

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Transparansi Sistem Rekrutmen Pekerja Di CV Kuwut Sejahtera Kabupaten Blitar Perspektif Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia” ini ditulis oleh Ahmad Riyan Alvindi NIM. 1860103223249, dengan pembimbing Siti Khoirotul Ula, M.H.I

Kata Kunci: Transparansi, Rekrutmen, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, Kontrak Kerja.

Tingginya tingkat pengangguran yang terus berlanjut, disertai semakin rumitnya persoalan ketenagakerjaan di Indonesia, harus dipandang sebagai peringatan serius. Fenomena ini tidak sekadar menunjukkan ketidakmampuan pasar kerja dalam menampung angkatan kerja, tetapi juga menegaskan rapuhnya peran perlindungan hukum ketenagakerjaan sejak fase awal hubungan kerja. Akibatnya, pencari kerja berada dalam posisi yang lemah, mudah ditekan, dan rawan menjadi korban proses rekrutmen yang tertutup, tidak adil, bahkan eksploitatif, karena mengesampingkan asas keadilan dan kepastian hukum.

Di tengah persaingan kerja yang semakin keras, rekrutmen seharusnya menjadi benteng awal perlindungan hukum bagi calon pekerja, bukan justru ruang abu-abu yang membuka peluang penyimpangan. Namun, fakta di lapangan memperlihatkan adanya jarak yang tajam antara aturan hukum yang seharusnya berlaku (*das sollen*) dan praktik nyata yang terjadi (*das sein*). Ketimpangan ini terlihat jelas dalam mekanisme perekrutan tenaga kerja di CV Kuwut Sejahtera Kabupaten Blitar, yang ditandai dengan kurangnya keterbukaan informasi, ketidakjelasan pemberian perjanjian kerja tertulis, serta perubahan kebijakan kerja yang dilakukan secara sepihak tanpa prosedur persetujuan yang transparan. Praktik semacam ini tidak hanya merusak prinsip transparansi, tetapi juga berpotensi memperpanjang ketidakpastian hukum dan semakin melemahkan perlindungan hak-hak normatif pekerja sejak tahap pra-hubungan kerja.

Berdasarkan realitas tersebut, penelitian ini secara tegas diarahkan untuk menjawab dua persoalan utama, yaitu: (1) sejauh mana transparansi sistem rekrutmen pekerja di CV Kuwut Sejahtera Kabupaten Blitar; dan (2) sejauh mana kesesuaian sistem rekrutmen tersebut dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Sejalan dengan itu, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran kritis dan objektif mengenai tingkat transparansi proses rekrutmen serta menilai kepatuhannya terhadap norma hukum ketenagakerjaan, sebagai pijakan penting dalam memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris. Data dikumpulkan melalui

wawancara mendalam, pengamatan langsung di lokasi penelitian, serta penelaahan dokumen yang relevan. Seluruh data kemudian dianalisis dengan mengaitkan ketentuan normatif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya dengan fakta-fakta empiris yang ditemukan di lapangan, sehingga diharapkan mampu menghadirkan analisis yang komprehensif, tajam, dan bermakna bagi penguatan sistem rekrutmen yang adil dan transparan.

ABSTRACT

This thesis, titled “Transparency of the Worker Recruitment System at CV Kuwut Sejahtera in Blitar Regency from the Perspective of Indonesian Legislation,” was written by Ahmad Riyan Alvindi1860103223249, under the supervision of Siti Khoirotul Ula, M.H.I.

Keywords: Transparency, Recruitment, Legal Protection, Employment, Employment Contract.

The persistently high unemployment rate, coupled with the increasingly complex labor issues in Indonesia, should be viewed as a serious warning. This phenomenon not only demonstrates the inability of the labor market to accommodate the workforce but also underscores the fragility of labor law protection from the initial stages of the employment relationship. As a result, job seekers find themselves in a vulnerable position, vulnerable to pressure, and vulnerable to becoming victims of closed, unfair, and even exploitative recruitment processes that disregard the principles of justice and legal certainty.

Amid increasingly fierce job competition, recruitment should be the first line of legal protection for prospective workers, not a gray area that opens up opportunities for abuse. However, the facts on the ground demonstrate a stark gap between the applicable legal regulations (*das sollen*) and actual practices (*das sein*). This gap is clearly evident in the recruitment mechanism at CV Kuwut Sejahtera in Blitar Regency, characterized by a lack of information transparency, unclear written employment agreements, and unilateral changes to work policies without transparent approval procedures. Such practices not only undermine the principle of transparency but also have the potential to prolong legal uncertainty and further weaken the protection of workers' normative rights from the pre-employment stage.

Based on these realities, this research is explicitly directed at addressing two main questions: (1) the extent of transparency in the worker recruitment system at CV Kuwut Sejahtera in Blitar Regency; and (2) the extent to which this recruitment system complies with applicable labor laws and regulations in Indonesia. Accordingly, this research aims to provide a critical and objective overview of the level of transparency in the recruitment process and assess its compliance with labor law norms, as a crucial foundation for strengthening legal protection for workers.

To achieve these objectives, this research employed qualitative methods with an empirical juridical approach. Data were collected through in-depth interviews, direct observations at the research location, and a review of relevant documents. All data were then analyzed by linking the normative provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its implementing regulations with empirical facts found in the field. This is expected to provide a comprehensive,

incisive, and meaningful analysis for strengthening a fair and transparent recruitment system.

ملخص

هذه الرسالة العلمية بعنوان «شفافية نظام توظيف العمال في شركة سي في كوووت سيجاهتيرا بمحافظة بليتار من منظور التشريعات القانونية في إندونيسيا»، كتبها أحمد ريان ألفيندي، رقم القيد ١٨٦٠١٠٣٢٢٣٢٤٩، تحت إشراف ستي خيرة الأولى، ماجستير في القانون

الكلمات المفتاحية: الشفافية، التوظيف، الحماية القانونية، العمل، عقد العمل

إنَّ الارتفاع المتسارع في معدلات البطالة وتزايد تعقيد إشكاليات سوق العمل في إندونيسيا لا يعكسان فقط إخفاق سوق العمل في استيعاب القوى العاملة، بل يكشفان أيضًا عن ضعف الوظيفة الحماية لقانون العمل في المرحلة الأولى من نشوء علاقة العمل. وتضع هذه الأوضاع طالبي العمل في موقف تفاوضي ضعيف، وتجعلهم عرضة لممارسات توظيف غير شفافة واستغلالية، تميل إلى تجاهل مبادئ العدالة واليقين القانوني. وفي ظل اشتداد المنافسة على فرص العمل، كان من المفترض أن تؤدي عملية التوظيف دورًا أساسيًا بوصفها أداة للحماية القانونية وحماية حقوق العمال منذ البداية.

إلا أنَّ الواقع العملي يُظهر وجود انحرافات جوهرية بين الأحكام المعيارية لقانون العمل (التشريعات القانونية) وبين الممارسات الميدانية (الواقع التطبيقي). ويتجلى هذا التفاوت بوضوح في نظام توظيف العمال في سيفي كوووت سيجاهتيرا بمحافظة بليتار، حيث تتسم عملية التوظيف بقلّة الشفافية في توفير المعلومات، وعدم الانتظام في منح عقود العمل المكتوبة، فضلًا عن إجراء تغييرات أحادية في سياسات العمل دون وجود آلية واضحة للموافقة. ولا تُمثّل هذه الممارسات إخلالًا بمبدأ الشفافية فحسب، بل تُسهم كذلك في ترسيخ حالة من عدم اليقين القانوني وإضعاف حماية الحقوق النظامية للعمال منذ مرحلة ما قبل نشوء علاقة العمل.

وتتمثل إشكالية البحث في السؤالين الآتيين: (١) كيف يُطبّق مبدأ الشفافية في نظام توظيف العمال في سيفي كوووت سيجاهتيرا بمحافظة بليتار؟ (٢) إلى أي مدى يتوافق نظام توظيف العمال في سيفي كوووت سيجاهتيرا بمحافظة بليتار مع أحكام التشريعات القانونية للعمل في إندونيسيا؟ وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل مستوى الشفافية في نظام توظيف العمال في سيفي كوووت سيجاهتيرا بمحافظة بليتار، وتقييم مدى توافقه مع أحكام القوانين واللوائح التنظيمية للعمل السارية في إندونيسيا.

أما منهجية البحث المعتمدة فهي البحث النوعي باستخدام المنهج القانوني التجريبي (اليوريديس الإمبريقي). وقد جُمعت البيانات من خلال المقابلات المتعمقة، والملاحظة المباشرة في موقع البحث، ودراسة الوثائق. وتم تحليل البيانات عبر الدمج بين الدراسة القانونية المعيارية للقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة ولوائحه التنفيذية، والنتائج الإمبريقية المستخلصة من الواقع الميداني. وتُظهر نتائج البحث أنه على الرغم من امتلاك الشركة ذات الشكل القانوني شركة توصية بسيطة لإجراءات ومراحل اختيار رسمية، فإن تطبيق مبدأ الشفافية في نظام التوظيف لم يتحقق بصورة مثلى. إذ إن ممارسات التوظيف التي تتسم بالانغلاق، وعدم وضوح عقود العمل، وإجراء تغييرات في ساعات وأنماط العمل دون موافقة العمال، تتعارض مع أحكام قانون العمل. وتؤدي هذه الأوضاع إلى مخاطر عدم اليقين القانوني، وقد تُضعف حماية الحقوق النظامية للعمال، الأمر الذي يستدعي تعزيز التزام الشركة وتفعيل الرقابة الحكومية من أجل تحقيق نظام توظيف يتسم بالشفافية والعدالة والإنصاف.