

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di dalam dunia kerja, pemilik usaha dan pekerja memiliki hubungan yang saling membutuhkan dan saling berkaitan sehingga menimbulkan hak dan kewajiban, untuk menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban maka dibuatlah perjanjian kerja. Perjanjian kerja harus dilakukan oleh kedua belah pihak agar tidak terjadinya wanprestasi.

Dalam pembangunan usaha, pekerja memiliki peran penting dalam bidang produksi suatu barang guna menjaga keberlangsungan mencapai keberhasilan peningkatan perusahaan. Oleh karena itu menjadi penting seorang pekerja mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Imbalan bagi pekerja yaitu dengan dipenuhinya hak-hak pekerja. Pengusaha memiliki peran penting di dalam pemenuhan hak-hak pekerja guna menciptakan kesejahteraan pekerja dan pencapaian pemenuhan kebutuhan perekonomian pekerja.

Hak-hak pekerja terdiri dari hak untuk mendapatkan upah yang layak seperti upah yang setara dengan tingkatan pada standar UMK pada daerah setempat dan mendapatkan upah lembur, hak dalam waktu bekerja yang tidak berlebihan, hak untuk mendapatkan waktu istirahat yang cukup, hak cuti reproduksi seperti (cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti menyusui), hak mendapat pelatihan kerja, hak mendapatkan jaminan kesehatan, hak

mendapatkan *reward*, hak untuk mendapatkan uang pesangon bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan pekerjaan.³

Kebijakan pengusaha dalam bidang hak upah, waktu bekerja, waktu istirahat, hak cuti reproduksi, pelatihan kerja, jaminan kesehatan, pemberian *reward*, hak mendapatkan pesangon untuk pekerja harus diperhatikan sebagai konteks untuk terciptanya pemenuhan hak pekerja. Dalam pemenuhan hak dan kewajiban ini tidak dipungkiri acapkali terjadi pelanggaran dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan terjadinya penyimpangan hak yang dilakukan pengusaha kepada pekerja.

Permasalahan yang kerap terjadi di Indonesia terkait pengupahan biasanya terjadi dalam pemberian upah di bawah standart UMK seperti yang terjadi di Kota Semarang bahwa Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang masih menemukan adanya perusahaan di wilayahnya yang membayar upah pekerja di bawah ketentuan atau di bawah UMK yang ditetapkan untuk tahun 2023. Hal itu diungkapkan Kepala Disnaker Kota Semarang jika masih ada perusahaan di Kota Semarang yang membayar upah kepada pekerja di bawah standar.⁴

Selain itu, pekerja sering mengalami keterlambatan dalam pemberian upah seperti yang dialami puluhan pekerja di PT JRBM Bolmong

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementrian Ketenagakerjaan.

⁴ Adhik Kurniawan, “*Disnaker Semarang Masih Temukan Perusahaan Bayar Gaji Karyawan di Bawah UMK*”, 3 November 2023. (<https://jateng.solopos.com/dinsnaker-semarang-masih-temukan-perusahaan-bayar-gaji-karyawan-di-bawah-umk-1785364>), diakses pada 20 Januari 2024 pukul 12.00 WIB.

Sulawesi Utara sehingga para pekerja menggelar aksi mogok kerja. Kepala Disnakertrans Pemkab Bolmong Deddy Mokodongan membenarkan masalah aksi mogok kerja yang di gelar oleh pekerja PT JRBM tersebut. Kepala Disnakertrans Pemkab Bolmong mengatakan sumber informasi itu diterimanya secara lisan oleh salah satu pekerja di perusahaan yang dilatar belakangi keterlambatan pembayaran upah.⁵

Dalam pemberian waktu bekerja yang berlebihan kerap dialami pekerja dikarenakan adanya tuntutan dari perusahaan untuk pengejaran pemenuhan tingkat produksi kepada distributor yang harus segera dipenuhi. Dalam hal waktu bekerja yang berlebihan ini sering kali menimbulkan pelanggaran hak dengan tidak diberikannya upah lembur.

Seperti sengketa yang terjadi di Semarang dengan dugaan adanya pekerja di Grobogan yang upah lemburnya tidak dibayarkan. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Tengah terus berupaya menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal itu disampaikan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Jateng Mumpuniati. Dari hasil investigasi awal, memang ditemukan pelanggaran yang dilakukan.⁶

⁵ Sujarpin Dondo, "Pembayaran Gaji Terlambat, Puluhan Karyawan PT JRBM Bolmong Mogok Kerja", 13 Juni 2023. (<https://manado.tribunnews.com>), diakses pada 20 Januari 2024 pukul 12.50 WIB.

⁶ Diskominfo Jateng bidang IKP, "Kasus Dugaan Upah Lembur Buruh Tak Dibayar, Pemprov Jateng Telah Lakukan Mediasi dan Investigasi" Februari 2023, (<https://jatengprov.go.id/publik/kasus-dugaan-upah-lembur-buruh-tak-dibayar-pemprov-jateng-telah-lakukan-mediiasi-dan-investigasi/>), diakses pada tanggal 20 Januari 2024 pukul 20.30 WIB.

Pemberian kerja yang berlebihan dapat membuat pekerja merasa terbebani dengan tuntutan yang diberikan pengusaha kepada pekerja dan pengusaha hanya mengutamakan kemajuan perusahaan tanpa memperhatikan kondisi kesehatan pekerja dengan membuat pekerja terus melakukan produksi sehingga tidak ada waktu untuk beristirahat. Hal ini membuat pekerja sering merasakan sakit-sakitan dikarenakan *overwork*. Tentu saja hal ini merupakan sebuah penyimpangan yang dilakukan perusahaan kepada pekerja.

Hak cuti reproduksi juga menjadi salah satu hak yang kerap kali diabaikan. Hal ini disebabkan karena perusahaan yang mempersulit pemberian izin untuk tidak masuk bekerja. Seperti halnya perizinan nyeri haid saat bekerja yang di persulit dengan penentuan syarat izin dengan harus menggunakan keterangan surat dokter, perizinan cuti saat masa melahirkan dan menyusui yang diberikan belum mencukupi masa pemulihan dan pemberian izin yang diberikan terlalu mendekati masa bersalin sehingga membuat pekerja merasa terbebani.

Dalam hak pelatihan kerja, pekerja berhak untuk mengenal terlebih dahulu terkait pekerjaan yang akan dilakukan untuk kedepannya sebelum dilepas untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dijalannya, pelaku usaha perlu melakukan pendampingan dalam masa *training*/pelatihan kerja guna kelancaran produksi untuk kedepannya. Namun, perusahaan sering mengabaikan hal ini dikarenakan

penganggapan bahwa masa *training*/pelatihan kerja tidak efisien dan hanya sebagai ajang percobaan pekerja diawal masa bekerja saja.

Penyimpangan hak juga terjadi dalam hal pemberian jaminan kesehatan yang dimana masih adanya perusahaan yang belum memberikan fasilitas jaminan kesehatan untuk pekerja. Seperti halnya yang dialami pekerja PT Oasis Waters International yang dimana PT Oasis Waters International belum mendaftarkan sejumlah pekerjanya ke BPJS TenagaKerja Kesehatan, Disnakertrans Banyuasin mengungkapkan bahwa sejak tahun 2020 pihak perusahaan belum melaporkan data ketenagakerjaan pekerja yang terbaru. Plt Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin menerangkan PT Oasis Waters International telah memberikan laporan ketenagakerjaan terakhir pada tahun 2020 terdata dari sekitar 100 pekerja yang ada, 83 pekerja telah memiliki BPJS. Namun untuk data terbaru, Disnakertrans Banyuasin belum mendapatkan laporan terbaru.⁷

Jaminan kesehatan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin keselamatan pekerja dalam masa bekerja. Namun, masih adanya perusahaan yang belum bisa untuk memenuhinya dengan alasan tidak adanya anggaran yang lebih karena masih dalam proses perkembangan perusahaan dan pekerja masih dalam tahap masa awal bekerja/*training* sehingga pelaku usaha belum dapat mendaftarkan pekerja pada fasilitas

⁷ Mohammad Maulana, “*Dugaan Karyawan Tidak Didaftarkan BPJS, Disnakertrans : Perusahaan Belum Update Laporan*”, Oktober 2023, (<https://www.rri.go.id>), diakses pada tanggal 21 Jan. 24 pukul 15:30 WIB.

jaminan kesehatan. Selain itu, masih adanya perusahaan yang sudah memberikan fasilitas jaminan kesehatan namun belum diberikan secara merata terhadap pekerja dengan berbagai faktor seperti kurangnya tingkat pengawasan terhadap suatu perusahaan.

Guna meningkatkan produktifitas pekerja, suatu perusahaan seringkali memberikan penghargaan/*reward* kepada pekerja yang berprestasi. Akan tetapi, perlu diketahui oleh pelaku usaha bahwa pemberian *reward* harus diberikan kepada pekerja tanpa menahan dan mempersulit pekerja yang telah berprestasi.

Dalam hubungan kerja biasanya terjadilah pemutusan hubungan kerja baik dari pihak perusahaan yang memberikan penghentian pekerjaan ataupun pihak pekerjanya sendiri yang meminta *resign* dari perusahaan. Dalam pemutusan hubungan kerja ini kerap kali perusahaan tidak memberikan pesangon untuk pekerja, tentu hal ini menimbulkan sengketa baru bagi kedua belah pihak dan pekerjalah yang merasa dirugikan atas hal tersebut.

Seperti yang dialami oleh pekerja di PT Bokor Mas Kota Blitar. Ratusan orang melakukan aksi di depan PT Bokor Mas. Para pekerja yang terkena PHK menggelar aksi dengan duduk diam di area depan pabrik. Aksi tersebut sebagai bentuk kekecewaan mereka karena belum mendapatkan hak uang pesangon setelah mengalami pemutusan hubungan

kerja. Bahkan, pihak pabrik juga belum memberikan uang tunggu yang biasanya diberikan seminggu sekali sebagai kompensasi masa tunggu.⁸

Secara yuridis kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan setara. Namun, pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak setara dan tidak seimbang. Karena ada penganggapan bahwa pekerja berada pada posisi yang lemah dan rasa ketidak berdayaan untuk membela hak mereka sehingga membuat pekerja mengabaikan kepentingan hak mereka dan diambang pilihan *take it or leave it*.

Dalam konteks pemberian kesejahteraan bagi tenaga kerja kerap kali menimbulkan masalah, karena banyak pekerja yang belum mendapatkan pemenuhan haknya sehingga menimbulkan sengketa terhadap pekerja. Tentu hal ini dapat merugikan pihak satu sama lain. Pemilik usaha akan kehilangan pekerja sehingga berdampak pada tingkat produksi dan perkembangan usaha, serta pekerja akan merasa dirugikan dalam bidang tenaga dan akan kehilangan kesempatan kerja untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga.

Pada dasarnya, pemerintah telah mengupayakan untuk dapat melindungi hak pekerja dengan menetapkan regulasi sehingga dapat melindungi hak pekerja dan mengatur ketenagakerjaan agar tidak

⁸ Fima Purwanti, "Ratusan Eks Karyawan Pabrik Rokok Pailit di Blitar Tagih Uang Pesangon", November 2023. (<https://www.detik.com/jatim/berita/d-7023135/ratusan-eks-karyawan-pabrik-rokok-pailit-di-blitar-tagih-uang-pesangon>) diakses pada tanggal 22 Jan. 24 pukul 09:30 WIB.

merugikan berbagai pihak yaitu pekerja dan pemilik usaha yang bersangkutan. Regulasi ini tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Bahwa dalam Undang-Undang tersebut disahkan guna mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Maka negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui Cipta Kerja. Untuk mendukung Cipta Kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.⁹

Perusahaan diwajibkan untuk melakukan perjanjian kerja guna meminimalisir terjadinya pelanggaran hak pekerja dan diwajibkan untuk melakukan perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi “perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.¹⁰

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementerian Ketenagakerjaan, Hal. 183.

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pasal 57 ayat (1), Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementerian Ketenagakerjaan, hal 195.

Hak dan kewajiban pekerja merupakan hal yang wajib dijalankan dan dipenuhi. Hak pekerja diantaranya mendapatkan upah. Hal tersebut secara regulatif telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”.¹¹

Terkait kebijakan pengupahan telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu”.¹²

Selain itu, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juga menjelaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pasal 61 A Bagian Kedua Tentang Ketenagakerjaan ayat (1) dan ayat (2), Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementerian Ketenagakerjaan, Hal. 198-199.

¹² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Bagian Kedua Tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (1) dan (3) Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementerian Ketenagakerjaan, Hal. 204.

kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan”.¹³

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur hak dalam penentuan jam kerja yang tidak berlebihan. Perusahaan harus memperhatikan penuh terkait pemberian waktu kerja yang optimal bagi pekerja sehingga tidak membuat pekerja merasa terbebani. Terkait ketentuan waktu bekerja sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi “setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu bekerja. Undang-Undang Cipta Kerja juga menjelaskan terkait tingkatan waktu kerja yang meliputi 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu”.¹⁴

Dalam pemberian waktu kerja yang berlebihan maka perusahaan wajib untuk memberikan upah lembur sebagaimana penjelasan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa “pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu jam kerja harus memenuhi syarat adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan waktu yang paling lama 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Pegasus yang mempekerjakan pekerja/buruh

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pasal 88A ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementerian Ketenagakerjaan, Hal. 205.

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pasal 77 ayat (1) dan ayat (2), Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementerian Ketenagakerjaan, hal. 200-201.

melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.”¹⁵ Mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja sedapat mungkin dihindari karena pekerja harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat. Namun, dalam hal tertentu seperti mengenai kebutuhan yang mendesak dan pekerjaan harus diselesaikan segera sehingga pekerja harus bekerja melebihi waktu kerja.

Perusahaan wajib untuk memberikan waktu istirahat dan memberikan perhatian penuh terkait kesehatan pekerja. Karena tuntutan yang cukup besar dari perusahaan membuat pekerja merasa terbebani dan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pemilik usaha. Hal ini masih sering dialami pekerja Indonesia dengan banyak pekerja yang bekerja secara berlebihan sehingga merasa kelelahan dan sakit-sakitan akibat tidak ada waktu libur dan istirahat yang cukup.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti. Mengatur tingkatan pemberian waktu istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi istirahat antara jam kerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Bagian Kedua Tentang Ketenagakerjaan pasal 77 ayat (1) ayat (2) Hal. 201-202.

dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Sedangkan istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.¹⁶

Hak Cuti merupakan kebutuhan pekerja yang harus diperhatikan agar tidak menimbulkan kerugian pada pekerja yang dikarenakan bekerja secara *overtime*. Mengenai hak cuti telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti”.¹⁷

Pada awal bekerja, pekerja baru berhak untuk mendapatkan pelatihan kerja sebagai masa pengenalan terhadap pekerjaan barunya. Dengan pelatihan yang cukup, pekerja akan lebih produktif dalam bekerja. Masa *training* juga diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi “Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, lembaga pelatihan kerja perusahaan. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja”.¹⁸

Pengusaha memiliki kewajiban untuk pemberian hak pekerja dalam mendapatkan jaminan kesejahteraan, jaminan kesehatan dan jaminan

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementerian Ketenagakerjaan, Hal. 202-203.

¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, bagian kedua tentang ketenagakerjaan pasal 79 ayat 1, Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementerian Ketenagakerjaan, Hal. 202.

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 13 Bagian Kedua Tentang Ketenagakerjaan pasal 13 ayat (1) dan ayat (2), Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementerian Ketenagakerjaan, Hal. 188.

keselamatan kerja. Hal ini dapat dilakukan pemilik usaha dengan memberikan fasilitas jaminan kesehatan BPJS kepada pekerja. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa “BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan”.¹⁹

Guna mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan BPJS Ketenagakerjaan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS yang berbunyi “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”.²⁰

Pemberian hak pesangon untuk pekerja juga kerap kali menimbulkan masalah. Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja diwajibkan untuk memberikan uang pesangon sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja,

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Bagian Keempat tentang Bagian Penyelenggara Jaminan Kesehatan pasal 9 ayat (1) dan (2) , Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementrian Ketenagakerjaan, Hal. 235.

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pasal 14 Bagian Kesatu Tentang Pendaftaran Peserta, hal.11. (https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/peraturan/09012015_101207_uu_24_11_bpjs.pdf) diakses pada tanggal 2 Februari 2024 pukul 11:29 WIB.

pengusaha wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”²¹

Dampak terjadinya pelanggaran hak tentu saja berpengaruh besar bagi pekerja yang dimana pekerja merasa dirugikan dalam hal waktu dan tenaga serta tidak dapat mencapai kesejahteraan pada kondisi perekonomian. Selain itu, perusahaan akan mendapatkan kerugian dikarenakan banyak pekerja yang *resign* sehingga perusahaan tidak dapat mewujudkan pencapaian keberhasilan usaha dan perusahaan akan terkena denda atas penyimpangan yang dilakukan.

Memberikan perlindungan dapat dilakukan dengan cara memenuhi hak-hak pekerja. Dengan memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja tentu menjadi nilai positif bagi perusahaan dikarenakan pekerja merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan sehingga tingkat kualitas produksi dan keberhasilan usaha dapat terwujud. Selain itu untuk kesejahteraan pekerja dapat tercapai sehingga perekonomian pekerja dapat meningkat dan tercukupi.

Di Indonesia jenis-jenis tenaga kerja dibagi menjadi beberapa golongan. Salah satunya ialah jenis tenaga kerja berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Pada jenis tenaga kerja ini terdiri atas tiga jenis, *pertama* tenaga kerja terdidik. Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memperoleh keahlian dan keterampilan pada suatu

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pasal 156 ayat (1), Biro Hukum Sekretariat Jendral Kementrian Ketenagakerjaan, hal.220.

bidang tertentu dari sekolah atau pendidikan, baik formal maupun non formal. Contohnya dokter, perawat, guru, dosen. *Kedua*, tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang memperoleh keahlian dan keterampilan pada suatu bidang tertentu dari pengalaman. Contohnya montir, koki, teknisi. *Ketiga*, tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih merupakan tenaga kerja yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya kuli bangunan, buruh pabrik, pembantu rumah tangga.²²

Perusahaan Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian memperkerjakan pekerja borongan. Jika dilihat dari jenis tenaga kerja berdasarkan keahlian dan ketrampilannya pekerja borongan termasuk kedalam jenis pekerja tidak terdidik dan tidak terlatih yang dimana jenis pekerjaan ini hanya mengandalkan tenaga saja tanpa mengandalkan kualitas pikiran. Dimana pekerjaan borongan ini dibagi menjadi beberapa bagian, yakni giling/linting rokok, *closing* rokok, *bandrol/packing* rokok.

Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian juga memperkerjakan pekerja harian dan pekerja bulanan. Pada pekerja bulanan terdiri dari mandor, dalam posisi mandor memiliki tugas untuk mengawasi dan mengatur kinerja pekerja. Staf kantor dengan tugas sebagai pengelola administrasi. Pekerja harian diantaranya sales rokok yang bertugas untuk memasarkan

²² Ni Komang Widya Yanti, “*Ketenagakerjaan*”, (Singaraja: LPPM 2022), hal. 1

produk, supir dan supliyer bertugas untuk memasok pada konsumen dan bagian gudang yang bertugas untuk mengolah bahan-bahan produksi.²³

Dalam sistem borongan, perhitungan hasil kerja berdasarkan volume hasil. Pada bagian pekerja giling/linting rokok ditugaskan dengan pelintingan bahan baku tembakau yang sudah melalui proses pengolahan dan penimbunan dengan melinting menggunakan alat tradisional dari kayu dan ditargetkan berdasarkan volume melinting sebanyak perseribu batang rokok untuk mendapatkan upah dengan sekian rupiah dalam target waktu jam kerja yang telah ditentukan oleh pemilik usaha.²⁴

Pekerja *closing* rokok dengan tugas pemasangan grenjeng (*aluminium foil*) pada perbatang rokok, pengepakan serta pemasangan plastik pada kemasan. Pekerjaan ini ditargetkan dengan jumlah volume perseratus pack dengan waktu dan besar nominal upah yang telah ditentukan.²⁵

Bandrol/*packing* rokok ditugaskan untuk mengemas rokok dan pemasangan bandrol beacukai, pemasangan plastik dan pita rokok pada pack rokok, pengepressan dan pengeballan, pada bagian ini ditargetkan dengan volume sebanyak 200 pack per bal untuk perhitungan upahnya.²⁶

Para pekerja borongan di sini biasanya melakukan kerja lembur untuk mendapatkan upah tambahan dengan bekerja di hari libur. Pada bagian

²³ Hasil observasi dan wawancara dengan Mas NT selaku wakil manager pada tanggal 9 Oktober 2023 pukul 14.20 WIB.

²⁴ Hasil wawancara dengan Agnes selaku salah satu pekerja borongan bagian linting di P.R.Alaina Fajar Berlian pada tanggal 1 Oktober 2023 pukul 09.00 WIB.

²⁵ Hasil wawancara dengan Septi selaku salah satu pekerja borongan bagian *closing* di P.R.Alaina Fajar Berlian pada tanggal 7 Oktober 2023 pukul 19.00 WIB.

²⁶ Hasil wawancara dengan Vega selaku pekerja borongan bagian bandrol/*packing* di P.R.Alaina Fajar Berlian pada tanggal 7 Oktober 2023 pukul 20.00 WIB.

pekerjaan borongan ini yang membedakan tugas pekerjaan pada *closing* rokok dan *bandrol/packing* rokok berada pada jenis merek rokok yang diproduksi, dimana pada bagian *closing* rokok mengerjakan merek rokok JM Merah dan Fajar Berlian Ungu yang di mana pada rokok tersebut adanya tahap pemasangan grenjeng rokok sedangkan pada bagian *bandrol/packing* rokok mengerjakan jenis rokok merek Fajar Berlian 82 yang dimana pada rokok tersebut tidak adanya tahap penggrenjengan.²⁷

Dalam masa awal bekerja, Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian tidak menerapkan perjanjian kerja secara tertulis kepada pekerja borongan, pemberian perjanjian kerja hanya dilakukan secara lisan. Tentu saja hal ini menjadi lemah dalam segi hukum dan tidak menutup kemungkinan akan menyebabkan terjadinya penyimpangan.²⁸

Hak-hak pekerja borongan di Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian diantaranya mendapatkan hak upah. Dalam tingkatan pemberian upah ini pekerja borongan mendapatkan upah dengan sistem berdasarkan volume hasil dan diberikan secara mingguan, besar upah yang diberikan tidak sama rata dengan masing-masing bidang pekerja borongan. Namun jika di kalkulasikan tingkatan upah yang diberikan kepada pekerja borongan masih dibawah tingkatan UMK. Selain itu Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian apabila pekerja borongan melakukan kerja lembur pada bukan hari

²⁷ Hasil wawancara dengan Septi selaku salah satu pekerja borongan bagian *closing* di P.R.Alaina Fajar Berlian Pada tanggal 15 Oktober 2023, pukul 19.00 WIB.

²⁸ Hasil wawancara dengan Mas NT selaku wakil manager pada tanggal 9 Oktober 2023 pukul 14.20 WIB.

libur pekerja borongan tidak mendapatkan upah lembur. Upah lembur hanya diberlakukan untuk tanggal merah saja.²⁹

Hak yang selanjutnya mengenai hak dalam pemberian waktu bekerja. Pekerja borongan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari mayoritas berangkat bekerja mulai dari pukul 05.00 WIB dan pulang bekerja pukul 15.00 WIB. Dalam hal ini tergolong dalam waktu bekerja secara berlebihan.³⁰

Hak waktu istirahat, yang dimana pekerja borongan tidak mendapatkan peraturan jam istirahat secara paten. Pekerja borongan terus melakukan kegiatan produksi dan jam istirahat hanya diberlakukan untuk bagian mandor dan staf kantor. Tentu saja hal ini termasuk penyimpangan hak yang dimana membuat pekerja *overwork* dan merasa kelelahan.³¹

Hak yang selanjutnya ialah hak cuti reproduksi (haid, hamil, melahirkan, menyusui). Dalam pemberian hak cuti reproduksi ini Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian mempermudah akses untuk perizinan namun harus melalui syarat tertentu. Untuk saat ini masih terdapat pekerja borongan yang sedang hamil.³²

Hak dalam hal pelatihan kerja. Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian mengenai pemberian hak pelatihan kerja/*training* dulunya memberikan

²⁹ Hasil wawancara dengan Septi selaku pekerja borongan bagian *closing* di P.R.Alaina Fajar Berlian pada tanggal 15 Oktober 2023, pukul 19.00 WIB.

³⁰ Hasil wawancara dengan Agnes selaku salah satu pekerja borongan bagian *linting* di P.R.Alaina Fajar Berlian pada tanggal 1 Oktober 2023 pukul 09.00 WIB.

³¹ Hasil wawancara dengan Vega selaku pekerja borongan bagian *bandrol/packing* di P.R.Alaina Fajar Berlian pada tanggal 7 Oktober 2023 pukul 20.00 WIB.

³² Hasil wawancara dengan Bapak SG selaku kepala mandor P.R.Alaina Fajar Berlian pada tanggal 5 Oktober 2023 pukul 11.00 WIB.

pelatihan kerja dan upah training kepada pekerja baru. Namun, untuk saat ini tidak lagi memberikan hak tersebut. Tentu hal ini membuat pekerja baru merasa kurang menguasai pekerjaannya dan terhambat untuk kemajuan pendapatan yang dihasilkan pada saat awal bekerja.³³

Mengenai hak jaminan kesehatan, pekerja borongan telah mendapatkan fasilitas tersebut. Namun, dalam waktu pemberian fasilitas jaminan kesehatan ini tidak dilakukan secara merata dan bersamaan sehingga masih adanya pekerja yang belum mendapatkan faskes jaminan kesehatan tersebut.³⁴

Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian untuk saat ini belum pernah memberikan upah pesangon bagi pekerja. Dalam hal ini tentu menjadikan penyimpangan terhadap regulasi yang ada. Pembayaran uang pesangon merupakan kewajiban perusahaan sebagai media penghargaan masa kerja bagi pekerja.³⁵

Banyak faktor yang menjadi permasalahan sehingga menjadikan adanya pelanggaran hak. Salah satunya dikarenakan adanya kebutuhan pekerjaan yang mendesak membuat para pekerja sering mengabaikan hak-hak dasar yang seharusnya mereka peroleh meskipun sebenarnya mengenai hak-hak pekerja tersebut telah diatur dalam peraturan

³³ Hasil wawancara dengan Mas NT selaku wakil manager pada tanggal 9 Oktober 2023 pukul 14.20 WIB.

³⁴ Hasil wawancara dengan Seti pekerja borongan bagian *closing* di P.R.Alaina Fajar Berlian pada tanggal 7 Oktober 2023 pukul 19.00 WIB.

³⁵ Hasil wawancara dengan Bapak SG selaku kepala mandor P.R.Alaina Fajar Berlian pada tanggal 5 Oktober 2023 pukul 11.00 WIB.

perundang-undangan sebagai sebuah bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja. Kedudukan pemberi kerja yang menempatkan posisinya sebagai pihak yang berkuasa memberikan pilihan yang sulit bagi para pekerja misalkan dengan menetapkan aturan baku dan prinsip *take it or leave it*.

Dengan permasalahan tersebut menjadi penting bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai perlindungan hak-hak yang diberikan dan melakukan penelitian dengan judul penelitian "PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA BORONGAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus Di Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian Desa Ngantru Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung)".

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian

Dalam penulisan ini, peneliti memfokuskan penelitiannya pada Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian. Judul skripsi ini menggambarkan bagaimana perlindungan hak-hak pekerja borongan di P.R.Alaina Fajar Berlian dan bagaimana perlindungan hak-hak pekerja borongan yang diberikan oleh P.R.Alaina Fajar Berlian ditinjau berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Hukum Ekonomi Syariah.

2. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana Perlindungan Hak-Hak Pekerja Borongan di Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian?
- b. Bagaimana Perlindungan Hak-Hak Pekerja Borongan di Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja?
- c. Bagaimana Perlindungan Hak-Hak Pekerja Borongan di Pabrik Rokok Fajar Berlian Berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisa apa saja hak-hak pekerja borongan yang diberikan di Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian dan bagaimana hak tersebut diberikan.
2. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisa hak-hak pekerja borongan yang di berikan di Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.
3. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisa hak-hak pekerja borongan yang di berikan Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Secara teoritis
 - a. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai media kontribusi dalam bahan teoritis guna kepentingan penulisan karya ilmiah bentuk tugas akhir/skripsi tentang perlindungan hak-hak pekerja borongan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan literatur kepustakaan mengenai perlindungan hak-hak pekerja borongan.
 - c. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk acuan referensi dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki tema penelitian yang sama.
2. Secara praktis penelitian ini yaitu:
 - a. Dapat bermanfaat bagi peneliti sebagai media pengalaman guna menambah literasi dalam mengkaji lebih dalam mengenai perlindungan hak-hak pekerja borongan.
 - b. Dapat menjadikan informasi dan bahan masukan bagi pihak-pihak terkait seperti Mahasiswa UIN SATU dalam melakukan penelitian, pemerintah dan pelaku usaha dalam memperhatikan pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja dan melakukan pengawasan serta pengamatan pada lingkungan kerja di sekitar.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

Guna mempermudah dalam memahami terkait judul penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa istilah sebagai berikut :

1) Konsep Hak

Hak merupakan kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan pihak lain tidak dapat menuntut secara paksa.³⁶

2) Regulasi Hak-Hak Pekerja

a. Undang-Undang Cipta Kerja

Di dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja, secara regulasi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja. Undang-Undang ini mengatur mengenai upaya cipta kerja yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi.

Cipta Kerja merupakan upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.³⁷

3) Hukum Ekonomi Syariah

Hukum Ekonomi Syariah merupakan hukum yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia berupa

³⁶ Notonagoro, "*Hak Dan Kewajiban Warga Negara Indonesia Dengan Uud 45*" Selasa, 11 Agustus 2015.

³⁷ Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ([https://peraturan.bpk.go.id/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020.](https://peraturan.bpk.go.id/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020)) Diakses pada 02 oktober 23, pukul 18.23 WIB).

perjanjian atau kontrak.³⁸ Hukum Ekonomi syariah juga diartikan sebagai cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara sesuai dengan prinsip syariat Islam.³⁹

2. Penegasan Operasional.

Berdasarkan penegasan istilah diatas, maka terkait judul penelitian ini yang mengkaji tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Borongan peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai Perlindungan Hak-Hak Pekerja Borongan Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Dan Hukum Ekonomi Syariah sebab di Indonesia masih adanya pelaku usaha yang mengabaikan hak-hak pekerja borongan dan di lingkungan lokasi penelitian terdapat pekerja borongan yang mendapatkan hak tidak sesuai dengan ketentuan yang ada misalkan waktu bekerja yang berlebihan dan tidak mendapatkan waktu istirahat dalam hal ini menjadi ketertarikan peneliti untuk mengkaji lebih dalam apakah hal tersebut memang pemberian dari Pabrik Rokok Alaina Fajar Berlian atau berdasarkan hal lain dan bagaimana pemberian perlindungan terkait hak-hak pekerja borongan yang diberikan oleh pabrik tersebut.

³⁸ Arifin Hamid, *Membumikan Ekonomi Syariah di Indonesia*, Jakarta: Pramuda Jakarta, 2008, h. 73.

³⁹ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam perspektif kewenangan Peradilan Agama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011) hlm.29

F. Sistematika Pembahasan

Guna mengetahui secara global tentang penulisan ini, maka sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I. Bab ini berisi Pendahuluan yang berisikan gambaran singkat mengenai isi skripsi dan permasalahan yang akan di teliti yang mencakup dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II. Bab ini memuat kajian pustaka. Dalam pembahasan ini, peneliti akan menguraikan kajian fokus pertama, kajian fokus kedua dan seterusnya, hasil penelitian terdahulu.

Bab III. Bab ini berisi metode penelitian yang dimana dalam bab ini peneliti akan memuat secara rinci apa saja metode yang di gunakan beserta alasannya, jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, dan teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta pengecekan keabsahan temuan dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV. Bab ini berisi paparan hasil penelitian yang dimana berisikan uraian tentang paparan data yang sesuai dengan topik pertanyaan-pertanyaan penelitian dan temuan penelitian.

Bab V. Bab ini berisi pembahasan yang berisikan penjelasan dan penjabaran yang sesuai dengan pertanyaan di atas.

Bab VI. Bab ini berisi penutup dengan memuat kesimpulan dan saran. Pada bab ini merupakan bagian dari penutupan, yang di mana pada

kesimpulan menyajikan secara singkat dan ringkas pada seluruh penemuan penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian. Saran dalam hal ini diarahkan pada dua hal yakni untuk usaha memperluas hasil penelitian guna untuk perlu di adakanya penelitian lanjutan dan saran untuk perbaikan dalam penyelesaian masalah yang di angkat pada penelitian. Daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.