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan berkontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan.

3) Struktur Organisasi Perusahaan



4) Uraian Jabatan

Uraian jabatan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta – fakta yang ada. Berikut uraian jabatan untuk setiap posisi sesuai dengan struktur organisas :

a. Komisaris

Komisari merupakan jabatan tertinggi di dalam perusahaan dimana bisa bertindak sebagai pemilik perusahaan. Komisaris ditunjuk atau dipilih untuk mengawasi seluruh kegiatan perusahaan terutama tentang kebijakan dan pengelolaan perusahaan

b. Direktur

Direktur adalah orang yang berwenang untuk merumuskan dan menetapkan suatu kebijaksanaan dan program umum perusahaan, atau organisasi sesuai dengan batas wewenang yang diberikan oleh suatu badan pengurus atau badan pimpinan yang serupa seperti dewan komisaris perusahaan.

c. HRD

HRD merupakan departemen yang memiliki tugas dan bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan, dengan rincian tugas seperti rekrutmen karyawan, penggajian dan kompensasi karyawan, melakukan pelatihan untuk para pekerja, dan melakukan komunikasi baik internal dengan perusahaan dan juga external perusahaan.

d. Finance and Accounting

Finance & Accounting memiliki jabatan yang sangat krusial di dalam perusahaan karena memiliki tugas dan tanggung jawab mengawasi seluruh transaksi keuangan, proses akuntansi dan juga pelaporan keuangan perusahaan.

e. Marketing

Marketing juga tidak kalah penting dengan departemen yang lain, tugas dan tanggung jawab marketing adalah membantu membuat dan menjalankan strategi pasar, serta melaksanakan kampanye pemasaran untuk perusahaan.

f. Produksi

Produksi dalam hal ini biasanya dipimpin oleh kepala bagian produksi yang bertanggung jawab atas terlaksananya pembuatan suatu produk sesuai dengan standar dan kualitas yang sudah ditetapkannya.

2. Pelaksanaan hak-hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) pada PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo

Dalam suatu hubungan antara dua orang ataupun lebih dinamakan dengan perikatan yang dimana menimbulkan suatu ikatan antara dua orang atau lebih yang biasanya juga disebut sebagai perjanjian. Perjanjian disini merupakan perjanjian kerja yang mengikat antara tenaga kerja PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo dengan PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo itu sendiri. Perjanjian kerja sendiri dibuat dalam bentuk tertulis yang di dalamnya memuat ketentuan Pasal 13 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mensyaratkan bahwa suatu perjanjian kerja wajib memuat hak dan kewajiban pekerja atau buruh.

Setiap hubungan hukum seperti perjanjian kerja yang diciptakan oleh hukum selalu memiliki dua sisi yaitu hak dan kewajiban, dimana tidak ada hak tanpa kewajiban dan juga tidak ada kewajiban tanpa Hak. Hak merupakan suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya sedangkan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya.³⁶

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dalam arti warga negara tidak hanya harus memperoleh pekerjaan tetapi juga hak – hak sehubungan dengan kewajiban pekerja yang tertuang di dalam kontrak

³⁶ Hans Kelsen (Raisul Muttaqien), 2006, Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif. Nusamedia dan Nuansa, Bandung. 132-133.

kerja dan mengarah pada hubungan kerja dimana hal ini juga tidak terlepas dari sisi kemanusiaan untuk menjamin hak – hak warga negara. Dalam hak pemenuhan kebutuhan hidup, pekerja perlu untuk bekerja untuk mendapatkan penghasilan sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Hak – hak Pekerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, selain itu, seperti terlampir diatas, hak – hak tenaga kerja juga diatur dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak antara pihak Pemberi kerja dan juga Pekerja memiliki syarat untuk mencantumkan hak dan kewajiban para pihak Dimana diatur di dalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun hak pekerja yang diatur dalam perjanjian kerja yakni mendapatkan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan, mendapat upah sebagaimana diperjanjikan dan hak – hak lain yang diatur dalam peraturan yang berlaku.

Dari hak–hak tenaga kerja yang sudah tercantum diatas dapat disimpulkan bahwa hak–hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) yang mendasar dan didapatkan selama ini yakni :

Tabel 1. Hak-Hak Pekerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo berdasarkan Undang–Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

No	Nama	Masa Kerja	Hak – Hak Pekerja		
			Pasal 84 Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat dan berhak mendapat Upah penuh.	Pasal 88 “Setiap Pekerja/ Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”	Pasal 88A “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya“
1.	Lailiyah Nadiroh	4 tahun	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
2.	Choirul Anam	3 tahun	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi

3.	Sugeng Hariyadi	2 tahun	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
4.	Febri Haris	3 tahun	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
5.	Ridho	1 tahun	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
6.	Siti Wahyu	2 tahun	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
7.	Supriadi	4 tahun	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
8.	Afifah	1 tahun	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa secara umum, hak-hak pekerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah terpenuhi. Pasal 84 pada Undang-Undang 6/2023 ini mengatur tentang hak pekerja dalam hal waktu istirahat, yang merujuk pada pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), dan ayat (5). Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat pada pekerjanya berupa istirahat mingguan yaitu 1 hari untuk waktu kerja selama 6 hari dalam hitungan waktu 1 minggu, hak waktu istirahat ini telah terpenuhi bagi seluruh pekerja yang diwawancarai. Selain waktu istirahat 1 hari tersebut, pekerja juga berhak mendapatkan cuti, yaitu sebanyak 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Hak tersebut sesuai dengan pasal 79 ayat (3) yang juga telah terpenuhi untuk pekerja, dimana dari data yang didapatkan masa kerja para pekerja yang diwawancarai telah melebihi 12 bulan yaitu minimal 2 tahun atau 24 bulan. Sehingga berdasarkan masa kerja dan hasil wawancara hak tersebut dapat dipenuhi dan telah terpenuhi oleh PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo.

Pada pasal 84 pada Undang-Undang 6/2023 tentang Cipta Kerja ini juga disebutkan bahwa hak pekerja yang merujuk pada pasal 82 adalah mendapatkan jaminan sosial, dimana salah satu jaminan sosial nasional tersebut adalah jaminan kesehatan. Para pekerja yang dilakukan wawancara dalam penelitian ini memiliki masa kerja yang bervariasi yaitu 2-4 tahun, seluruhnya telah terdaftar dalam jaminan kesehatan yang termasuk dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Sehingga apabila pekerja mendapati kendala atau permasalahan kesehatan, pekerja dapat memanfaatkan jaminan ini untuk memeriksakan diri dan mendapatkan pengobatan yang sesuai untuk keluhan kesehatannya. Selain

terdaftar di dalam jaminan kesehatan, para pekerja juga memperoleh manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan yang didalamnya meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan juga jaminan kehilangan pekerjaan. Jaminan kecelakaan kerja merupakan perlindungan bagi pekerja dalam bentuk manfaat berupa uang tunai dan/ atau pelayanan Kesehatan yang diberikan pada saat pekerja mengalami kecelakaan kerja ataupun penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan kematian merupakan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris Ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, bentuk manfaatnya diberikan dalam bentuk uang tunai berupa santunan kematian, santunan berkala, biaya pemakaman dan beasiswa Pendidikan anak. Jaminan hari tua merupakan program perlindungan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia, bentuk manfaatnya berupa uang tunai yang besarnya adalah akumulasi seluruh iuran yang telah dibayarkan ditambah dengan hasil pengembangannya. Jaminan pensiun merupakan program perlindungan yang diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun (58 tahun) atau mengalami cacat total tetap, bentuk manfaat berupa uang tunai yang dibayarkan setiap bulan dan atau sekaligus apabila peserta memasuki usia pensiun (58 Tahunn), cacat total tetap atau meninggal dunia. Jaminan kehilangan pekerjaan merupakan jaminan yang diberikan kepada pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan tuuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan, pekerja juga dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi resiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali. Selain hak-hak tersebut di atas, merujuk pada pasal 88 di Undang-Undang 6/2023 tentang Cipta

Kerja, pekerja memiliki hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selain hak-hak tersebut di atas, merujuk pada pasal 88 di Undang-Undang 6/2023 tentang Cipta Kerja, pekerja memiliki hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu upaya dalam mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja dalam pasal ini adalah kebijakan pengupahan. Dimana peraturan mengenai kebijakan pengupahan ini selanjutnya diatur dalam pasal 88 ayat (3), yaitu berupa upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, diatur juga mengenai bentuk dan cara pembayaran upah, serta hal-hal yang diperhitungkan dengan upah dan juga upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Dari hasil wawancara, para pekerja ini telah mendapatkan haknya masing-masing pada aspek upah, dimana upah yang diperoleh dinilai telah sesuai dengan upah minimum termasuk juga jika bekerja lembur, para pekerja ini juga telah menerima upah kerja lembur yang sesuai.

Hak lain yang diatur pada undang-undang ini terkait hak upah juga diatur pada pasal 88A, dimana hak upah ini timbul atas hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, serta dapat berakhir pada saat hubungan kerja ini putus. Pada pasal 88A ayat (2) dijelaskan bahwa pekerja berhak menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hak ini telah terpenuhi untuk seluruh pekerja yang diwawancarai, dimana tidak ditemukan adanya perbedaan upah antara pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama. Selama bekerja dalam masa kerjanya masing-masing, para pekerja ini juga tidak pernah merasakan keterlambatan pembayaran upah yang diakibatkan oleh karena kesengajaan atau kelalaian dari pengusaha.

Tabel 2. Hak-Hak Pekerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

No	Nama/Masa Kerja	Lailiyah Nadiroh	Choirul Anam	Sugeng Hariyadi	Febri Haris	Ridho	Siti Wahyu	Supriadi	Afifah
	Hak-Hak Pekerja	4 tahun	3 tahun	2 tahun	3 tahun	1 tahun	2 tahun	4 tahun	1 tahun
1.	Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan“	T	TT	TT	T	TT	T	T	T
2.	Pasal 6 “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha“	T	T	T	T	T	T	T	T
3.	Pasal 11 “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan / atau meningkatkan/ atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja “	T	T	T	T	T	T	T	T
4.	Pasal 12 ayat 3 “Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya “	T	T	T	T	TT	T	T	TT
5.	Pasal 18 ayat 1 “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh	T	T	T	T	T	T	T	T

	Lembaga pelatihan kerja pemerintah, Lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja								
6.	Pasal 31 “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri “	T	T	T	T	T	T	T	T
7.	Pasal 80 “Setiap tenaga kerja berhak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya“	T	T	T	T	T	T	T	T
8.	Pasal 82 ayat 1 “Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”	T	T	T	T	T	T	T	T
9.	Pasal 84 “Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat dan berhak mendapatkan upah penuh”	T	T	T	T	T	T	T	T
10.	Pasal 85 “Pekerja tidak wajib bekerja pada hari – hari libur resmi.	T	T	T	T	T	T	T	T
11.	Pasal 86 “Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan	T	T	T	T	T	T	T	T

	martabat manusia serta nilai-nilai agama “								
12.	Pasal 88 ayat 1 “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“	T	T	T	T	T	T	T	T
13.	Pasal 99 “Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja “	T	T	T	T	T	T	T	T
14.	Pasal 104 “Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja“	T	T	T	T	T	T	T	T

T: Terpenuhi

TT: Tidak Terpenuhi

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel diatas hak-hak pekerja seperti yang tertera dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagian besar telah terpenuhi bagi para responden pekerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo. Terdapat beberapa pasal yang dari hasil wawancara tersebut diatas dirasa penulis masih belum terpenuhi, yaitu pasal 5, pasal 12 ayat 3, dan pasal 31 pada UU 13/2003.

Pasal 5 dalam UU 13/2003 menjelaskan bahwa hak yang dimiliki oleh tenaga kerja salah satunya adalah diberikan kesempatan yang sama dengan tenaga kerja lainnya untuk bekerja tanpa memperoleh diskriminasi. Selanjutnya dijelaskan pada bagian penjelasan undang-undang tersebut bahwa bentuk diskriminasi adalah suatu perlakuan yang membedakan tenaga kerja dari jenis kelamin, suku, ras, agama maupun aliran politiknya, serta adanya tindakan yang berbeda kepada para penyandang cacat. Pada pekerja yang bekerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo tidak ada yang menyandang kecacatan, isu lain berupa pembedaan suku, ras, agama maupun aliran politik juga tidak ditemukan. Hanya saja

terdapat beberapa pekerja yang merasa dibedakan oleh pekerja lainnya karena berjenis kelamin laki-laki dan masa kerjanya yang tidak lebih lama. Perlakuan tersebut dirasakan oleh setidaknya tiga pekerja, menurut mereka pada awal-awal masa kerja mereka mendapatkan pendelegasian beberapa tugas yang merupakan tugas dari rekan kerja mereka yang masa kerjanya lebih lama. Namun demikian, dari hasil wawancara para pekerja ini mengaku tidak mendapatkan perbedaan perlakuan dari pimpinan perusahaan, yang artinya mereka memiliki kesempatan yang sama dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga berdasarkan penjelasan tersebut diatas, para pekerja ini tetap mendapatkan haknya sesuai pada pasal 6 dalam UU 13/2003 karena tidak mendapatkan perilaku diskriminatif dari pengusaha.

Dari hasil wawancara diatas juga didapatkan hak yang tidak terpenuhi bagi pekerja yaitu pada pasal 12 ayat (3). Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Namun pada faktanya perusahaan memprioritaskan pelatihan kerja bagi pekerja yang sudah lama bekerja atau masa kerjanya sudah lebih dari 2 tahun, sedangkan pekerja yang memiliki masa kerja dibawah 2 tahun dianggap belum memenuhi persyaratan untuk mengikuti pelatihan kerja sehingga belum memperoleh pelatihan kerja pada waktu yang sama. Walaupun pada akhirnya para pekerja dengan masa kerja yang lebih baru ini pada akhirnya akan mendapatkan pelatihan kerja juga, namun bila dihadapkan pada pilihan antara pekerja lama dengan pekerja baru, pekerja lama lah yang lebih dahulu diikutkan dalam pelatihan kerja. Dari pemaparan tersebut dapat dijelaskan juga bahwa sebenarnya para pekerja ini tetap mendapatkan haknya sesuai dengan pasal 11 dalam UU 13/2003 yaitu hak untuk memperoleh pelatihan kerja, hanya saja kesempatan yang dirasakan berbeda terkait dengan masa kerja para pekerja.

Hak lainnya yang masih belum terpenuhi seluruhnya kepada para pekerja adalah hak pada pasal 31 UU 13/2003 yaitu setiap tenaga kerja

mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan. Namun pada faktanya karyawan tidak bisa memilih penempatan kerja sesuai dengan kehendaknya melainkan sesuai dengan kebijakan perusahaan dengan melihat kebutuhan kerja.

Setelah melakukan wawancara dengan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*), penulis juga tidak lupa untuk melakukan wawancara dengan pihak Perusahaan yang dalam hal ini memiliki peran penting terhadap pelaksanaan hak – hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo yang terletak di pasuruan. Terdapat beberapa pasal yang dari hasil wawancara tersebut diatas dirasa penulis masih belum terpenuhi, yaitu pasal 5, pasal 12 ayat (3), dan pasal 31 pada UU 13/2003.

Pasal 5 dalam UU 13/2003 menjelaskan bahwa hak yang dimiliki oleh tenaga kerja salah satunya adalah diberikan kesempatan yang sama dengan tenaga kerja lainnya untuk bekerja tanpa memperoleh diskriminasi. . Pada pekerja yang bekerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo tidak ada yang menyandang kecacatan, isu lain berupa perbedaan suku, ras, agama maupun aliran politik juga tidak ditemukan. Hanya saja terdapat beberapa pekerja yang merasa dibedakan oleh pekerja lainnya karena berjenis kelamin laki-laki dan masa kerjanya yang tidak lebih lama. Perlakuan tersebut dirasakan oleh setidaknya tiga pekerja, menurut mereka pada awal-awal masa kerja mereka mendapatkan pendelegasian beberapa tugas yang merupakan tugas dari rekan kerja mereka yang masa kerjanya lebih lama. Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara kepada Perusahaan yang diwakilkan oleh bagian human resource departemen (*hrd*) nya yakni bapak Ahmad Sarifudin Zuhri, beliau menjelaskan bahwa terhadap permasalahan ini sudah dilakukan identifikasi dan juga penelusuran terkait adanya dugaan diskriminasi yang dilakukan antara pekerja, diharapkan tidak ada diskriminasi yang dilakukan oleh sesama pekerja agar iklim bekerja menjadi kondusif, sehat dan produktif dimana

hal tersebut sudah menjadi tanggung jawab semua pihak baik dari tenaga kerja dan juga Perusahaan.

Pada 12 ayat (3) menjelaskan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Namun pada faktanya perusahaan memprioritaskan pelatihan kerja bagi pekerja yang sudah lama bekerja atau masa kerjanya sudah lebih dari 2 tahun, sedangkan pekerja yang memiliki masa kerja dibawah 2 tahun dianggap belum memenuhi persyaratan untuk mengikuti pelatihan kerja sehingga belum memperoleh pelatihan kerja pada waktu yang sama. Walaupun pada akhirnya para pekerja dengan masa kerja yang lebih baru ini pada akhirnya akan mendapatkan pelatihan kerja juga, namun bila dihadapkan pada pilihan antara pekerja lama dengan pekerja baru, pekerja lama lah yang lebih dahulu diikutkan dalam pelatihan kerja. Dalam hal ini, hrd PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo memberikan penjelasan bahwa selama ini budaya di Perusahaan berjalan seperti itu, memang pelatihan diberikan kepada seluruh tenaga kerja namun diutamakan bagi pekerja yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun karena Perusahaan menilai dari kontribusi dan juga pengalaman dari pekerjanya, namun Perusahaan sampai saat ini rutin melakukan pelatihan kepada pekerjanya sesuai dengan agenda yang dibuat oleh departemen hrd dimana semua pekerja dan semua departemen secara bergantian mendapatkan pelatihan kerja.

Di dalam pasal 31 UU 13/2003 yaitu setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan. Namun pada faktanya karyawan tidak bisa memilih penempatan kerja sesuai dengan kehendaknya melainkan sesuai dengan kebijakan perusahaan dengan melihat kebutuhan kerja. Dalam hal ini, hrd PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo memberikan penjelasan bahwa memang setiap tenaga kerja mempunyai hak yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan namun kebutuhan akan tenaga kerja, penempatan, pemindahan merupakan menjadi kewenangan Perusahaan,

hal ini disebabkan karena Perusahaan melakukan penempatan ataupun pemindahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi tenaga kerja, apabila ternyata tenaga kerja dipindahkan atau ditempatkan di suatu departemen yang berada di suatu area tertentu, berarti hal tersebut sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh departemen dan area tersebut karena jika ditemukan tidak sesuai maka produktifitas akan menurun dan Perusahaan akan mengalami kerugian.

3. Pelaksanaan hak – hak tenaga kerja alih daya (outsourcing) dalam memberikan perlindungan hukum dan memberikan manfaat bagi tenaga kerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.³⁷

Dalam hal ini, Perlindungan Hukum meliputi berbagai aspek salah satunya yakni aspek hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan sendiri lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah atau pihak yang perlu untuk dilindungi. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk

³⁷ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal 53

menjamin terpenuhinya hak – hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Dalam hal melaksanakan perlindungan hukum diperlukan suatu media dalam pelaksanaannya yang disebut juga sarana perlindungan hukum, dimana sarana perlindungan hukum dibagi menjadi sarana perlindungan hukum preventif dan represif. Sarana perlindungan hukum preventif merupakan suatu upaya dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja, khususnya pada tenaga kerja PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo, dimana perlindungan hukum ini diberikan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan/ sengketa yang timbul di kemudian hari. Adanya perlindungan hukum preventif memastikan bahwa hak – hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo sudah terlindungi dan terlaksana dengan baik tanpa adanya satupun hak yang tidak diberikan oleh pengusaha. Wujud perlindungan hukum secara preventif dapat kita lihat dari pengaturan hak – hak tenaga kerja yang oleh perusahaan dicantumkan di dalam peraturan perusahaan PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo dimana peraturan tersebut juga disosialisasikan kepada seluruh karyawan sehingga karyawan bisa mengetahui apa yang menjadi hak – hak nya. Selain itu, bentuk perlindungan hukum preventif yakni dengan mencantumkan hak – hak tenaga kerja di dalam perjanjian kerja karyawan, dimana kontrak tersebut akan dibaca oleh setiap tenaga kerja yang selanjutnya akan ditanda tangani oleh pihak perusahaan dan juga tenaga kerja yang nantinya perjanjian tersebut bisa menjadi acuan atau alat perlindungan hukum preventif.

Sarana perlindungan hukum represif merupakan suatu upaya dalam memberikan perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa / permasalahan yang terjadi akibat hak – hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo yang belum terpenuhi. Permasalahan terkait hak – hak tenaga kerja ini dapat terjadi ketika hak – hak yang sudah tercantum pada peraturan perundangan,

peraturan perusahaan, dan juga perjanjian kerja diatas tidak terlaksana sebagian atau tidak terlaksana sepenuhnya dimana hal tersebut dinilai dapat menguntungkan salah satu pihak dan merugikan pihak pekerja sehingga perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak terpenuhi. Wujud perlindungan represif dapat dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diantaranya dilakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit dilakukan perusahaan dengan melakukan investigasi terhadap permasalahan khususnya terkait hak – hak pekerja PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo dengan memanggil pekerja dan juga mengumpulkan semua pihak yang terlibat, kemudian antara pihak perusahaan dan tenaga kerja melakukan komunikasi untuk menemukan solusi atas permasalahan yang terjadi dan menyelesaikannya.

Perlindungan Hukum terhadap hak-hak pekerja bisa dilihat dari hak-hak pekerja yang sudah tercantum di dalam Peraturan Perundang-undangan atau Perjanjian Kerja yang sudah disepakati sudah bisa memberikan perlindungan kepada tenaga kerja terutama tenaga kerja alih daya PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo. Oleh karena itu untuk bisa mengetahui sudah terlaksananya atau belum terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja, penelitian memerlukan fakta dan juga data yang diperoleh dari proses pendekatan yuridis sosiologis yakni dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktek di lapangan dengan melakukan wawancara kepada pekerja alih daya PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo yang ada di Pasuruan.

Menurut hasil wawancara ada beberapa poin yang menjadi perhatian karena dalam pelaksanaan hak – hak kepada tenaga kerja belum sepenuhnya memberikan perlindungan hukum dan juga manfaat kepada tenaga kerja, yang pertama yakni poin terkait diskriminasi kepada tenaga kerja.

Menurut Pasal 5 dalam UU 13/2003 menjelaskan bahwa hak yang dimiliki oleh tenaga kerja salah satunya adalah diberikan kesempatan yang

sama dengan tenaga kerja lainnya untuk bekerja tanpa memperoleh diskriminasi. Selanjutnya dijelaskan pada bagian penjelasan undang-undang tersebut bahwa bentuk diskriminasi adalah suatu perlakuan yang membedakan tenaga kerja dari jenis kelamin, suku, ras, agama maupun aliran politiknya, serta adanya tindakan yang berbeda kepada para penyandang cacat. Pada pekerja yang bekerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo tidak ada yang menyandang kecacatan, isu lain berupa perbedaan suku, ras, agama maupun aliran politik juga tidak ditemukan. Hanya saja terdapat beberapa pekerja yang merasa dibedakan oleh pekerja lainnya karena berjenis kelamin laki-laki dan masa kerjanya yang tidak lebih lama. Perlakuan tersebut dirasakan oleh setidaknya tiga pekerja, menurut mereka pada awal-awal masa kerja mereka mendapatkan pendelegasian beberapa tugas yang merupakan tugas dari rekan kerja mereka yang masa kerjanya lebih lama. Dengan melihat fakta diatas maka secara perlindungan hukum sebenarnya sudah diatur melalui sarana perlindungan hukum preventif dengan diaturnya larangan untuk diskriminasi di peraturan Perusahaan dan juga pada perjanjian kerja karyawan, selain itu dalam mewujudkan perlindungan hukum represif Perusahaan memanggil para pekerja dan semua pihak yang terkait untuk berkomunikasi dan menyelesaikan permasalahan terkait perilaku diskriminasi antar sesama pekerja. Apabila dilihat dari segi apakah sudah memberikan kemanfaatan maka hal tersebut belum termasuk karena tujuan kemanfaatan yakni dengan menjamin kebahagiaan bagi semua orang namun nyatanya belum semua orang merasakan manfaatnya.

Dari hasil wawancara diatas juga didapatkan hak yang tidak terpenuhi bagi pekerja yaitu pada pasal 12 ayat (3). Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Namun pada faktanya perusahaan memprioritaskan pelatihan kerja bagi pekerja yang sudah lama bekerja atau masa kerjanya sudah lebih dari 2 tahun, sedangkan pekerja yang memiliki masa kerja dibawah 2 tahun dianggap

belum memenuhi persyaratan untuk mengikuti pelatihan kerja sehingga belum memperoleh pelatihan kerja pada waktu yang sama. Walaupun pada akhirnya para pekerja dengan masa kerja yang lebih baru ini pada akhirnya akan mendapatkan pelatihan kerja juga, namun bila dihadapkan pada pilihan antara pekerja lama dengan pekerja baru, pekerja lama lah yang lebih dahulu diikutkan dalam pelatihan kerja. Dari pemaparan tersebut dapat dijelaskan juga bahwa sebenarnya para pekerja ini tetap mendapatkan hak nya sesuai dengan pasal 11 dalam UU 13/2003 yaitu hak untuk memperoleh pelatihan kerja, hanya saja kesempatan yang dirasakan berbeda terkait dengan masa kerja para pekerja. Apabila melihat fakta diatas maka secara perlindungan hukum sebenarnya sudah diatur melalui sarana perlindungan hukum preventif dengan diaturnya perihal pelatihan kerja bagi seluruh tenaga kerja tidak terkecuali masa kerja yang mana tercantum di dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja. Untuk mewujudkan perlindungan hukum represif, maka perusahaan melakukan pelatihan kerja secara rutin dan menyeluruh kepada semua pekerja. Apabila dilihat dari segi apakah sudah memberikan kemanfaatan maka hal tersebut belum termasuk karena tujuan kemanfaatan yakni dengan menjamin kebahagiaan bagi semua orang namun nyatanya belum semua orang merasakan manfaatnya dikarenakan hanya tenaga kerja yang memiliki masa kerja yang lebih lama yang diberikan pelatihan namun pekerja yang memiliki masa kerja lebih pendek belum diperhatikan secara menyeluruh.

Hak lainnya yang masih belum terpenuhi seluruhnya kepada para pekerja adalah hak pada pasal 31 UU 13/2003 yaitu setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan. Namun pada faktanya karyawan tidak bisa memilih penempatan kerja sesuai dengan kehendaknya melainkan sesuai dengan kebijakan perusahaan dengan melihat kebutuhan kerja. Jika melihat fakta diatas maka secara perlindungan hukum sebenarnya sudah diatur melalui sarana perlindungan hukum preventif dengan diaturnya perihal pindah

pekerjaan, dimana tenaga kerja bebas untuk memilih sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja. Dalam mewujudkan perlindungan hukum represif perusahaan sudah memberikan pengertian kepada para pekerja bahwa perusahaan melakukan penempatan ataupun pemindahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi tenaga kerja, apabila ternyata tenaga kerja dipindahkan atau ditempatkan di suatu departemen yang berada di suatu area tertentu, berarti hal tersebut sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh departemen dan area tersebut karena jika ditemukan tidak sesuai maka produktifitas akan menurun dan Perusahaan akan mengalami kerugian. Apabila dilihat dari segi apakah sudah memberikan kemanfaatan maka hal tersebut belum termasuk karena tujuan kemanfaatan yakni dengan menjamin kebahagiaan bagi semua orang namun pada faktanya hal tersebut belum terwujud dikarenakan pindah pekerjaan masih diatur oleh Perusahaan dan merupakan wewenang mutlak Perusahaan dengan melihat kebutuhan Perusahaan.

Dalam hal ini, PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo sudah berusaha untuk memberikan perlindungan hukum yang dapat memberikan manfaat khususnya kepada tenaga kerja, namun faktanya permasalahan dilapangan banyak memberikan dampak sehingga pelaksanaan hak – hak tenaga kerja benar – benar sudah memberikan perlindungan hukum dan bermanfaat bagi tenaga kerja PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari uraian pembahasan yang sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pelaksanaan hak-hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) yang dilakukan pada beberapa pekerja di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo ini sebagian terpenuhi dengan baik, walaupun pada hasil penelitian ditemukan beberapa pelaksanaan hak-hak tenaga kerja yang belum terpenuhi,

diantaranya Hak-hak tersebut berupa hak untuk memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam bekerja, Hak untuk dapat memiliki kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan kerja dan juga Hak untuk memilih pindah pekerjaan.

- 2) Dari pelaksanaan hak-hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) yang belum terpenuhi di PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo diatas, ternyata tidak dapat memberikan perlindungan hukum secara menyeluruh kepada seluruh tenaga kerja yang diwawancarai, karena terdapat beberapa tenaga kerja yang hak-haknya belum terpenuhi seperti yang disebut diatas, sehingga manfaat dari perlindungan hukum terkait penerapan hak-hak tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh pekerja PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Bagi PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo hendaknya lebih berperan aktif komunikasi dengan seluruh karyawannya sehingga segala permasalahan yang dialami karyawan dapat ditangani dan diselesaikan dengan baik agar terciptanya harmonisasi hubungan kerja yang baik.
- 2) Bagi PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo hendaklah juga berperan aktif di dalam perkembangan karyawan dimana sering melakukan pelatihan – pelatihan kerja sesuai dengan kompetensi masing – masing karyawan yang bekerjasama dengan instansi atau lembaga pelatihan kerja agar seluruh karyawan kompeten dan produktifitas meningkat.
- 3) PT. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo hendaknya lebih selektif didalam menentukan pindah kerja/ penempatan karyawan/ mutasi karyawan yang sebelumnya hanya memperhatikan

kebutuhan Perusahaan tanpa melihat kebutuhan dan kondisi karyawan, diharapkan kedepannya juga memperhatikan kondisi dan kebutuhan agar kedua belah pihak juga diuntungkan.

F. REFERENSI

Buku:

- Hukum, F. (2016). *Pedoman Penelitian Hukum*. Malang: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.
- Irwansyah, H. (2022). Kepastian Hukum Jual Beli Tanah dengan Kepemilikan. *Jurnal Amanna Gappa*, Vol 30.
- Keraf, A. S. (1998). *Etika Bisnis, Tuntuan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Lestyasari, D. (t.thn.). *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal di Jawa Timur*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Unesa.
- Marzuki, P. M. (2021). *Pengantar Ilmu Hukum*. Prenada Media.
- Remaja, N. g. (2014). Makna Hukum dan Kepastian Hukum. *Jurnal Hukum Kertha Widya*, Vol 2.
- Sendra, K. (2013). *penerapan Asa Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya dengan Perlindungan Hukum*. Jakarta: Universitas Jayabaya.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suroso. (2004). *Ekonomi Produksi*. bandung: Lubuk Agung.
- Suryadi, A. (2019). *Tanggung Jawab Direksi dalam Kepailitan*. bandung.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Taneka, S. B. (2016). *Pokok - Pokok Studi Hukum dalam Masyarakat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, A. R. (2021). Pengampunan Pidana dalam Mewujudkan keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan. *Jurnal Hukum*.
- Yasar, I. (2012). *Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus*. Jakarta: Pelita Fikir Indonesia.

Badan Pusat Statistik Indonesia
Kamus Besar Bahasa Indonesia

Undang-Undang/Peraturan:

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain



G. LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Hak mendapatkan kesempatan yang sama untuk dapat bekerja tanpa diskriminasi.

Nama Responden	Masa Kerja	Pertanyaan	Jawaban
Lailiyah Nadiroh	4 tahun	Apakah selama ini anda merasa merasakan diskriminasi dari pengusaha maupun dari rekan kerja dalam hal perlakuan maupun kesempatan bekerja?	Selama saya bekerja kurang lebih 4 tahun lamanya saya merasa aman – aman saja tidak ada kendala ataupun diskriminasi dari siapapun, baik dari pimpinan perusahaan maupun dari rekan kerja mengenai kesempatan bekerja dan perlakuan yang diberikan kepada saya.
Choirul Anam	3 tahun		Pada awal – awal saya merasa kurang nyaman karena merasa agak dibedakan dari teman – teman yang lain karena saya masih merupakan karyawan baru, tapi setelah beberapa bulan bekerja saya perasaan itu hilang dan baik – baik saja sampai sekarang. Saya tidak merasakan perlakuan yang membeda-bedakan saya dengan yang lain dari pimpinan.
Sugeng Hariyadi	2 tahun		Selama 2 Tahun disini untuk pekerjaan tidak ada masalah namun terkadang ada rekan kerja yang sering iseng sehingga saya merasa kurang nyaman dalam bekerja, seperti mendelegasikan beberapa pekerjaannya kepada saya, namun saya tidak merasakan adanya perlakuan berbeda dari atasan saya.
Febri Haris	3 tahun		Selama saya bekerja 3 tahun disini saya tidak pernah mengalami kendala dalam bekerja baik dengan rekan kerja dan perusahaan
Ridho	1 tahun		Selama ini saya merasa baik – baik saja bekerja di perusahaan ini, hanya saja memang pada masa-masa awal saya bekerja, saya merasa dibedakan dari teman-teman lain yang masa kerjanya lebih lama oleh rekan kerja saya.
Siti Wahyu	2 tahun		Selama 2 tahun disini saya merasa rekan kerja saya sangat baik kepada saya, tidak ada kendala dalam pekerjaan atau apapun itu, Alhamdulillah
Supriadi	4 tahun		Saya tidak pernah merasakan ada diskriminasi apapun dari siapapun
Afifah	1 tahun		Selama 3 Tahun bekerja menurut saya paling berat di awal tahun karena harus menyesuaikan pekerjaan tapi setelah adaptasi tidak

			ada masalah sama sekali apalagi diskriminasi
--	--	--	--

Lampiran 2. Kuisioner hak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi kerja dengan mengikuti pelatihan.

Nama Responden	Masa Kerja	Pertanyaan	Jawaban
Lailiyah Nadiroh	4 tahun	Apakah selama ini anda mendapatkan dan memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja lainnya untuk memperoleh pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan?	Selama saya bekerja disini pelatihan kerja saya dapatkan 3 kali, disaat saya awal masuk kerja dan beberapa waktu yang lalu sekitar pertengahan tahun kemarin dan awal tahun ini. Setelah pelatihan tersebut kompetensi saya diakui oleh perusahaan
Choirul Anam	3 tahun	Setelah mengikuti pelatihan tersebut apakah ada mendapatkan pengakuan kompetensi sesuai dengan pelatihan kerja yang diikuti?	Saya pelatihan terakhir awal tahun ini sekitar januari akhir dan diulang bulan juni 2024 ini dilaksanakan oleh pelatih dari luar perusahaan. Meskipun pelatih dari luar perusahaan, kompetensi saya tetap diakui oleh perusahaan.
Sugeng Hariyadi	2 tahun		Saya menjalani pelatihan kerja awal saya masuk dan awal tahun ini sekitar bulan february, dengan kompetensi yang diakui oleh perusahaan.
Febri Haris	3 tahun		Pelatihan di departemen saya dilakukan secara periodik berkala setiap 3 bulan sekali dan mendapatkan pengakuan kompetensi oleh perusahaan.
Ridho	1 tahun		Selama saya disini saya mengikuti pelatihan sebanyak 3 kali termasuk di awal saya bekerja. Hanya saja memang saya rasa beberapa pekerja yang lebih lama masa kontraknya menjadi prioritas untuk mendapatkan pelatihan kerja lebih dulu, walaupun pada akhirnya saya juga tetap mendapatkan pelatihan kerja tersebut.
Siti Wahyu	2 tahun		Pelatihan kerja saya dapatkan di awal saya bekerja saja, saat ini belum ada pelatihan lagi
Supriadi	4 tahun		Pelatihan kerja biasanya dilakukan setiap 6 bulan sekali dan juga tiap ada kebutuhan
Afifah	1 tahun		Selama ini saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan internal perusahaan sebanyak 2 kali. Kesempatan untuk mendapatkan pelatihan tersebut sama untuk rekan-rekan kerja saya yang masa kerjanya sama dengan saya, namun untuk

			rekan kerja dengan masa kerja yang lebih lama mendapatkan prioritas lebih dulu untuk diberikan pelatihan.
--	--	--	---

Lampiran 3. Kuisioner hak mendapatkan waktu libur, upah yang penuh, dan hak beribadah.

Nama Responden	Masa Kerja	Pertanyaan	Jawaban
Lailiyah Nadiroh	4 tahun	Apakah selama ini waktu istirahat anda cukup, termasuk libur pada hari libur nasional dan untuk Wanita melahirkan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan ? serta dalam menggunakan libur tersebut apakah anda tetap mendapatkan upah yang penuh?	Untuk waktu istirahat disini cukup sekitar 1 jam, pada saat libur nasional kita juga libur tapi ada juga yang masuk, untuk cuti setahun saya memang sesuai seperti itu (1,5 bulan sebelum dan setelah melahirkan) karena banyak teman dari departemen saya yang kebetulan cuti melahirkan. Selama saya mendapatkan libur saya tetap mendapatkan upah yang penuh. Untuk masalah ibadah, tidak ada larangan, saya dapat beribadah sesuai agama saya.
Choirul Anam	3 tahun	Selain itu, apakah anda mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah sesuai agama masing-masing?	Untuk waktu istirahat disini cukup, setiap hari jumat istirahatnya lebih lama dan pada libur nasional saya kebetulan jarang libur karena ada tanggung jawab pekerjaan yang harus dikerjakan jadi saya bersedia lembur. Selama libur tersebut juga saya tidak mengalami perbedaan dari upah yang saya terima (tidak terpotong karena libur). Untuk ibadah saya tidak ada masalah dan bisa beribadah tanpa ada larangan.
Sugeng Hariyadi	2 tahun		Waktu istirahat disini 1 jam untuk ishoma, untuk cuti melahirkan memang kebijakan perusahaan seperti itu, rekan saya satu bagian cuti melahirkan selama itu (1,5bulan sebelum dan sesudah melahirkan). Tidak ada pemotongan gaji artinya saya tetap menerima upah penuh selama saya mendapatkan libur tersebut. Kemudian saya tetap bisa beribadah sesuai agama saya, tidak ada larangan atau batasan.
Febri Haris	3 tahun		Selama ini waktu istirahatnya sama seperti pabriik yang lainnya yakni sekitar 1 jam, untuk hari libur nasional tergantung kebutuhan jika semua pekerjaan sudah selesai maka tidak ada yang masuk atau libur dan selama ini saya sering libur pada saat hari libur nasional. Upah yang saya terima juga penuh selama saya

			mendapatkan libur. Lalu, untuk ibadah seperti biasa saja, tidak ada larangan beribadah.
Ridho	1 tahun		Waktu istirahat disini menurut saya sangat cukup sekitar 1 jam, biasa saya dan rekan kerja makan ngobrol dan shalat, untuk hari libur nasional ada teman kerja yang masuk namun ada juga yang tidak masuk. Upah yang saya terima sesuai dan tidak mendapatkan potongan hanya karena libur. Saya tetap bisa beribadah sesuai agama saya.
Siti Wahyu	2 tahun		Cuti melahirkan disini biasanya 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelahnya namun harus ada surat dari dokter dan dikroscek Kembali oleh perusahaan, untuk waktu istirahat disini cukup sekali sekitar 1 jam. Saat cuti tersebut saya menerima upah saya secara penuh. Untuk beribadah tidak ada hambatan atau larangan. Beribadah seperti biasa.
Supriadi	4 tahun		Untuk waktu istirahat disini sampai 1 jam saja, sangat cukup untuk sekedar isihoma dan untuk libur nasional tergantung dari kebutuhan masing2 departemen, selama ini saya menerima upah dengan baik atau tidak terkena potongan karena libur/cuti. Dan saya tetap bisa beribadah dengan baik seperti biasa.
Afifah	1 tahun		Waktu istirahat disini sekitar 1 jam, dan untuk cuti melahirkan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, lalu untuk upah saya tetap menerima upah penuh yang sesuai dan tidak terpotong karena libur. Saya tidak mengalami larangan dalam beribadah.

Lampiran 4. Kuisisioner hak mendapatkan perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Nama Responden	Masa Kerja	Pertanyaan	Jawaban
Lailiyah Nadiroh	4 tahun	Apakah selama ini anda mendapatkan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ?	Selama saya bekerja disini perusahaan rutin mengadakan pelatihan tanggap darurat sebagai wujud perlindungan K3
Choirul Anam	3 tahun		Semua pekerja disini dapat perlindungan K3, hal tersebut merupakan komitmen perusahaan dan saya salah satu yang ditunjuk

			sebagai salah satu karyawan yang bertanggung jawab atas itu
Sugeng Hariyadi	2 tahun		Ada , biasanya sebelum memulai pekerjaan kita selalu ada briefing terkait K3 dan penggunaan alat kerja
Febri Haris	3 tahun		Dapat, sebelum bekerja kita wajib menggunakan apd alat pelindung diri
Ridho	1 tahun		Dapat, selalu ada orang safety yang berkeliling untuk mengecek tiap orang di tiap departemen
Siti Wahyu	2 tahun		Dapat, kita ada briefing setiap akan mulai kerja dan pulang kerja
Supriadi	4 tahun		Perusahaan dari awal berkomitmen itu, sampai dibentuk tim safety untuk memonitoring terkait K3 disini
Afifah	1 tahun		Dapat, dengan menggunakan apd setiap kali bekerja

Lampiran 5. Kuisioner hak mendapatkan penghasilan yang layak dan juga jaminan sosial bagi pekerja dan keluarga pekerja.

Nama Responden	Masa Kerja	Pertanyaan	Jawaban
Lailiyah Nadiroh	4 tahun	Apakah selama ini anda mendapatkan penghasilan yang layak dan juga jaminan sosial untuk anda sekeluarga ?	Selama saya bekerja disini penghasilan yang saya terima layak, saya dan keluarga pun diberikan jaminan sosial berupa bpjs Kesehatan dan juga bpjs Ketenagakerjaan
Choirul Anam	3 tahun		Untuk gaji selama ini tidak ada masalah, untuk jaminan sosial yang saya tau kurang karena belum semua dari kita mendapatkan itu, ada juga yang keluarganya belum terdaftar
Sugeng Hariyadi	2 tahun		Selama saya bekerja tidak ada masalah terkait gaji karena sudah disepakati dari awal dan jaminan sosial juga sudah aman tidak ada kendala
Febri Haris	3 tahun		Upah yang didapat disini menurut saya cukup sekali, karena memang mengikuti UMR sini, untuk jaminan sosial sih aman tapia da beberapa rekan kerja yang baru bergabung belum mendapatkan jaminan sosialnya terutama untuk keluarganya
Ridho	1 tahun		Selama saya disini upah tidak ada masalah begitupun jaminannya
Siti Wahyu	2 tahun		Selama saya bekerja tidak ada masalah terkait upah dan juga jaminan sosialnya

Supriadi	4 tahun		Untuk upah disini sudah sesuai tidak pernah ada masalah tapi untuk jaminan sosialnya menurut saya tidak merat karena banyak dari rekan kerja terutama yang baru masih belum terdaftarkan semuanya sudah coba dikonfirmasi ke pihak perusahaan dan masih dalam proses
Afifah	1 tahun		Tidak ada masalah terkait gaji maupun jaminan sosialnya

Lampiran 6. Kuisisioner hak untuk membentuk perkumpulan pekerja.

Nama Responden	Masa Kerja	Pertanyaan	Jawaban
Lailiyah Nadiroh	4 tahun	Apakah selama ini anda bebas menyampaikan pendapat, aspirasi dan juga membentuk perkumpulan ?	Selama ini saya dan pekerja yang lain diberikan kebebasan dalam menyampaikan aspirasi, dari HRD juga memberikan fasilitas berupa kotak aspirasi
Choirul Anam	3 tahun		Selama ini tidak ada masalah terkait itu, antara pekerja dan perusahaan terjalin komunikasi yang baik
Sugeng Hariyadi	2 tahun		Untuk aspirasi dan pendapat kami selama ini selalu didengar meskipun untuk responsenya lama dari perusahaan
Febri Haris	3 tahun		Tidak ada masalah terkait itu, perusahaan memberikan fasilitas untuk komunikasi tersebut dan
Ridho	1 tahun		Perusahaan memberikan fasilitas dan membantu dalam pembentukan serikat pekerja
Siti Wahyu	2 tahun		Selama saya bekerja disini aspirasi saya tersampaikan dan alhamdulillah dengar oleh perusahaan
Supriadi	4 tahun		Perusahaan melalui HRD berperan aktif dalam menampung aspirasi karyawan, kita berkomunikasi setiap sebulan sekali untuk membicarakan aspirasi dari karyawan
Afifah	1 tahun		Untuk pembentukan serikat saya kurang begitu mengetahui namun yang pasti perusahaan memberikan fasilitas berupa kotak aspirasi dan saran bagi karyawan

Lampiran 7. Hak untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan

Nama Responden	Masa Kerja	Pertanyaan	Jawaban
Lailiyah Nadiroh	4 tahun	Apakah anda memiliki kesempatan untuk memilih dalam hal	Selama saya bekerja disini saya belum pernah pindah pekerjaan namun saya pernah pindah dalam

		pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak?	satu departemen atas perintah atasan dan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan
Choirul Anam	3 tahun		Selama ini yang saya tau untuk pindah pekerjaan ini kewenangan Perusahaan, kita hanya mengikuti saja
Sugeng Hariyadi	2 tahun		Untuk pindah pekerjaan saya belum begitu mengetahuinya karena belum pernah pindah pekerjaan namun setau saya itu mutlak sesuai aturan perusahaan
Febri Haris	3 tahun		Sepengetahuan saya pindah pekerjaan ini ditentukan oleh Perusahaan dan ada dalam aturan Perusahaan
Ridho	1 tahun		Saya kurang mengetahui terkait pindah pekerjaan
Siti Wahyu	2 tahun		Selama ini saya belum pernah pindah pekerjaan, sudah 2 tahun ini saya di bagian yang sama
Supriadi	4 tahun		Terkait pindah pekerjaan ini mungkin yang dimaksud mutasi ya, saya pernah beberapa kali mutasi kerja dan hal itu langsung diperintah oleh atasan berdasarkan Keputusan perusahaan, bahkan saya pernah dipindah di plant yang berbeda daerah
Afufah	1 tahun		Untuk pindah pekerjaan saya belum mengetahui secara terperinci, namun apabila melihat rekan – rekan yang lain sepertinya mengikuti dari Perusahaan karena ada beberapa rekan kerja yang sebenarnya tidak mau dipindah tapi tetap dipindah

Lampiran 8. Data Koresponden

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Bagian	Masa Kerja
1.	Lailiyah Nadiroh	26 tahun	P	Bordir	4 tahun
2.	Choirul Anam	45 tahun	L	Bahan	3 tahun
3.	Sugeng Hariyadi	52 tahun	L	<i>Cutting</i>	2 tahun
4.	Febri Haris	29 tahun	L	<i>Development</i>	3 tahun
5.	Ridho	29 tahun	L	Gudang	1 tahun
6.	Siti Wahyu	29 tahun	P	Jahit	2 tahun
7.	Supriadi	56 tahun	L	Mekanik	4 tahun
8.	Afifah	40 tahun	P	<i>Assembling</i>	1 tahun

Lampiran 9. Dokumentasi wawancara dengan kuisisioner.

