

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pekerja adalah pilar utama dalam pembangunan nasional yang tidak dapat diabaikan. Keberadaan mereka bukan sekadar sebagai penggerak roda perusahaan, melainkan juga sebagai kekuatan strategis yang secara langsung berkontribusi terhadap kemajuan ekonomi nasional. Dalam kerangka tersebut, negara memiliki tanggung jawab yang jelas dan tidak dapat ditawar untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, termasuk hak calon pekerja agar tidak dirugikan sebelum hubungan kerja resmi terbentuk. Sistem rekrutmen yang adil, terbuka, dan bertanggung jawab bukan hanya mencerminkan etika hubungan industrial yang sehat, tetapi juga menjadi instrumen preventif dalam mencegah praktik diskriminatif, manipulatif, dan merugikan.¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) serta berbagai peraturan turunannya secara tegas mengatur mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk tata cara perekrutan tenaga kerja. Dalam Pasal 31 hingga Pasal 35 UU Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Selain

¹ Rika Dwi et al., “*Manajemen Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam : Praktik Dan Prinsip Management of Workforce Recruitment in an Islamic Perspective*”, *Economos :Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 7, Nomer 2 (2024): 245–257.

itu, negara juga bertanggung jawab untuk mencegah adanya praktik rekrutmen yang eksploitatif, diskriminatif, atau tidak adil. Hal ini penting untuk menjamin terciptanya keadilan sosial dan penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam dunia kerja.²

Dalam praktiknya, sistem rekrutmen tenaga kerja di Indonesia masih menyimpan berbagai persoalan. Tidak sedikit pekerja mengalami kerugian karena praktik rekrutmen yang tidak transparan, seperti tidak adanya kejelasan informasi mengenai jabatan, upah, jenis pekerjaan, maupun kondisi kerja. Selain itu, praktik pungutan liar oleh oknum perekrut, pemalsuan informasi, serta penggunaan agen tenaga kerja yang tidak sah kerap ditemukan, baik di sektor formal maupun informal, termasuk pada pekerja migran. Persoalan ini menciptakan kerentanan bagi para pekerja sejak proses awal hubungan kerja.³

Komitmen pemerintah melalui Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023, yang mewajibkan pemberi kerja untuk melaporkan lowongan kerja secara jelas, lengkap, dan akurat melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan. Informasi yang dilaporkan mencakup identitas perusahaan, jabatan yang dibutuhkan, jumlah tenaga kerja, hingga persyaratan kerja, sehingga publik memiliki akses yang setara terhadap peluang kerja. Namun, keterbukaan informasi ini juga harus berjalan beriringan dengan perlindungan hak privat.

² Ngabidin Nurcahyo, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*”, Jurnal Cakrawala Hukum Volume 12, Nomer 1 (2021): 69–78.

³ Abd Kahar and Warda Said, “*Transparansi Dan Partisipasi Publik Sebagai Implementasi Sistem Merit Dalam Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama*,” PARADIGMA : Jurnal Administrasi Publik 2 (2023): 51–68.

Karena itu, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi hadir untuk memastikan bahwa data calon pekerja tidak disalahgunakan atau menjadi celah pelanggaran privasi. Transparansi di sini dengan demikian dipahami sebagai keterbukaan yang tetap menjunjung tanggung jawab dan perlindungan hak individu.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi informasi, proses rekrutmen kini juga banyak dilakukan melalui platform digital. Meski memberikan kemudahan, proses ini juga membuka peluang terjadinya penipuan rekrutmen, penyalahgunaan data pribadi, serta minimnya mekanisme pengawasan dan pelaporan. Dalam konteks ini, transparansi dalam rekrutmen tidak hanya menjadi prinsip etika, tetapi juga merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja. Menurut hukum Indonesia, khususnya Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE), website atau platform digital milik CV sebagai pelaku usaha wajib⁴ menampilkan informasi yang lengkap, jelas, dan benar terkait kegiatan bisnis yang dijalankan. Informasi tersebut setidaknya mencakup identitas pelaku usaha, produk atau jasa yang ditawarkan, serta syarat kontrak, sehingga konsumen maupun calon pekerja memiliki dasar kepercayaan yang kuat sekaligus jaminan perlindungan ketika berinteraksi secara elektronik.

⁴ Alifia Fisilmi Kaffah and Siti Malikhatun Badriyah, "Aspek Hukum Dalam Perlindungan Bisnis Era Digital di Indonesia," *Lex Renaissance* 9, no. 1 (2024): 203–228, <https://doi.org/10.20885/JLR.vol9.iss1.art10>

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 6 UU ITE yang mengatur bahwa setiap penyelenggara sistem elektronik berkewajiban menyediakan data yang benar, lengkap, serta tidak menyesatkan mengenai diri, kontribusi, dan produk usahanya. Implementasi amanat Perundang-undangan terkait transparansi pada *website* usaha CV tidak hanya berfungsi sebagai instrumen promosi, melainkan juga sebagai sarana akuntabilitas hukum dan perlindungan publik, baik dalam konteks transaksi bisnis maupun proses rekrutmen tenaga kerja.

Pemerintah sebenarnya telah menunjukkan komitmen serius dalam membenahi tata kelola ketenagakerjaan melalui berbagai instrumen kebijakan. Salah satu langkah strategis tersebut diwujudkan dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, hingga mekanisme pemutusan hubungan kerja sebagai regulasi turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Upaya normatif tersebut belum sepenuhnya menjangkau perlindungan calon pekerja pada fase rekrutmen. Dalam praktiknya, masih banyak pencari kerja yang belum memahami hak-hak dasar mereka, sementara lemahnya pengawasan dan penegakan hukum membuka ruang bagi berbagai pelanggaran untuk terus berulang. Kondisi ini menegaskan bahwa regulasi saja tidak cukup; diperlukan implementasi yang konsisten, pengawasan yang tegas, serta peningkatan kesadaran

hukum agar proses rekrutmen benar-benar menjadi sarana perlindungan, bukan justru titik awal terjadinya ketidakadilan bagi pekerja.⁵

Transparansi dalam proses rekrutmen pekerja pada badan usaha berbentuk *Commanditaire Vennootschap* (CV) sesungguhnya tidak bisa dilepaskan dari kerangka hukum yang sudah ditetapkan negara. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 4 huruf b, menegaskan bahwa setiap orang berhak atas kesempatan kerja yang adil tanpa diskriminasi. Prinsip ini menempatkan transparansi bukan hanya sebagai prosedur administratif, melainkan juga sebagai jaminan agar pekerja bisa memperoleh pekerjaan sesuai kompetensinya dengan mekanisme yang terbuka. Selain aspek rekrutmen, legalitas CV sebagai badan usaha non-badan hukum juga turut berperan dalam membangun kepercayaan publik. Melalui Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 17 Tahun 2018, setiap CV wajib terdaftar dalam sistem AHU Online. Sejak diberlakukan pada 1 Agustus 2018, sistem ini memungkinkan masyarakat, termasuk calon pekerja, untuk mengakses informasi tentang eksistensi hukum CV secara lebih jelas dan akuntabel⁶.

⁵ Suhartini, “Analisis Implementasi Pasal 35 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 Dalam Merekrut Tenaga Kerja Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan,” Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen 3, Volume 3, Nomer 1 (2025): 151–158.

⁶ Fitriani, Yuni, dan Roida Pakpahan. “Analisa Penyalahgunaan Media Sosial untuk Penyebaran Cybercrime di Dunia Maya atau Cyberspace.” *Cakrawala: Jurnal Humaniora* 20, no. 1 (2020). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>

No	Nama CV/Perusahaan	Kasus/Perbuatan Ilegal	Lokasi	Dampak pada Korban	Tahun
1	CV Sayap ECP	Produksi pupuk ilegal tanpa izin resmi	Boyolali, Jateng	Kerugian bagi petani, potensi bahaya pada lahan	2025
2	CV Sawonggaling Nusantara	Distribusi pupuk tanpa izin edar	Gresik, Jatim	Merugikan konsumen dan petani	2024
3	CV AA Utama Sejahtera	Produksi rokok ilegal tanpa dokumen legal	Gowa, Sulsel	Risiko hukum dan keselamatan pekerja	2025
4	CV ilegal perekrutan PMI	Perekrutan ilegal pekerja migran, eksploitasi	NTT, Jatim, Jabar	Korban eksploitasi, kematian PMI	2020–2025

Tabel 1. 1 Data Kasus CV Ilegal Indonesia

Data dalam tabel kasus CV/Perusahaan menunjukkan bahwa kerentanan pekerja tidak hanya terjadi pada sektor produksi, seperti pupuk ilegal (CV Sayap ECP dan CV Sawonggaling Nusantara) atau rokok tanpa dokumen legal (CV AA Utama Sejahtera), tetapi juga dalam praktik rekrutmen tenaga kerja. Kasus “CV ilegal perekrutan PMI” misalnya, memperlihatkan bagaimana lemahnya pengawasan membuka ruang eksploitasi, penipuan, bahkan berujung pada kematian pekerja migran. Hal ini semakin relevan di era digital ketika proses perekrutan dilakukan secara daring, di mana calon pekerja sering kali menyerahkan data pribadi tanpa jaminan keamanan yang memadai.

Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kontrak kerja pada prinsipnya tidak selalu diwajibkan berbentuk tertulis, namun pembuatannya secara tertulis sangat disarankan guna menjamin

kepastian hukum serta perlindungan bagi kedua belah pihak. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 57, yang menentukan bahwa apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis, maka konsekuensinya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan demikian, format tertulis bukan hanya formalitas administratif, melainkan instrumen yuridis untuk mencegah sengketa dan melindungi hak-hak pekerja maupun pemberi kerja. Dalam konteks badan usaha, khususnya *Commanditaire Vennootschap* (CV)⁷, entitas ini diatur dalam Pasal 1618–1652 KUHPerdato mengenai persekutuan (*maatschap*).

Penjelasan Pasal 1647 KUHPerdato menegaskan bahwa persekutuan lahir dari kesepakatan para pihak untuk memasukkan sesuatu ke dalam persekutuan dan membagi keuntungan yang dihasilkan, sedangkan Pasal 1649 KUHPerdato memberi landasan bagi eksistensi sekutu komanditer yang hanya menyetorkan modal tanpa turut serta dalam pengurusan usaha. Secara konseptual, CV memiliki sifat yang khas, yakni bukan merupakan badan hukum⁸, melainkan badan usaha berbasis perjanjian, dengan struktur dualistik yang membedakan antara sekutu komplementer sebagai pengelola yang bertanggung jawab penuh terhadap kewajiban persekutuan, dan sekutu komanditer sebagai investor pasif yang hanya menanggung risiko sebatas modal yang disetorkan.

⁷ Evelyne Theresia. “Perkembangan dan Status Kedudukan Hukum atas Persekutuan Komanditer atau *Commanditaire Vennootschap* (CV) di Indonesia.” *Jurnal Hukum* 3, no. 1 (2022).

⁸ Siti Marlina Harahap. “Pelaksanaan Pendaftaran Persekutuan Komanditer (CV), Persekutuan Firma, dan Persekutuan Perdata di Kota Medan.” *Journal Law of Deli Sumatera* 1, no. 1 (2021).

Sebagaimana yang terjadi pada kasus di Pabrik Triplek CV Kuwut Sejahtera, ditemukan adanya indikasi pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang sebagian telah diubah dalam UU Cipta Kerja)⁹. Pada saat rekrutmen, pekerja tidak diberikan perjanjian kerja secara tertulis, melainkan hanya penjelasan lisan mengenai jam kerja dengan ketentuan awal libur pada hari Minggu. Hal ini berpotensi melanggar Pasal 57 UU Ketenagakerjaan yang mengatur kewajiban adanya perjanjian kerja tertulis untuk hubungan kerja tertentu.¹⁰

Lebih lanjut, setelah satu bulan berjalan, perusahaan secara sepihak melakukan perubahan siklus kerja menjadi pola satu minggu masuk menjadi satu minggu libur tanpa pemberitahuan yang jelas dan tanpa kesepakatan dengan pekerja. Praktik tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap Pasal 77, karena waktu kerja wajib dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perubahan mendadak tanpa dasar hukum yang jelas bertentangan dengan prinsip pelaksanaan jam kerja¹¹. Apabila perubahan tersebut menimbulkan kelebihan jam kerja, maka juga berpotensi melanggar Pasal 78 yang mengatur lembur harus dilakukan atas dasar persetujuan pekerja.

⁹ Abdullah Sulaiman Wali dan Andi. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Jakarta: Yayasan Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. "Jurnal Air Indonesia." Jakarta, 2019. <https://doi.org/10.29122/jai.v7i1.2389>.

¹⁰ Pasal 57 UU Ketenagakerjaan yang mengatur kewajiban adanya perjanjian kerja tertulis untuk hubungan kerja tertentu

¹¹ Karunia Rosita dan Waluyo. "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023). ISSN 2338-1051 (Print), ISSN 2777-0818 (Online).

Selain itu, pola kerja yang ditetapkan perusahaan tetap harus menjamin hak pekerja atas waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2). Dengan demikian, praktik perubahan jadwal mendadak tanpa kontrak tertulis ini tidak hanya melanggar aspek administratif (Pasal 57), tetapi juga melanggar aspek substansial mengenai jam kerja dan hak istirahat (Pasal 77 dan 79). Kondisi ini bahkan dapat mengakibatkan pengangguran pasif bagi pekerja, karena jam kerja dan pola kerja tidak lagi sesuai dengan ketentuan yang seharusnya.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, aspek transparansi sangat erat kaitannya dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum. Proses rekrutmen yang tidak jelas dan cenderung menjerumuskan pekerja ke dalam posisi yang rentan dapat dianggap sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk menganalisis sejauh mana penerapan prinsip transparansi dalam sistem rekrutmen tenaga kerja di Indonesia dan bagaimana efektivitas upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang dilakukan oleh pemerintah maupun institusi ketenagakerjaan lainnya.

Praktik rekrutmen tenaga kerja di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan, mulai dari celah hukum, lemahnya mekanisme pengawasan, hingga potensi diskriminasi dan penyalahgunaan wewenang. Kondisi ini tidak hanya mengancam kepastian hukum, tetapi juga berimplikasi serius terhadap perlindungan hak-hak dasar calon pekerja. Dalam konteks tersebut, transparansi dalam sistem rekrutmen menjadi

prinsip fundamental yang harus ditegakkan, baik sebagai wujud penghormatan terhadap hak asasi manusia maupun sebagai instrumen untuk mewujudkan keadilan sosial.

Penelitian berjudul "Transparansi Sistem Rekrutmen Pekerja di CV Kuwut Sejahtera Kabupaten Blitar Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia" penting dilakukan untuk mengkaji kesesuaian praktik rekrutmen di tingkat perusahaan dengan amanat konstitusi dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Melalui penelitian ini diharapkan dapat dianalisis sejauh mana sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan memenuhi prinsip transparansi, akuntabilitas, dan perlindungan hukum. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu merumuskan model rekrutmen yang ideal dengan melibatkan peran pemerintah, pengusaha, dan masyarakat, sehingga hasilnya tidak hanya memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan untuk mendorong terciptanya sistem rekrutmen yang lebih adil, transparan, dan berpihak pada kesejahteraan pekerja.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian adalah pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini. Berikut rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Bagaimana Transparansi sistem rekrutmen pekerja di Pabrik Triplek CV Kuwut Sejahtera Kabupaten Blitar?

2. Bagaimana Transparansi sistem rekrutmen pekerja di Pabrik Triplek CV Kuwut Sejahtera Kabupaten Blitar berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah hasil yang ingin dicapai dari penelitian ini.

Tujuan tersebut diantaranya:

1. Untuk menganalisis kondisi empiris (*das Sein*) transparansi sistem rekrutmen pekerja di Pabrik Triplek CV Kuwut Sejahtera Kabupaten Blitar, meliputi pola perekrutan, bentuk informasi yang disampaikan kepada calon pekerja, serta hambatan-hambatan yang muncul dalam praktiknya.
2. Untuk mengkaji secara normatif (*das Sollen*) transparansi sistem rekrutmen pekerja seharusnya dijalankan sesuai amanat konstitusi di CV Kuwut Sejahtera memenuhi prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan literatur di bidang hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Secara khusus, manfaat teoritis dari penelitian ini meliputi:

- a. Penguatan konseptual mengenai transparansi dalam rekrutmen.

Penelitian ini memperjelas konsep transparansi dalam proses rekrutmen tenaga kerja, khususnya dalam konteks hukum

ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini penting sebagai dasar untuk mengembangkan teori hubungan kerja berbasis keadilan dan keterbukaan informasi.

- b. Kontribusi terhadap studi perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini memperluas pemahaman mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya dilakukan setelah hubungan kerja dimulai, tetapi juga sejak tahap awal rekrutmen. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk memperkaya teori tentang hak-hak pekerja dalam perspektif hukum preventif.
- c. Dasar teoretis untuk studi lanjutan. Penelitian ini menyediakan basis awal bagi studi akademik berikutnya, baik dalam bidang hukum ketenagakerjaan, administrasi publik, maupun manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks *good governance* ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak yang terlibat dalam sistem ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan
 - 1) Memberikan masukan berbasis data empiris untuk menyusun atau merevisi kebijakan ketenagakerjaan, terutama terkait sistem rekrutmen dan perlindungan calon pekerja.

- 2) Menjadi acuan dalam peningkatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan oleh instansi terkait, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja Daerah.
- b. Bagi Perusahaan dan Praktisi HRD (*Human Resource Development*)
- 1) Memberi pedoman praktis dalam menyusun prosedur rekrutmen yang sesuai dengan prinsip transparansi, keadilan, dan hukum positif yang berlaku.
 - 2) Meningkatkan reputasi perusahaan sebagai institusi yang menghormati hak-hak calon tenaga kerja dan menghindari potensi konflik industrial.
- c. Bagi Serikat Pekerja dan Calon Pekerja
- 1) Meningkatkan kesadaran hukum bagi calon pekerja agar dapat mengenali hak-haknya dan terhindar dari praktik rekrutmen yang merugikan.
 - 2) Memberikan dasar advokasi bagi serikat pekerja dalam memperjuangkan sistem perekrutan yang lebih transparan dan akuntabel.

E. Penegasan Istilah

Agar pembahasan tidak melebar dan untuk mencegah terjadinya salah tafsir terhadap judul maupun pokok persoalan yang dikaji, diperlukan penjelasan istilah yang tegas dan sistematis. Penegasan ini

berfungsi sebagai landasan bersama sekaligus pedoman agar arah penelitian tetap terfokus, terukur, dan konsisten. Oleh karena itu, istilah-istilah yang digunakan dalam kajian ini dijabarkan secara konseptual dan operasional sebagai berikut:

1. Definisi Secara Konseptual

a. Transparansi dalam Rekrutmen

Transparansi dalam rekrutmen adalah prinsip keterbukaan dalam proses perekrutan tenaga kerja yang mencakup penyampaian informasi yang jujur, lengkap, dan mudah diakses oleh calon pekerja, termasuk informasi mengenai posisi pekerjaan, tanggung jawab kerja, kualifikasi, sistem upah, status hubungan kerja, serta hak dan kewajiban calon pekerja. Transparansi bertujuan untuk menciptakan keadilan dan menghindari praktik manipulatif serta penyalahgunaan posisi oleh pihak perekrut.

b. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen merujuk pada seluruh tahapan dan mekanisme yang dilakukan oleh perusahaan, instansi pemerintah, atau agen tenaga kerja dalam mencari, menyeleksi, dan menerima calon tenaga kerja untuk mengisi suatu posisi kerja. Sistem ini dapat meliputi metode konvensional, digital, *outsourcing*, dan penyaluran oleh pihak ketiga, baik untuk sektor formal maupun informal.

c. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dirujuk dalam penelitian ini tidak dapat dipisahkan dari kerangka hukum nasional yang mengatur hubungan kerja secara menyeluruh. Landasan hukum tersebut mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta seluruh perubahan dan aturan turunannya, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sistem alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, hingga mekanisme pemutusan hubungan kerja.

d. Analisis Yuridis

Analisis yuridis adalah pendekatan hukum yang digunakan untuk mengkaji norma, peraturan, dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam konteks ini, analisis yuridis dilakukan untuk menilai sejauh mana prinsip transparansi dan perlindungan pekerja dalam proses rekrutmen sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Definisi Secara Operasional

Penelitian ini berfokus pada analisis yuridis terhadap pelaksanaan transparansi dan perlindungan pekerja dalam sistem

rekrutmen tenaga kerja di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara operasional, penelitian ini akan:

- a. Mengidentifikasi peraturan perundang-undangan dan kebijakan terkait yang mengatur proses rekrutmen tenaga kerja dan perlindungan terhadap calon pekerja.
- b. Menganalisis praktik rekrutmen di lapangan baik pada sektor formal maupun informal untuk mengetahui sejauh mana informasi disampaikan secara transparan dan apakah terdapat potensi pelanggaran hak calon pekerja.
- c. Menilai peran dan efektivitas instansi pemerintah, seperti Pabrik Triplek CV Kuwut Sejahtera dalam mengawasi dan menindak pelanggaran terhadap ketentuan rekrutmen yang adil dan transparan.
- d. Mengevaluasi bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi calon pekerja dan menilai kendala implementasi di tingkat praktik dan regulasi.
- e. Memberikan rekomendasi kebijakan dan strategi hukum yang dapat meningkatkan transparansi serta perlindungan pekerja dalam setiap tahapan proses rekrutmen.