

HASIL PENELITIAN



**PENERAPAN PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI PERUSAHAAN
ASING DILIHAT DARI ASPEK HAK ASASI MANUSIA
(STUDI KASUS PERUSAHAAN ASING DI KOTA SALATIGA)**

Oleh:

**Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum
Suprpto**

**MAGISTER ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2020

1. Judul Penelitian : Penerapan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di Perusahaan Asing Dilihat Dari Aspek Hak Asasi Manusia (Studi Kasus Perusahaan Asing Di Kota Salatiga)
2. Bidang Penelitian : Ilmu Hukum
3. Ketua Peneliti
 - a. Nama dan Gelar : Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum
 - b. Jenis Kelamin : Laki- Laki
 - c. Pangkat/Gol : Penata/ III C
 - d. NIP/NIK : 0200
 - e. NIDN : 0609086002
 - f. Jabatan Fungsional : Lektor
 - g. Fakultas/Jurusan : Hukum/ Ilmu Hukum
 - h. Pusat Penelitian : UNDARIS
 - i. Alamat rumah : Jl. Karonsih Baru II No.13 Ngaliyan Semarang
 - j. Telephon/fax/e-mail : 085727272369
4. Jumlah Tim Peneliti
 - a. Nama anggota 1 : Suprpto
 - b. Nama anggota 2 :
5. Lokasi Penelitian : Salatiga
6. Jangka waktu penelitian : 6 Bulan
7. Sumber biaya :
 - Universitas : Rp. 3.000.000,-
 - Mandiri : Rp. 5.000.000,-

Ungaran, 15 Februari 2020

Mengetahui,
Dekan FH



Dr. Tri Susilowati, S.H.,M.Hum
NIDN. 0018096001

Ketua Peneliti



Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum
0609086002

Menyetujui
Ketua LPPM



Dr. Sutomo, M.Pd
NIP. 196009011994031001

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan Rahmat serta Hidayah Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul “ **Penerapan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di Perusahaan Asing Dilihat Dari Aspek Hak Asasi Manusia (Studi Kasus Perusahaan Asing Di Kota Salatiga)** “ selesai tepat pada waktunya. Shalawat serta salam mari kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Solallahu Alaihi Wasalam. Tidak lupa peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada ;

1. Dr. Drs. Lamijan, S.H., M.Si selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran yang telah memberikan masukan dan saran dalam melaksanakan penelitian ini, yang telah meluangkan waktunya dengan penuh perhatian memberikan dorongan, bimbingan, arahan, kritikan bahkan saran untuk penyempurnaan penelitian ini.
2. Seluruh Pimpinan Unit di jajaran Universitas dan Fakultas Hukum yang telah memfasilitasi pennenelitian ini dari awal sampai selesai.

Disadari bersama bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu diharapkan kepada semua pihak kiranya dapat memberikan masukan demi perbaikan penelitian ini. Demikian semoga dapat bermanfaat terutama untuk pengembangan kualitas Dosen dalam melakukan penelitian.

Ungaran,
Ketua Peneliti



Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis (1) bagaimana penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing ditinjau dari aspek hak asasi manusia, yaitu: perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya (THR) keagamaan, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan cuti. (2) Hambatan dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja di tinjau dari aspek hak asasi manusia, dan (3) solusi dalam penyelesaian hambatan terhadap penerapan perlindungan hak-hak pekerja ditinjau dari aspek hak asasi manusia

Metode penelitian ini didasarkan atas data yang terkumpul dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum sosiologi. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan bahan tertulis yang berhubungan dengan topik yang dibahas berupa peraturan perundang-undangan, buku, makalah, hasil penelitian, jurnal, majalah, internet dan sebagainya. Data primer atau data dasar yang peneliti dapatkan dari lapangan yaitu PT. Kievit Indonesia, data tersebut merupakan sumber utama bagi penelitian penelitian ini, yang diperoleh dengan wawancara dan observasi.

Hasil dari penelitian ini menjelaskan kesimpulan bahwa penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing di lihat dari aspek hak asasi manusia (Studi kasus pada perusahaan asing di Kota Salatiga), berdasarkan hasil analisa penelitian perusahaan asing telah menerapkan perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati antara pengusaha dan serikat pekerja untuk periode 2019-2021. Namun demikian masih terdapat hambatan, yaitu (1) pelaksanaan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan yang dibayarkan secara serentak 2 (dua) minggu sebelum hari (H) pada hari raya Idul Fitri serta (2) implementasi atas peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang tidak dapat langsung diterapkan karena perlu adanya penjelasan kepada pihak manajemen (stake holder) diluar negeri. Solusi yang diambil dalam penerapan perlindungan hak-ha pekerja, yaitu (1) Terkait dengan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan, pengusaha mengadakan komunikasi dan diskusi dengan serikat pekerja untuk menyampaikan mengenai pembayaran tunjangan hari raya akan dilaksanakan secara serentak kepada seluruh pekerja, 2 (dua) minggu sebelum hari (H) Idul Fitri. Berdasarkan hasil diskusi dan komunikasi di sepakati oleh serikat pekerja untuk pelaksanaan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan di bayarkan secara serentak kepada pekerja. (2) Implementasi penerapan adanya peraturan baru atau peraturan perubahan, Manager HRD melakukan komunikasi kepada pihak manajemen (stake holder) diluar negeri untuk mendapatkan pemahaman dan persetujuan atas peraturan tersebut yang berkaitan dengan hak pekerja.

Kata kunci : Perlindungan hak pekerja, Perusahaan Asing, hak asasi manusia

ABSTRACT

This thesis analyzes (1) how the implementation of protection of workers' rights in foreign companies in terms of human rights aspects, namely: protection of wages, working hours, religious holiday allowances (thr), labor social security (Jamsostek), compensation for termination of relations. work (lay off) and leave. (2) Obstacles in the application of protection of workers' rights from a human rights aspect, and (3) solutions in resolving obstacles to the application of protection of workers' rights from a human rights aspect.

This research method is based on data collected from primary data and secondary data. This research uses sociological law research methods. Secondary data is obtained through literature study, namely by collecting written materials related to topics discussed in the form of laws and regulations, books, papers, research results, journals, magazines, the internet and so on. Primary data or basic data that the authors get from the field, namely PT. Kievit Indonesia, this data is the main source for the writing of this thesis, which is obtained by interview and observation.

The results of this study explain the conclusion that the application of protection of workers' rights in foreign companies is seen from the aspect of human rights (Case study of foreign companies in Salatiga City), based on the results of research analysis foreign companies have implemented protection of workers' rights in accordance with the provisions Law Number 13 of 2003, and the collective work agreement that has been agreed between employers and trade unions for the 2019-2021 period. However, there are still obstacles, namely (1) the implementation of the payment of religious holiday allowances which are paid simultaneously 2 (two) weeks before the day (H) on Eidul-Fitri and (2) the implementation of new regulations and/or amended regulations that cannot immediately applied because there needs to be an explanation to the management (stake holders) in overseas. The solutions taken in the application of protection of workers' rights, namely (1) In connection with the payment of religious holiday allowances, employers hold communication and discussions with trade unions to convey that the payment of holiday allowances will be carried out simultaneously to all workers, 2 (two) the week before the day (H) of Eidul Fitri. Based on the results of the discussion and communication it was agreed by the union for the implementation of the payment of religious holiday allowances to be paid simultaneously to workers. (2) Implementing the implementation of new regulations or changing regulations, the HRD Manager communicates with the management (stake holders) abroad to get understanding and approval of these regulations relating to workers' rights.

Key words: Protection of workers' rights, foreign companies, human rights

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penelitian Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
A. Landasan Konseptual.....	9
B. Landasan Teoritis.....	12
C. Orisinalitas Penelitian.....	19
 BAB III METODE PENELITIAN	 21
A. Jenis Penelitian	21
B. Pendekatan Penelitian.....	21
C. Sumber Data	21
D. Subjek Penelitian.....	23
E. Teknik Pengumpuln Data.....	23
F. Teknik Analisis Data.....	23
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 25
A. Hasil Penelitian	25
 BAB V PENUTUP.....	 64
A. Simpulan.....	64
B. Saran	67
 DAFTAR PUSTAKA.....	 68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era informasi dan globalisasi seperti saat ini, sudah banyak berdiri perusahaan-perusahaan yang bergerak di berbagai bidang, jenis usaha dan industri, perusahaan-perusahaan yang berdiri terdiri dari Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) serta Penanaman Modal Asing (PMA). Perusahaan-perusahaan berusaha bersaing dengan sangat ketat. Dalam hal ini para pengusaha, melakukan beberapa hal untuk dapat mendukung dalam menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Upaya yang diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan, pengusaha akan memaksimalkan para pekerja dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Di Indonesia pekerja sangat penting, baik bagi Pemerintah, Perusahaan maupun Masyarakat. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukannya suatu perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan 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 diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

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. Beberapa arti hukum dari berbagai macam sudut pandang yang dikemukakan oleh Soedjono Dirdjosisworo menggambarkan bahwa hukum tidak semata-mata peraturan perundang-undangan tertulis dan aparat penegak hukum seperti yang selama ini dipahami oleh 13-15 masyarakat umum yang tidak tahu tentang hukum.

Tetapi hukum juga meliputi hal-hal yang sebenarnya sudah hidup dalam pergaulan masyarakat.¹

Dalam hal memahami hukum ada konsep konstruksi hukum. Terdapat tiga jenis atau tiga macam konstruksi hukum yaitu, pertama, konstruksi hukum dengan cara memperlawankan. Maksudnya adalah menafsirkan hukum antara aturan- aturan dalam peraturan perundang-undangan dengan kasus atau masalah yang dihadapi. Kedua, konstruksi hukum yang mempersempit adalah membatasi proses penafsiran hukum yang ada di peraturan perundang-undangan dengan keadaan yang sebenarnya. Ketiga, konstruksi hukum yang memperluas yaitu konstruksi yang menafsirkan hukum dengan cara memperluas makna yang dihadapi sehingga suatu masalah dapat dijerat dalam suatu peraturan perundang-undangan. Menurut Hans Kelsen, hukum adalah ilmu pengetahuan normatif dan bukan ilmu alam.² Lebih lanjut Hans Kelsen menjelaskan bahwa hukum merupakan teknik sosial untuk mengatur perilaku masyarakat.³ Secara kebahasaan, kata perlindungan dalam bahas Inggris disebut dengan protection. Istilah perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi, sedangkan menurut Black's Law Dictionary, protection adalah the act of protecting.⁴

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Pengusaha yang melanggar hak-hak dasar pekerja dapat dijatuhkan sanksi mulai dari sanksi ringan seperti teguran, peringatan, pencabutan usaha sampai pada tingkat pelanggaran yang

¹ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.25-43.

² JIMLY Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraa MK RI, 2006, hlm.12.

³ Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, (Jakarta: Nusamedia, 2009), hlm.343.

⁴ Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, (St. paul: West, 2009), hlm.1343

dapat digolongkan sebagai kejahatan sehingga dapat dikenakan sanksi kurungan dan pidana penjara. Hak-hak dasar pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain menyangkut :

1. Perlindungan upah
2. Jam kerja
3. Tunjangan Hari Raya
4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
5. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja
6. Cuti

Perlindungan hak-hak dasar diatas adalah wajib dipenuhi oleh perusahaan, baik perusahaan dalam rangka penanaman modal dalam negeri (PMDN) maupun perusahaan dalam rangka penanaman modal asing (PMA) tanpa ada kecuali. Hak-hak dasar yang ada dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 di jelaskan sebagai berikut :

1. Perlindungan Upah, pasal 88;
Ayat (1) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan,
Ayat (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.
2. Jam Kerja, pasal 77;
Ayat (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
Ayat (2) Waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
8 (delapan) jam 1(satu) hari dan 40(empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu.
3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), pasal 99;

Ayat (1), Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja

Ayat (2), Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

4. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja, pasal 156;

Ayat (1), Dalam pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya di terima.

5. Tunjangan Hari Raya, Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan;

Tunjangan hari raya keagamaan yang selanjutnya disebut THR, adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

6. Cuti, pasal 79;

Ayat (1), Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti bagi pekerja atau buruh

Ayat (2), Cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi;

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat)jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2(dua) hari untuk 5(lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja atau

buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Oleh karena hak-hak dasar itu merupakan hak yang sangat penting agar pekerja mendapat hak yang sama, agar pekerja merasa nyaman dalam persamaan hak asasi manusia. Melihat pentingnya pekerja dan perlunya memberikan hak-hak dasar kepada pekerja maka dalam penelitian ini mengambil permasalahan : “Penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek hak asasi manusia”. Hak asasi manusia (HAM) adalah hak-hak dasar manusia yang dimiliki sejak berada dalam kandungan dan setelah lahir ke dunia sebagai pemberian dari Tuhan Yang Maha Esa yang bersifat universal dan diakui oleh semua orang.

Menurut Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia, hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib di hormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Hak asasi manusia adalah hak yang dimiliki setiap orang sejak lahir ke dunia, hak itu sifatnya universal dan dimiliki oleh setiap orang, baik kaya maupun miskin, laki ataupun perempuan. Hak asasi manusia dilindungi oleh konstitusi dan hukum nasional pada semua negara di dunia. Hak asasi manusia adalah hak dasar atau hak pokok yang diterima manusia sejak kelahirannya sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa, maka hak asasi manusia dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, pemerintah dan setiap orang karena hak tersebut bersifat universal dan abadi.⁵

Hak asasi manusia memiliki ciri khusus yang tidak terdapat pada jenis

⁵ Tri Suprastomo Nitihardjo, 2015, *Hak Asasi Manusia (Pengertian HAM, Ciri khusus HAM, Teori Tentang HAM, Prinsip Kerangka HAM, Perbedaan HAM dan Hak Biasa, contoh Semua Kasus HAM)*

hak lainnya. Ciri khusus Hak Asasi Manusia adalah :

1. Hak Asasi Manusia diberikan kepada seseorang, melainkan merupakan hak semua orang, baik itu hak sipil, hak sosial, hak ekonomi, hak politik, dan hak budaya.
2. Hak Asasi Manusia bersifat hakiki, yaitu hak yang sudah ada sejak manusia lahir ke dunia.
3. Hak Asasi Manusia bersifat universal sehingga berlaku bagi semua manusia.

Agar pelaksanaan Hak Asasi Manusia tidak berbenturan dengan kepentingan orang lain, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia harus ditegakkan secara tegas.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek Hak Asasi Manusia?
2. Adakah hambatan dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek Hak Asasi Manusia?
3. Bagaimana solusi penyelesaian hambatan dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek Hak Asasi Manusia?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek Hak Asasi Manusia
2. Menganalisis hambatan dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek Hak Asasi Manusia
3. Menganalisis solusi penyelesaian hambatan dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek Hak Asasi Manusia

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu hukum ketenagakerjaan pada perlindungan hak-hak pekerja di lihat dari aspek hak sasi manusia di perusahaan asing pada khususnya, serta dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen maupun masyarakat luas dalam menambah wawasan dan pengetahuan ilmu hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat secara praktis

Untuk dasar mengambil kebijakan bagi lembaga dan atau instansi terkait dan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam kerangka hukum di Indonesia maupun terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dilihat dari aspek hak asasi manusia di perusahaan asing.

E. Sistematika Penelitian Penelitian

Untuk penyusunan penelitian ini peneliti membahas dan menguraikan permasalahan yang terbagi ke dalam 5 (lima) bab. Maksud pembagian penelitian ke dalam bab-bab dan sub bab-bab adalah untuk menjelaskan dan meguraikan setiap permasalahan dengan baik dan lebih jelas. Adapun bab-bab yang peneliti maksudkan sebagai berikut :

BAB I Bab ini membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, Perumusan masalah, Tujuan Penelitian, dan Manfaat Penelitian. Dalam bab ini juga diuraikan mengenai sistematika penelitian ini.

BAB II Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka yang isinya meliputi ketentuan-ketentuan tentang perusahaan asing, penerapan perlindungan hak pekerja dan hak asasi manusia, yang meliputi : pengertian Perusahaan asing, pengertian pekerja, pengertian hak asasi manusia. Disamping itu diutarakan pula tentang perlindungan hokum, hubungan kerja, serikat pekerja dan

lembaga kerjasam bipartit. Bab ini membahas pula, orisinalitas penelitian

BAB III Bab ini membahas tentang metode penelitian, yang terdiri dari : jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, metode penentuan subjek dan objek, teknik pengumpulan data serta pada Bagian akhir metode analisis data yang dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagaerjaan.

BAB IV Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum perusahaan, penerapan perlindungan hak- hak pekerja yang meliputi perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya (thr), perlindungan jaminan sosial, kompensasi pemutusan hubungan kerja, dan cuti.

BAB V Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Konseptual

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (*norma-norma, kaidah, recht*).

2. Pengertian Pekerja.

Pekerja adalah pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

3. Pengertian Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

4. Pengertian Perusahaan Asing/Penanaman Modal Asing (PMA)

Penanam modal asing adalah perseorangan warga negara asing, badan usaha asing, dan/atau pemerintah asing yang melakukan penanaman modal di wilayah negara Republik Indonesia. Penanaman modal asing yang

⁶ Iman Soepono, *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2009), hlm.1

selanjutnya disingkat PMA adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal asing, baik yang menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri.⁷

5. Badan Kordinasi Penanaman Modal

Badan Koordinasi Penanaman Modal yang selanjutnya disingkat BKPM adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab di bidang Penanaman Modal, yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Perusahaan asing adalah perusahaan yang sebagian atau seluruh modalnya dimiliki oleh negara (badan) asing dan/atau yang dalam usahanya dan kenyataannya bertujuan memindahkan sebagian atau seluruh keuntungannya ke luar negeri.

6. Pengertian Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007.

7. Pengertian Hak Asasi Manusia

Istilah hak asasi manusia (HAM) merupakan istilah yang relatif baru dan menjadi bahasan sehari-hari semenjak Perang Dunia II dan pembentukan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 1945, hak asasi manusia tersebut menggantikan istilah natural right (hak-hak alam) karena konsep hukum alam yang berkaitan dengan istilah natural right menjadi suatu kontroversi, dan frasa the right of man yang muncul kemudian dianggap tidak mencakup hak-hak wanita.

Menurut Miriam Budiharjo, hak asasi adalah hak yang dimiliki yang

⁷ <https://www.investindonesia.go.id/id/artikel-investasi/detail/penanaman-modal-asing-di-ndonesia>. di unduh pada tgl.18 Mei 2020 pukul 20:00 WIB

telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat. Dianggap bahwa beberapa hak itu dimilikinya tanpa perbedaan atas dasar negara, ras, agama, dan kelamin dan karena itu bersifat asasi serta universal. Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Dalam arti bahwa, setiap orang terlahir dengan warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya, dan kewarganegaraan yang berbeda-beda, ia tetap mempunyai hak-hak tersebut. Hal inilah yang menjadi sifat universal dari hak asasi manusia. Selain bersifat universal, hak asasi manusia juga tidak dapat dicabut (*inalienable*), artinya seburuk apapun dan perlakuan seseorang, ia tidak akan berhenti menjadi manusia, dan karena hal tersebut, ia tetap memiliki hak asasi.

8. Sejarah Kota Salatiga

Kota Salatiga adalah sebuah kota di Provinsi Jawa Tengah yang berbatasan sepenuhnya dengan Kabupaten Semarang. Salatiga terletak 49 kilometer di sebelah selatan Kota Semarang dan 52 kilometer di sebelah utara Kota Surakarta, serta berada di jalan negara yang menghubungkan antara Semarang dengan Surakarta. Cikal bakal lahirnya Salatiga tertulis dalam batu besar berjenis andesit berukuran panjang 170cm, lebar 160cm dengan garis lingkaran 5 meter yang selanjutnya disebut prasasti Plumpungan. Berdasarkan Prasasti yang berada di Dukuh Plumpungan, Kelurahan Kauman Kidul, Kecamatan Sidorejo itu, maka Salatiga sudah ada sejak tahun 750 Masehi, yang ada pada saat itu merupakan wilayah Perdikan. Sejarahwan yang sekaligus ahli Epigrafi Dr.J.G.de Casparis mengalihkan tulisan tersebut secara lengkap yang selanjutnya disempurnakan oleh Prof. Dr. R. Ng Poerbatjaraka.⁸

⁸ <http://salatigakota.go.id/TentangSejarah.php> diunduh pada tgl.16 Mei 2020 pukul 10:00 WIB

Prasasti Plumpungan berisi ketetapan hukum tentang status tanah perdikan atau swatantra bagi suatu daerah yang ketika itu bernama Hampra, yang kini bernama Salatiga. Pemberian perdikan tersebut merupakan hal yang istimewa pada masa itu oleh seorang raja dan tidak setiap daerah kekuasaan bisa dijadikan daerah Perdikan. Perdikan berarti suatu daerah dalam kerajaan tertentu yang dibebaskan dari segala kewajiban pembayaran pajak atau upeti karena memiliki kekhususan tertentu. Dasar pemberian daerah perdikan itu diberikan kepada desa atau daerah yang benar-benar berjasa kepada seorang raja. Prasasti yang diperkirakan dibuat pada Jumat, 24 Juli tahun 750 Masehi itu, ditulis oleh seorang Citraleka, yang sekarang dikenal dengan sebutan peneliti atau pujangga, dibantu oleh sejumlah pendeta atau resi dan ditulis dalam bahasa Jawa kuno: “*Srir Astu Swasti Prajabyah*” yang berarti “Semoga Bahagia, Selamatlah Rakyat Sekalian”.

B. Landasan Teoritis

1. Perlindungan Hukum

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH 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.⁹ Menurut Prof. Mahadi, SH 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.

⁹ Syamsul Arifin, Pengantar Hukum Indonesia, Medan: Medan area University Press, 2012, hlm 5-6

Menurut Satjipto Raharjo bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingan tersebut. Kemudian dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayom) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.¹⁰

2. Bentuk dan Sarana Perlindungan Hukum

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*).¹¹ 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.

3. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Satjipto Rahardjo, Permasalahan Hukum di Indonesia, (Bandung : Alumni, 1983), hlm.121.

¹¹ R. La Porta “ Investor Protection and Corporate governance” Jurnal Of financial Economics 58 (1 January) 2000

4. Pengertian Pekerja

Pekerja adalah pekerja yang bekerja didalam hubungan kerja dibawah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (*majikan*) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.

5. Pengertian Upah

Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

6. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sehingga hubungan kerja itu terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB)/perjanjian kerja bersama (PKB) yang ada.

7. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

8. Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

9. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja.

10. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

11. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

12. Hak Asasi Manusia

a. Pengertian Hak

Hak adalah yang secara kekuasaan diakui oleh hukum, yang dapat dibagi atas hukum objektif dan subjektif. Kaidah hukum objektif yang tertuju pada semua orang yang dikenakan peraturan-peraturan sedangkan

subjektif kekuasaan hukum yang diberikan kepada setiap orang sebagai haknya.”

b. Pengertian Hak Asasi Manusia

Menurut Miriam Budiharjo, Hak Asasi adalah hak yang dimiliki yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat. Dianggap bahwa beberapa hak itu dimilikinya tanpa perbedaan atas dasar negara, ras, agama, dan kelamin dan karena itu bersifat asasi serta universal. Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia.

Dalam arti bahwa, setiap orang terlahir dengan warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya, dan kewarganegaraan yang berbeda-beda, ia tetap mempunyai hak-hak tersebut. Hal inilah yang menjadi sifat universal dari hak asasi manusia. Selain bersifat universal, hak asasi manusia juga tidak dapat dicabut (*inalienable*), artinya seburuk apapun dan perlakuan seseorang, ia tidak akan berhenti menjadi manusia, dan karena hal tersebut, ia tetap memiliki hak asasi.

c. Hakekat Hak Asasi Manusia

Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan segala Kesempurnaannya. Salah satu kesempurnaan yang diberikan Tuhan Yang Maha Esa kepada manusia adalah “akal dan pikiran” yang membedakannya dengan dengan makhluk lain. Sejak di ciptakan dan dilahirkan manusia telah dianugerahi hak-hak yang melekat pada dirinya dan harus dihormati oleh manusia yang lain.

d. Prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia

Beberapa prinsip telah menjwai hak-hak asasi manusia internasional, yang kini telah terdapat pada hampir semua perjanjian internasional dan telah di aplikasikan ke dalam hak-hak yang lebih luas. Beberapa prinsip hak asasi manusia sebagai berikut:

1). Prinsip Kesetaraan

Manusia memiliki kesetaraan dalam hak asasi manusia. Prinsip Kesetaraan menekankan bahwa manusia berkedudukan setara menyangkut harkat dan martabatnya sebagai manusia.

2). Prinsip Non Diskriminasi

Pelarangan terhadap diskriminasi adalah salah satu bagian penting prinsip kesetaraan. Jika semua orang, maka seharusnya tidak ada perlakuan yang diskriminatif (selain tindakan afirmatif yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan). Prinsip ini memastikan bahwa tidak seorangpun dapat meniadakan hak asasi orang lain karena faktor-faktor luar, seperti misalnya : ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lainnya, kebangsaan, kepemilikan, status kelahiran, atau lainnya.

3). Prinsip Kewajiban Negara

Prinsip kewajiban negara timbul sebagai konsekuensi logis adanya prinsip ketentuan menurut hukum hak asasi manusia internasional bahwa individu dalam pihak yang memegang hak asasi manusia (*right bearer*) sedangkan negara berposisi sebagai pemegang kewajiban (*duty bearer*) terhadap hak asasi manusia, yaitu kewajiban untuk:

- a) Melindungi (*to protect*);
- b) Menghormati (*to respect*);
- c) Memenuhi (*to fulfill*)

Menurut hukum internasional, kewajiban di atas merupakan kewajiban yang bersifat *erga omnes* atau kewajiban bagi seluruh negara menyangkut norma-norma hak asasi manusia yang berkategori sebagai *jus cogens* (*peremptory norm*). Misalnya: larangan melakukan perbudakan, genosida, dan penyiksaan.

4). Prinsip Hubungan Negara Hukum dan Hak Asasi manusia

Hak Asasi Manusia merupakan pemberian dari Tuhan, sebagai konsekuensi dari manusia adalah ciptaan Tuhan, sehingga tidak

dapat dirampas atau dihapuskan oleh negara. Negara berkewajiban menanggung beban atau bertanggung jawab untuk penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan hak asasi manusia bagi seluruh warga negaranya.¹²

13. Pengertian Kewajiban

Hak-kewajiban (*right-duty*) menurut Sudikno Meriokusumo, menyatakan bahwa setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya disatu pihak sebagai hak, sedangkan dipihak lain kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Hal inilah yang menurutnya bahwa hukum berbeda dengan hak dan kewajiban, walaupun keduanya tidak dapat dipisahkan. Hak dan kewajiban menjadi lebih tegas berlaku pada saat hukum dilibatkan dalam kasus konkret. Dengan demikian, implikasinya adalah lahirnya hak dan kewajiban.¹³

14. Perusahaan Asing/Penanaman Modal Asing (PMA)

a. Pengertian Perusahaan Asing/Penanaman Modal Asing (PMA)

Perusahaan asing adalah perusahaan yang sebagian atau seluruh modalnya dimiliki oleh negara (badan) asing dan/atau yang dalam usahanya dan kenyataannya bertujuan memindahkan sebagian atau seluruh keuntungannya ke luar negeri.

b. Pengertian Penanaman Modal

Penanaman Modal adalah segala bentuk kegiatan menanam modal, baik oleh penanam modal dalam negeri maupun penanam modal asing untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia.

c. Pengertian Penanaman Modal Asing

Penanam Modal Asing adalah perseorangan warga negara asing, badan usaha asing, dan/atau pemerintah asing yang melakukan

¹² Matompo, Osgar; Muliadi; Achmad Andi Nurul Isnawidiawinarti, 2018, "*Hukum dan Hak Asasi Manusia*". Intrans Publishing, Juli 2018.

¹³ G.Kartosapoetra, dkk. Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta : Dunia Aksara, hlm. 29

penanaman modal di wilayah Negara Republik Indonesia. Penanaman modal asing yang selanjutnya disingkat PMA adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh Penanam modal asing, baik yang menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri.

15. Badan Koordinasi Penanaman Modal

Badan Koordinasi Penanaman Modal selanjutnya disingkat BKPM adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab di bidang penanaman modal, yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

C. Orisinalitas Penelitian

Untuk mengetahui orisinalitas penelitian yang peneliti lakukan, dalam hal ini akan dicantumkan penelitian terdahulu, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain nya adalah;

1. Aulia Kosasih, Mahasiswi Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta pada tahun 2012 Penelitian yang berjudul “Perlindungan Hak Konstitusional Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di Malaysia”.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hak konstitusional tenaga kerja Wanita (TKW) Indonesia di luar negeri oleh Pemerintah dan konsep perlindungan serta implementasi perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Peraturan perundang-undangan dan perjanjian internasional yang berlaku, bertujuan untuk melindungi hak asasi manusia dan hak konstitusionalnya sebagai warga negara. Hak yang paling dibutuhkan oleh TKI terlebih lagi Tenaga Kerja Wanita Indonesia adalah mendapatkan perlindungan hukum dan perlindungan sosial selama proses pemberangkatan sampai mereka kembali lagi ke tanah air. TKI haruslah mendapatkan perlindungan dari Negara melalui Pemerintah dengan bentuk perlindungan yang diatur dengan hukum.

2. Regen Paolo, Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta pada tahun 2009 Penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri”.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana substansi peranan aparatur pemerintah, dan budaya hukum terkait dengan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia khususnya mengenai perlindungan pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri berdasarkan ketentuan dalam pasal 162 ayat (1) dan pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Permasalahan mengenai substansi akan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam Pasal 162 ayat (1) dikorelasikan dengan Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, ialah perumusannya masih belum lengkap dan luas (*komprehensif*), sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum (*unpredictable*).

Berdasarkan kedua penelitian yang telah dibaca oleh peneliti terhadap penelitian yang telah ada, maka belum terdapat penelitian yang membahastema Penerapan Perlindungan Hak-hak Pekerja di Perusahaan Asing dilihat dari aspek Hak Asasi Manusia. Perbedaan yang mendasari dari penelitian terdahulu adalah bahwa peneliti lebih mengkaji mengenai hak-hak dasar pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak dasar itu merupakan hak yang sangat penting agar pekerja mendapat hak yang sama, agar pekerja merasa nyaman dalam persamaan hak asasi manusia. Melihat pentingnya pekerja dan perlunya memberikan hak-hak dasar kepada pekerja maka dalam penelitian ini mengambil permasalahan: Penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek Hak Asasi Manusia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Pada penelitian ini, setelah peneliti mengumpulkan data dalam bentuk hasil wawancara, observasi maka untuk selanjutnya data tersebut akan dianalisis lebih mendalam lagi sehingga membentuk suatu kesimpulan ilmiah-alamiah yang dapat diterima oleh berbagai kalangan.

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian hukum dengan pendekatan yuridis empiris. Melalui pendekatan yuridis empiris, penelitian ini ingin menganalisa perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing ditinjau dari aspek hak asasi manusia di kota Salatiga. Tujuan pokok dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek hak asasi manusia.

C. Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang langsung didapat oleh peneliti dilapangan, dengan melakukan wawancara kepada :

- a. Manager HRD;
- b. Wakil dari Kepala Departemen;
- c. Wakil dari Supervisor;
- d. Ketua Serikat Pekerja; dan
- e. Wakil dari Pekerja

Berkaitan dengan bagaimana penerapan perlindungan hak pekerja di perusahaan asing, khususnya di tinjau dari hak asasi manusia, yaitu:

- 1) Perlindungan Upah
- 2) Jam Kerja
- 3) Tunjangan Hari Raya (THR)
- 4) Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 5) Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja
- 6) Cuti

2. Data Sekunder

Data yang didapat melalui penelitian kepustakaan atau dokumen terhadap bahan-bahan hukum, yaitu:

- a) Bahan hukum primer, yaitu semua ketentuan yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan yang bersifat mengikat, berbentuk undang-undang atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan, diantaranya:
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
 - 2) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
 - 3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 4) Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - 5) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal
 - 6) Undang-Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perusahaan
 - 7) Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR).
 - 8) Dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian
- b) Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang memberikan penjelasan atau keterangan-keterangan mengenai peraturan perundang-undangan pada bahan hukum primer berbentuk buku-buku yang ditulis oleh sarjana hukum, jurnal-jurnal hukum dan lain-lainnya.
- c) Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap sumber hukum primer dan sekunder yang lebih dikenal dengan nama acuan bidang hukum.

D. Subjek Penelitian

Peneliti menentukan subjek penelitian berdasarkan permasalahan yang akan diteliti tentang penerapan perlindungan hak-hak pekerja pada perusahaan asing ditinjau dari Hak Asasi Manusia. Pemilihan subjek penelitian atau responden berdasarkan orang yang dianggap paling tahu dan atas pertimbangan tertentu memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara dilakukan kepada; Manager HRD; wakil dari kepala departemen; wakil dari supervisor; ketua serikat pekerja; dan wakil dari pekerja. Metode yang dilakukan dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data melalui dialog (tanya-jawab) secara lisan baik langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode wawancara langsung dengan subjek informan. Disamping itu untuk memperlancar proses wawancara dalam hal ini peneliti akan menggunakan wawancara tak struktur yaitu wawancara yang bentuk pertanyaannya bebas (pertanyaan langsung tanpa daftar yang telah disusun sebelumnya).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif terdiri dari 3 (tiga) alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.¹⁴ Langkah-langkah analisis data kualitatif:

1. Reduksi Data

Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi Data merupakan suatu bentuk analisis untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.

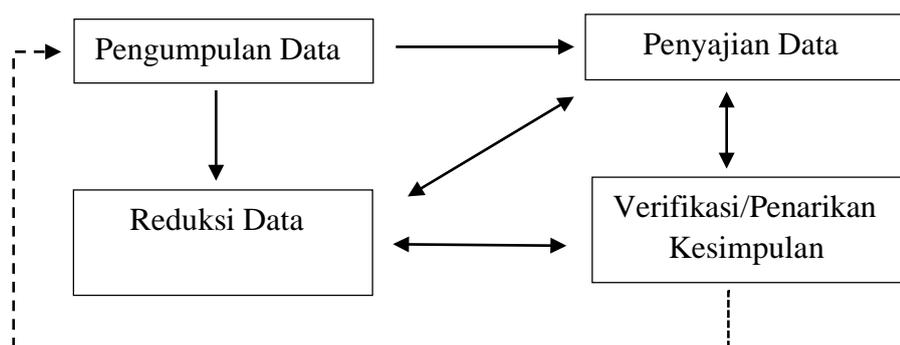
¹⁴ Miles and Huberman (1992:16)

2. Penyajian data

Kumpulan informasi yang dilaporkan dan dipaparkan secara tertulis. Penyajian data pada penelitian ini berbentuk uraian dari rangkuman hasil wawancara.

3. Menarik Kesimpulan

Setelah dilakukan verifikasi maka akan ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini. Penarikan suatu kesimpulan umum dari analisis penelitian. Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan melalui bagan dibawah ini:



Gambar. 1 Teknik Analisis Data

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum lokasi penelitian

PT. Kievit Indonesia merupakan Perseroan Terbatas yang berkedudukan dan berkantor pusat di Salatiga, di Jalan Merpati no.1, Mangunsari Kota Salatiga, dengan akta pendirian no.104 tertanggal 19 Nopember 2003 yang dibuat di hadapan Sutjipto, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta. PT. Kievit Indonesia bergerak dalam bidang industri bahan makanan dan minuman, yang memproduksi Krimer Nabati Bubuk. Perusahaan merupakan penanaman modal asing yang berasal dari negara Belanda. Pemasaran hasil produknya selain di Indonesia adalah Asia Pasifik, pemasaran ditujukan ke perusahaan industri (*business to business*). Perusahaan memiliki pekerja sejumlah 225 orang yang terdiri dari Direktur, Manager, Supervisor, Staf dan Operator. PT. Kievit Indonesia

2. Penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek hak asasi manusia.

Berdasarkan hak-hak normatif sebagai upaya perlindungan pekerja. Sebagai aset penting dalam proses produksi, pekerja memiliki peran strategis dalam sebuah industri baik barang maupun jasa. Pekerja yang terpenuhi hak-hak normatifnya akan bekerja maksimal memberikan yang terbaik pada perusahaan tempatnya pekerja, dan ini dengan sendirinya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Sebelum meneliti lebih dalam tentang hak-hak pekerja, peneliti menanyakan mengenai proses penerimaan pekerja di perusahaan. Berikut ini penjelasan terkait dengan penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek hak asasi manusia. Perusahaan melakukan tahapan proses penerimaan bagi pekerja yang akan masuk atau sebelum di pekerjakan sebagai berikut:

- a. Bagian HRD melakukan seleksi berkas permohonan lamaran kerja dari beberapa permohonan lamaran yang sudah masuk, sesuai dengan kebutuhan dari departemen terkait.
- b. Pelamar mengisi data pelamar dengan melampirkan copy kartu identitas (KTP/SIM/Passport), surat keterangan catatan kepolisian (SKCK)
- c. Mengikuti proses wawancara yang dilakukan oleh Manager HRD, Manager Departemen terkait yang membutuhkan pekerja dan
- d. selanjutnya tahap akhir dilakukan oleh pimpinan perusahaan dilakukan oleh Direktur HRD dan Direktur utama (*President Director*).
- e. Menjalani suatu pemeriksaan kesehatan secara fisik yang dilakukan oleh dokter yang ditunjuk oleh perusahaan. Jika hasil pemeriksaan memenuhi persyaratan kesehatan, maka pekerja diterima oleh perusahaan.
- f. Perusahaan melakukan penetapan gaji pokok berdasarkan; kecakapan, tanggung jawab, pengalaman, ruang lingkup perusahaan dan golongan.
- g. Menandatangani perjanjian kerja dalam 2 (dua) bahasa (Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris)
- h. Pekerja baru harus menjalani masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, pekerja yang telah menyelesaikan masa percobaan dianggap sepenuhnya diterima, dan ditetapkan sebagai pekerja tetap.

Berdasarkan hasil wawancara,¹⁵ terkait dengan penerapan perlindungan hak-hak pekerja, yaitu: perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya, kompensasi pemutusan hubungan kerja, cuti. Berikut ini penjelasan mengenai penerapan perlindungan hak-hak pekerja:

- a. Perlindungan Upah

Dalam penerapan perlindungan upah, sejak awal dalam proses perekrutan pekerja, upah merupakan hal yang sangat pokok yang perlu diketahui atau diinginkan dalam penerimaan pekerja. Perusahaan melakukan penerapan perlindungan terhadap hak pekerjanya berkaitan

¹⁵ Berdasarkan wawancara dengan Manager HRD perusahaan asing di kota Salatiga, "*Penerapan perlindungan hak-hak pekerja*" pada tanggal 19 Agustus 2020

dengan perlindungan upah mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945, pasal 27 ayat (2) yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,
- 2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (1) yaitu setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- 3) Keputusan Gubernur Jawa Tengah ¹⁶
- 4) Perjanjian kerja bersama, pada pasal 23 tentang penetapan gaji pokok, pasal 24 tentang penyesuaian gaji, pasal 25 tentang tanggal pembayaran gaji pokok.¹⁷

Mekanisme pelaksanaan pembayaran upah sebagaimana telah dilakukan perundingan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja, dalam proses penelitian berlangsung perjanjian kerja bersama berlaku untuk periode 2019-2021, yaitu:

- (1) Pasal 23 tentang penetapan gaji pokok, perusahaan melakukan penetapan gaji pokok berdasarkan; kecakapan, tanggung jawab, pengalaman, ruang lingkup perusahaan dan golongan.
- (2) Pasal 24 tentang penyesuaian gaji, perusahaan melakukan penyesuaian gaji pokok 1 (satu) kali dalam setahun, setiap tanggal 1 Januari, penyesuaian gaji bulan Januari-Maret akan dibayarkan secara rapel pada bulan April.
- (3) Pasal 25 tentang tanggal pembayaran gaji pokok, pembayaran atas gaji oleh pengusaha kepada pekerja dilakukan setiap bulannya maksimal H-2 dari tanggal akhir bulan dan khusus hari raya natal

¹⁶ Keputusan Gubernur Nomor 560/58 tahun 2019 tentang *penetapan besaran upah minimum kota di Jawa Tengah untuk tahun 2020*.

¹⁷ Perjanjian kerja bersama periode 2019-2021

pembayaran dilakukan H-2 sebelum tanggal 25 Desember.

Berdasarkan hasil analisa dari penerapan perlindungan upah, perusahaan menerapkan perlindungan upah sesuai dengan pasal 88 ayat (1) yaitu setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, keputusan Gubernur nomor 560/58 tahun 2019 tentang penetapan besaran UMK di Jawa Tengah untuk tahun 2020, dan Pasal 25 tentang tanggal pembayaran gaji pokok, pembayaran atas gaji oleh pengusaha kepada pekerja dilakukan setiap bulannya maksimal H-2 dari tanggal akhir bulan dan khusus hari raya natal pembayaran dilakukan H-2 sebelum tanggal 25 Desember.

Kesimpulan dari penerapan perlindungan upah ini, perusahaan telah mengikuti sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja. Pada saat penelitian berlangsung, perjanjian kerja bersama ini berlaku 2 (dua) tahun mulai 2019-2021, sebagaimana ketentuan peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 28 tahun 2004 tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja berasma pasal 29 tentang masa berlaku paling lama 2 (dua) tahun.

2) Jam Kerja

Perusahaan asing yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman, dalam kegiatan operasional dalam proses produksi berjalan 24 (dua puluh empat) dalam 1 (satu) hari, dan 7 (tujuh) hari dalam 1 (satu) minggu. Perusahaan asing menerapkan jam kerja secara shift untuk bagian operasional, yaitu: produksi, quality kontrol, maintenance dan pengelolaan air limbah dan satuan pengamanan (satpam), shift dibagi menjadi 3 (pagi, siang dan malam), penerapan jam kerja di dalam perusahaan mengikuti ketentuan peraturang perundang-undangan sebagaimana diatur dalam :

- a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 77, ayat 1 dan 2, yaitu :
- Ayat (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja Ayat (2) waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6(enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b) Keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 102 tahun 2002 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur disebutkan bahwa pekerja yang melebihi jam kerja 7 (tujuh) jam perhari 40 (empat) jam perminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam perhari 40 (empat puluh) jam perminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau bekerja pada waktu istirahat mingguan atau bekerja pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah, upah kerja lemburnya wajib dibayarkan pengusaha.
- c) Pasal 16 tentang Jam kerja/Kerja regu/Kerja lembur, perjanjian kerja bersama.

Pengusaha dan serikat pekerja sepakat untuk penerapan jam kerja sebagaimana dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Jenis Pekerjaan	Normal Shift (Pabrik)	Normal shift (Kantor)	Pengaturan shift (2-3 regu)	Pengaturan shift (4 regu)
Hari kerja	Senin–Jum’at	Senin–Jum’at	Senin–Jum’at	Senin–Jum’at
Jam kerja	08.00-17.00	08.00-17.00	Pagi 06.30-15.00 Siang 14.30-23.00 Malam 22.30-07.00	Pagi 06.30-15.00 Siang 14.30-23.00 Malam 22.30-07.00
Istirahat Makan	1 Jam	1 Jam	30 menit	30 menit

Tabel 1. Jam kerja¹⁸

¹⁸ Perjanjian kerja Bersama 2019-2021, pasal 16 tentang jamkerja/kerja regu/kerja lembur

Berdasarkan hasil analisa mengenai penerapan perlindungan jam kerja, dalam kegiatan operasional perusahaan menjalankan kerja shift yang dibagi menjadi 3 (tiga) shift yaitu pagi, siang dan malam. Perusahaan berjalan 24 (dua puluh empat) jam 1 (satu) hari, 7 (tujuh) hari dalam 1 (satu) minggu dengan daftar jam kerja sebagaimana tersebut dalam tabel. 1 Jam kerja, sesuai dengan pasal 77 ayat (1), (2) dan perjanjian kerja bersama, pasal 16 tentang jam kerja/kerja regu/kerja lembur. Dalam pelaksanaan jam kerja tersebut pekerja dapat melaksanakan kewajibannya di dalam bekerja. Kesimpulan bahwa perusahaan menetapkan jam kerja berdasarkan pasal 77 ayat (1), (2), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan perjanjian kerja sama, pasal 16 tentang jamkerja/kerja regu/kerja lembur.

3) Tunjangan hari raya Keagamaan

Tunjangan hari raya keagamaan termasuk salah satu hak normatif pekerja yang harus dibayarkan oleh pengusaha. THR keagamaan ini merupakan upaya untuk membantu pekerja dalam merayakan hari besar keagamaan bersama keluarga, dimana dalam momen hari raya ini kebutuhan pembiayaan berbagai keperluan agak meningkat. Perusahaan dalam menerapkan perlindungan tunjangan hari raya keagamaan, perusahaan membayar tunjangan hari raya keagamaan berdasarkan:

- a) Peraturan menteri ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya (THR) keagamaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja:
 - (1) Pekerja yang memiliki masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, berhak atas 1 (satu) bulan upah.
 - (2) Pekerja yang memiliki masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan tunjangan secara proporsional.
 - (3) THR keagamaan ini diberikan satu kali dalam satu tahun dan

dibayarkan paling lama satu minggu sebelum hari raya keagamaan.

- b) Perjanjian kerja Bersama, pasal 27 tentang tunjangan hari raya keagamaan dilakukan 2 (dua) minggu sebelum hari raya Idul Fitri, setiap tahunnya.

Ketentuan pembayaran yang di sepakati yaitu:

- 1) Pengusaha bersedia membayar kepada pekerja yang pada waktu pembayaran sudah bekerja 1(satu) tahun atau lebih yang diberikan selambat-lambatnya 2(dua) minggu sebelum hari raya, Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1,5(satu setengah) kali gaji pokok sebulan.
- 2) Kepada Pekerja yang pada waktu pembayaran, bekerja kurang dari 1 (satu) tahun tetapi lebih dari 3(tiga) bula, diberikan sebanyak jumlah bulan masa kerja dibagi 12(dua belas) kali 1(satu) gaji pokok sebuah bagi yang mempunyai hak untuk mendapatkannya.

Mekanisme pembayaran tunjangan hari raya dilakukan secara serentak kepada pekerja yang beragama Islam, dan non Islam, seperti: Kristen, Katholik, Protestan, Hindu dan Budha.

Berkaitan dengan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan yang dilakukan oleh perusahaan, tidak mengikuti sesuai hari keagamaan yang dianut oleh pekerja, mekanisme pembayaran tunjangan hari raya keagamaan tidak dilakukan berdasarkan hari raya keagamaan yang dianut oleh masing-masing pekerja, akan tetapi dilakukan secara serentak pada saat hari raya Idul Fitri. Hal tersebut dilakukan karena terdapat kendala dalam proses administrasi. Untuk menyelesaikan kendala yang ada, pengusaha melakukan diskusi kepada pekerja dan serikat pekerja, menjelaskan proses pembayaran tunjangan hari raya keagamaan akan dilakukan secara serentak. Hal tersebut dilakukan agar memudahkan sistem administrasi dalam proses pembayaran. Berdasarkan hasil diskusi yang telah dilakukan antara pengusaha dan serikat pekerja. Dengan dilakukannya diskusi dan perundingan tersebut telah disepakati bahwa dalam pelaksanaan pembayaran tunjangan hari

raya keagamaan, perusahaan melakukan pembayaran secara serentak pada saat hari raya Idul Fitri. Sebagai komitmen bersama, mekanisme pembayaran tunjangan hari raya keagamaan tersebut dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama. Pelaksanaan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan dilakukan 2 (dua) minggu sebelum hari raya Idul Fitri, setiap tahunnya. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya keagamaan sebesar 1,5 kali gaji pokok.

Berdasarkan hasil analisa penelitian tersebut diatas mengenai tunjangan hari raya, perusahaan telah menerapkan perlindungan hak atas Tunjangan Hari Raya (THR) berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 2, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 27 Tunjangan Hari Raya yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja untuk periode 2019-2021. Perusahaan melakukan pembayaran kepada pekerja yang pada waktu pembayaran sudah bekerja 1(satu) tahun atau lebih yang diberikan selambat-lambatnya 2(dua) minggu sebelum hari raya. Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1,5(satu setengah) kali gaji pokok sebulan. Pekerja yang pada waktu pembayaran, bekerja kurang dari 1(satu) tahun tetapi lebih dari 3(tiga) bulan, diberikan sebanyak jumlah bulan masa kerja dibagi 12 (dua belas) kali 1 (satu) gaji pokok sebuah bagi yang mempunyai hak untuk mendapatkannya.

4) Jaminan Sosial Tenaga Kerja / Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Sejak awal perusahaan berdiri, sebagai pemenuhan dari peraturan jaminan sosial tenaga kerja untuk melindungi pekerja. Setiap pekerja yang telah diterima oleh perusahaan, di daftarkan di kantor jaminan sosial tenaga kerja, yaitu meliputi: jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua. Perusahaan menerapkan perlindungan hak pekerja berdasarkan dengan :

- a) Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

- b) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial / BPJS wajib diikutkan dalam program jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP). Disamping itu pekerja dan pemberi kerja juga wajib diikutkan dalam program jaminan kesehatan nasional yang dikelola oleh BPJS Kesehatan.
- c) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2015 tentang jaminan pensiun
- d) Perjanjian kerja Bersama, pasal 28 biaya pengobatan, pasal 30 penggantian berobat jalan, pasal 31 penggantian rawat inap, pasal 32 badan pelayanan jaminan sosial.

Perusahaan telah menerapkan perlindungan hak pekerja tentang jaminan social tenaga kerja sebagai berikut:

- (1) BPJS Ketenagakerjaan, terdiri dari :
 - (a) Jaminan Kecelakaan
 - (b) Jaminan Kematian
 - (c) Jaminan Hari Tua
 - (d) Jaminan Pensiun
- (2) BPJS Kesehatan
 - (a) Rawat Inap
 - (b) Melahirkan
- (3) Penggantian biaya rawat inap dari Perusahaan Asuransi Axa Mandiri :
 - (a) Rawat Inap
 - (b) Melahirkan
- (4) Biaya penggantian rawat jalan

Berdasar ketentuan Undang-Undang tersebut diatas kewajiban iuran dalam pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan 5,7% (lima koma tujuh per serratus), Jaminan pension 5% (lima per seratus) dan BPJS Kesehatan 5% (lima per seratus) per bulan dari upah yang dilaporkan, selanjutnya dijabarkan iuran BPJS sebagai berikut:

(1). Iuran BPJS Ketenagakerjaan

(a) Iuran jaminan sosial tenaga kerja, kewajiban iuran terdiri dari perusahaan 3,7% (tiga koma tujuh per seratus) dan 2% (dua per seratus) per bulan yang di dari upah pekerja yang dilaporkan

(b) Iuran jaminan pensiun, kewajiban iuran terdiri dari perusahaan 2% (dua per seratus) dan 1% (satu per seratus) per bulan dari upah pekerja yang dilaporkan

(2). Iuran BPJS Kesehatan

Iuran jaminan kesehatan, kewajiban perusahaan 4% (empat per seratus) dan 1% (satu per seratus) per bulan dari upah pekerja yang dilaporkan

Dari penjabaran iuran BPJS diatas terlihat dari masing-masing kewajibannya antara kewajiban perusahaan dan pekerja. Kewajiban iuran yang harus di tanggung oleh pekerja, yaitu:

(a) Jaminan sosial tenaga kerja, 2% (dua perseratus)

(b) Jaminan pension 1% (satu per seratus)

(c) BPJS kesehatan. 1% (satu per seratus)

Kewajiban iuran yang seharusnya di tanggung oleh pekerja seperti tersebut di atas, perusahaan memberikan kebijakan kepada pekerja untuk membayar kewajiban iuran jaminan social tenaga kerja, jaminan pension dan jaminan kesehatan sebagai upaya perusahaan dalam melindungi hak jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja. Selain perlindungan jaminan sosial tenaga kerja melalui badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan dan badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) kesehatan, sebagaimana di tentukan dalam Undang-Undang Jaminan social nasional dan Undang-Undang badan penyelenggaraan jaminan social.

(3) Penggantian biaya rawat inap

Perusahaan memberikan perlindungan melalui asuransi komersial yaitu perusahaan Axa mandiri. Perusahaan asuransi Axa Mandiri melindungi

pekerja untuk rawat inap dan melahirkan. Fasilitas rawat ini yang diberikan oleh perusahaan asuransi axa mandiri sebagai berikut :

- a) 80% ditanggung oleh perusahaan asuransi
- b) 20% ditanggung oleh pekerja dengan menggunakan plafon biaya rawat jalan yang berkaitan dengan medis
- c) Perusahaan asuransi Axa Mandiri memiliki suatu program pengembalian dana (*cash back*) kepada pekerja apabila pekerja mengalami sakit, menggunakan fasilitas kesehatan yang di berikan oleh badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) Kesehatan untuk rawat inap dengan ketentuan maksimal rawat inap 5 (lima) hari, yaitu berupa pengembalian uang sebesar Rp200.000,- per hari.

(4) Biaya penggantian rawat jalan

Perusahaan juga memberikan biaya pengobatan untuk rawat jalan kepada :

- a) pekerja
- b) istri yang sah yang terdaftar di perusahaan,
- c) anak-anak yang sah jumlah maksimal 3 (tiga) orang anak yang terdaftar di perusahaan dibawah usia 21 tahun, belum menikah dan masih menjadi tanggungan penuh
- d) anak-anak yang sah dari pekerja wanita, dengan jumlah maksimal 3 (tiga) anak yang terdaftar di perusahaan dibawah usia 21 tahun, belum menikah dan masih menjadi tanggungan penuh anak angkat dengan bukti yang sah dan di daftarkan di perusahaan.
- e) Biaya pengobatan yang dibayarkan berdasarkan bukti-bukti pengobatan atau perawatan seperti kwitansi, besarnya tunjangan yang diberikan dalam 1 (satu) tahun sebesar:
 - 1) Golongan 07-09 sebanyak 4,5 kali gaji pokok sebulan
 - 2) Golongan 10-12 sebanyak 3 kali gaji pokok sebulan
 - 3) Golongan 13-15 sebanyak 2,5 kali gaji pokok sebulan
 - 4) Golongan 16 ke atas sebanyak 2 kali gaji pokok sebulan

Penggunaan atau klaim biaya pengobatan dilakukan oleh pekerja dengan menunjukkan bukti-bukt pengobatan atau perawatan seperti kwitansi dan hasil diagnosa dari dokter. Jumlah biaya pengobatan sebagai tersebut di atas berlaku untuk 1 (satu) tahun berjalan, yaitu Januari sampai dengan Desember dan akan diperbaharui setiap tahunnya berdasarkan kenaikan upah pokok. Selain dari biaya rawat jalan, perusahaan memberikan penggantianacamata kepada pekerja setiap 2 (dua) tahun, sebesar Rp1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), dengan dibuktikan kwitansi dan hasil pemeriksaan mata.

Berdasarkan hasil analisa dari penjelasan diatas bahwa perusahaan memberikan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, seperti: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun (BPJS Ketenagakerjaan), jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan). Selain jaminan sosial tenaga kerja tersebut, perusahaan memberikan jaminan asuransi untuk rawat inap, dan melahirkan melalui perusahaan asuransi Axa Mandiri, dan memberikan biaya pengobatan untuk rawat jalan yang besarnya ditetapkan berdasarkan golongan untuk periode 1 (satu) tahun, dan penggantianacamata, berdasarkan :

- a) Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- b) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial / BPJS
- c) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2015 tentang jaminan pensiun
- d) Perjanjian kerja Bersama, pasal 28 biaya pengobatan, pasal 30 penggantian berobat jalan, pasal 31 penggantian rawat inap, pasal 32 badan pelayanan jaminan sosial.

5) Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, perusahaan melakukan perlindungan pemutusan hubungan kerja berdasarkan:

- a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 156, 157 dan 162
- b) Perjanjian kerja Bersama yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja, pasal 50 tentang pemberhentian pekerja

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja atau pemberhentian terhadap pekerja tanpa memberitahukan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan apabila:

- (1) Pekerja dalam masa percobaan.
- (2) Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat.
- (3) Pekerja yang telah memasuki usia pensiun, atas kesepakatan kedua belah pihak dapat diperpanjang sampai dengan maksimal 2(dua) tahun (57 tahun) dengan manfaat pensiun diberikan di usia pensiun (55 tahun).
- (4) Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
- (5) Meninggal dunia, baik karena akibat hubungan kerja maupun tidak ada hubungan kerja.

Bila terjadi pernikahan diantara sesama pekerja atau saudara pekerja sehingga terbentuk ikatan suami/istri, Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap salah satu dari kedua pekerja tersebut.

Pemutusan hubungan kerja berpedoman kepada perundang-undangan yang berlaku. Berakhirnya hubungan kerja dikarenakan hal-hal sebagai berikut :

a. Meninggal Dunia

Apabila seorang Pekerja meninggal dunia dan meninggalkan istri atau suami sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, pasal 156 ayat. Selain itu, perusahaan juga telah memberikan kebijakan yang disesuaikan dengan kondisi, sebagai tambahan yang diterima oleh pekerja dan/atau anak yang namanya terdaftar pada administrasi perusahaan, maka kepada istri atau suami dan atau anak termaksud tadi diberikan tunjangan kematian.

Selain itu akan dilakukan pembayaran-pembayaran atas dasar Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

- b. Pekerja yang melakukan pelanggaran setelah surat peringatan ketiga kepada pekerja dapat diproses pemutusan hubungan kerjanya setelah mendapat surat peringatan ketiga yang diatur dalam perjanjian kerja bersama pasal 48 tentang sanksi indisipliner.
- c. Melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja bersama pasal 48 tentang sanksi indisipliner ayat 4 sub i,j,k,l,m,n,o,s maka pekerja dapat diberhentikan tanpa diberikan uang pesangon.¹²
- d. Usia lanjut/pensiun dan Pensiun Dini
 - 1) Pemutusan Hubungan Kerja karena usia lanjut atau pensiun, yaitu pada saat pekerja mencapai usia pensiun, maka kepada pekerja tersebut diberlakukan pemberian pesangon (pasal 156) dan uang penghargaan masa kerja (pasal 157) seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 2) Bagi Pekerja mencapai masa kerja 15 tahun atau berusia 45 tahun, dengan persetujuan dari Pengusaha berhak mengajukan pensiun dini dengan pembayaran sesuai pasal 49 ayat 3 sub d.1.
- e. Kepada pekerja yang dinyatakan bersalah oleh pengadilan berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku.
- f. Pengunduran diri dari perusahaan
 - 1) Pekerja yang mengundurkan diri wajib untuk memberitahukan pengunduran dirinya kepada perusahaan diatas kertas disertai alasan yang jelas, selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari sebelum pengunduran dirinya.
 - 2) Pekerja yang mengundurkan diri atas kehendak sendiri akan memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa prorata THR, sisa cuti, hak-hak lain yang wajib dibayarkan oleh

perusahaan dan uang jaminan hak berdasarkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan uang pisah yang besarnya diatur secara terpisah sesuai dengan Surat Keputusan Manajemen.

- 3) Sampai dengan diselenggarakannya program uang jaminan hak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka bagi Pekerja yang mengundurkan diri mendapatkan hak berupa prorata dan THR, sisa cuti dan hak-hak lain yang wajib dibayarkan oleh perusahaan.
- 4) Segala sesuatu yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja akan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan.
- 5) Pengunduran diri seperti disebutkan pada sub ayat a tidak berlaku bagi pekerja yang terkait dalam perjanjian kerja antar waktu dan bagi pekerja yang terkait dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian tersebut di atas, perusahaan telah menerapkan perlindungan hak kompensasi dalam pemutusan hubungan kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja periode 2019-2021. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menerapkan perlindungan hak-hak pekerja yang berkaitan dengan kompensasi pemutusan hubungan kerja.

6) Cuti

Berkaitan dengan penerapan perlindungan cuti, perusahaan asing memberikan cuti kepada pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus mendapatkan hak cuti selama 12 (dua belas) hari kerja dengan gaji pokok penuh. Dalam penerapan perlindungan hak cuti, perusahaan mengacu pada:

- a. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 79 ayat (2) huruf c tentang cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua

belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus

- b. Perjanjian kerja bersama, pasal 18 tentang Istirahat tahunan, pasal 20 tentang cuti haid/cuti melahirkan/keguguran, pasal 21 tentang ijin khusus

Hak cuti dan istirahat tahunan yang diberikan oleh perusahaan, di jabarkan dalam perjanjian kerja bersama pasal 18 tentang istirahat tahunan sebagai berikut :

- 1) Pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus mendapatkan hak cuti selama 12 (dua belas) hari kerja dengan gaji pokok penuh.
- 2) Pekerja yang bermaksud mempergunakan hak cutinya diwajibkan mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada atasannya.
- 3) Pengusaha bersedia mempertimbangkan untuk memberikan cuti extra perjalanan kepada pekerja ke tempat asal, dimana masih hidup dan bertempat tinggal orang tua langsung atau mertua dari pekerja sendiri dengan syarat:
 - (a) Cuti tahunan yang bersangkutan belum digunakan minimal 2 alat transportasi darat, laut, udara
 - (b) Apabila pekerja menggunakan 2 alat transportasi udara dan darat, minimum lama perjalanan adalah 24 jam
 - (c) Pekerja wajib melampirkan bukti atau tiket perjalanan
Cuti extra hanya diberikan 1 kali dalam 1 tahun
Pemberian cuti extra disesuaikan dengan lamanya perjalanan, dengan maksimal 3 (tiga) hari kerja
- 4) Cuti tidak dapat diakumulasikan dan harus diambil pada tahun yang bersangkutan dengan toleransi sampai dengan akhir Maret tahun berikutnya.
- 5) Tiap masa kerja 4 (empat) tahun Pengusaha memberikan hak 1 (satu) hari tambahan cuti tahunan dengan maksimum 6 hari setelah masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih.

- 6) Untuk pekerja yang cutinya melebihi dari hak cutinya, maka pada saat batas akhir cuti kelebihan (hutang) cutinya akan diperhitungkan pada tahun berikutnya. Demikian pula sebaliknya bilamana batas akhir cuti terdapat sisa cuti karena kepentingan perusahaan, bisa ditambahkan ke tahun berikutnya sampai dengan bulan Maret tahun berikut.

Selain hak cuti yang diberikan sebagaimana tersebut diatas, perusahaan memberikan cuti haid/cuti melahirkan/keguguran bagi pekerja wanita. Pekerja wanita berhak mendapat cuti haid dan cuti melahirkan sebagai berikut:

- (a) Bagi pekerja wanita yang akan melahirkan berhak diberi istirahat selama 4 (empat) bulan hari kalendar dengan gaji pokok penuh. Cuti persiapan melahirkan wajib diambil sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelum saatnya melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Cuti setelah melahirkan diambil maksimal 3 (tiga) bulan sesudah melahirkan Bilamana kelahiran terjadi pada saat usia kehamilan kurang dari 37 (tiga puluh tujuh) minggu (*kelahiran prematur*), hak cuti melahirkan dapat diberikan 4 (empat) bulan penuh setelah melahirkan
- (b) Pekerja wanita yang hendak menggunakan hak cuti melahirkan tersebut diatas wajib mengajukan surat permohonan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum istirahat cuti dimulai, disertai dengan surat keterangan dokter/bidan yang merawat.
- (c) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan, dianggap sebagai cuti sakit dan berhak memperoleh istirahat maksimal 1,5 bulan (kalender) dengan didukung surat keterangan dokter kandungan/ bidan.
- (d) Keguguran yang dimaksud pada ayat 3 tersebut adalah suatu proses berakhirnya kehamilan dimana janin belum mampu hidup diluar rahim, dengan kriteria usia kehamilan kurang dari 20 (duapuluh) minggu atau berat janin kurang dari 500 (limaratus) gram.
- (e) Ketentuan pengambilan cuti haid dengan mempertimbangkan kondisi kesehatan dan harus disertai surat keterangan dari dokter Perusahaan.

Perusahaan memberikan ijin khusus kepada pekerja yang tidak masuk kerja, dengan tetap mendapat gaji pokoknya, jenis dan jumlah hari yang di Ijin Khusus

- a. Ijinkan oleh perusahaan terkait ijin khusus tersebut sebagaimana tercantum dalam table 2. Ijin khusus dibawah ini dengan ketentuan yang dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2. Ijin khusus

	Kebutuhan Pekerja	Izin yang diberikan	Dapat diambil
1	Pernikahan pekerja	3 hari	Sebelum atau sesudah kejadian
2	Anak Pekerja menikah	2 hari	Sebelum atau sesudah kejadian
3	Membaptiskan atau menyunatkan anak	2 hari	Sebelum atau sesudah kejadian
4	Isteri pekerja melahirkan	2 hari	Sebelum atau sesudah kejadian
5	Suami, Istri, anak meninggal	3 hari	Pada atau sesudah kejadian
6	Orangtua, Mertua Meninggal	3 hari	Pada atau sesudah kejadian
7	Potong gigi	1 hari	Sebelum atau sesudah kejadian
8	Saudara kandung meninggal	2 hari	Pada atau sesudah kejadian
9	Anggota keluarga dalam 1 rumah meninggal	1 hari	Pada atau sesudah kejadian
10	Menjaga Isteri/Suami/ Anak sakit keras di rumah Sakit	2 hari	Pada saat kejadian
11	Korban penggusuran /kebakaran /kebanjiran / bencana alam	2 hari	Pada saat kejadian
12	Pekerja pindah rumah	2 hari	Pada saat kejadian
13	Istri keguguran kehamilan	2 hari	Pada atau sesudah kejadian

- b. Ijin khusus untuk meninggalkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, pekerja harus melampirkan dokumen pendukung akte nikah atau surat keterangan lainnya yang dikeluarkan oleh pejabat pemerintah setempat.
- c. Bagi pekerja yang menjalankan ibadah menurut agamanya sepanjang hari yang diperlukan, pengusaha akan membayar gaji pokok sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil analisa terhadap penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing di lihat dari aspek hak asasi manusia mengenai 6 (enam) hak pekerja, yaitu: perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya (THR), jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), kompensasi pemutusan hubungan kerja dan cuti. Perusahaan menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dilihat dari aspek hak asasi manusia. Dasar perlindungan dari hak pekerja tersebut, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- 3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 5) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara
- 6) Jaminan Sosial
- 7) Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR)
- 8) Perjanjian Kerja Bersama periode 2019-2021

2. Hambatan yang ada dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek Hak Asasi Manusia

Berdasarkan hasil Analisa dari penelitian rumusan masalah pertama mengenai penerapan perlindungan hak-hak pekerja dilihat dari aspek hak asasi manusia. Selanjutnya peneliti ingin mengetahui adakah hambatan yang ada dalam

penerapan perlindungan hak-hak pekerja dari 6 (enam) hak-hak pekerja, sebagai berikut:

a. Perlindungan Upah

Dalam penerapan perlindungan upah, sejak awal dalam proses perekrutan pekerja, upah merupakan hal yang sangat pokok yang perlu diketahui atau diinginkan dalam penerimaan pekerja. Perusahaan melakukan penerapan perlindungan terhadap hak pekerjanya berkaitan dengan perlindungan upah mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945, pasal 27 ayat (2) yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,
- 2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (1) yaitu setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- 3) Keputusan Gubernur Jawa Tengah
- 4) Perjanjian kerja bersama, pada pasal 23 tentang penetapan gaji pokok, pasal 24 tentang penyesuaian gaji, pasal 25 tentang tanggal pembayaran gaji pokok.

Mekanisme pelaksanaan pembayaran upah sebagaimana telah dilakukan perundingan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja, dalam proses penelitian berlangsung perjanjian kerja bersama berlaku untuk periode 2019-2021, yaitu:

- a) Pasal 23 tentang penetapan gaji pokok, perusahaan melakukan penetapan gaji pokok berdasarkan; kecakapan, tanggung jawab, pengalaman, ruang lingkup perusahaan dan golongan.
- b) Pasal 24 tentang penyesuaian gaji, perusahaan melakukan penyesuaian gaji pokok 1 (satu) kali dalam setahun, setiap tanggal 1 Januari, penyesuaian gaji bulan Januari-Maret akan dibayarkan secara rapel pada bulan April.

c) Pasal 25 tentang tanggal pembayaran gaji pokok, pembayaran atas gaji oleh pengusaha kepada pekerja dilakukan setiap bulannya maksimal H-2 dari tanggal akhir bulan dan khusus hari raya natal pembayaran dilakukan H-2 sebelum tanggal 25 Desember. Berdasarkan hasil analisa dari penerapan perlindungan upah, perusahaan menerapkan perlindungan upah sesuai dengan pasal 88 ayat (1) yaitu setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, keputusan Gubernur nomor 560/58 tahun 2019 tentang penetapan besaran UMK di Jawa Tengah untuk tahun 2020, dan Pasal 25 tentang tanggal pembayaran gaji pokok, pembayaran atas gaji oleh pengusaha kepada pekerja dilakukan setiap bulannya maksimal H-2 dari tanggal akhir bulan dan khusus hari raya natal pembayaran dilakukan H-2 sebelum tanggal 25 Desember.

Kesimpulan dari penerapan perlindungan upah ini, tidak ada hambatan dalam penerapan perlindungan upah. Perusahaan telah menerapkan perlindungan upah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja. Pada saat penelitian berlangsung, perjanjian kerja bersama ini berlaku 2 (dua) tahun mulai 2019-2021, sebagaimana ketentuan peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 28 tahun 2004 tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja berasma pasal 29 tentang masa berlaku paling lama 2 (dua) tahun.

b. Jam Kerja

Perusahaan asing yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman, dalam kegiatan operasional dalam proses produksi berjalan 24 (dua puluh empat) dalam 1 (satu) hari, dan 7 (tujuh) hari dalam 1 (satu) minggu. Perusahaan asing menerapkan jam kerja secara shift untuk bagian operasional, yaitu: produksi, quality kontrol, maintenance dan pengelolaan air limbah dan satuan pengamanan (satpam), shift dibagi

menjadi 3 (pagi, siang dan malam), penerapan jam kerja di dalam perusahaan mengikuti ketentuan peraturang perundang-undangan sebagaimana diatur dalam :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 77, ayat 1 dan 2, yaitu :
 Ayat (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja Ayat (2) waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
 7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6(enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 102 tahun 2002 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur disebutkan bahwa pekerja yang melebihi jam kerja 7 (tujuh) jam perhari 40 (empat) jam perminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam perhari 40 (empat puluh) jam perminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau bekerja pada waktu istirahat mingguan atau bekerja pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah, upah kerja lemburnya wajib dibayarkan pengusaha.
- 3) Pasal 16 tentang Jam kerja/Kerja regu/Kerja lembur, perjanjian kerja bersama.

Pengusaha dan serikat pekerja sepakat untuk penerapan jam kerja sebagaimana dijelaskan dalam tabel 1. Jam kerja dibawah ini:

Jenis Pekerjaan	Normal Shift (Pabrik)	Normal shift (Kantor)	Pengaturan shift (2-3 regu)	Pengaturan shift (4 regu)
Hari kerja	Senin–Jum’at	Senin–Jum’at	Senin–Jum’at	Senin–Jum’at
Jam kerja	08.00-17.00	08.00-17.00	Pagi 06.30-15.00 Siang 14.30-23.00 Malam 22.30-07.00	Pagi 06.30-15.00 Siang 14.30-23.00 Malam 22.30-07.00
Istirahat Makan	1 Jam	1 Jam	30 menit	30 menit

Berdasarkan hasil analisa mengenai penerapan perlindungan jam kerja, perusahaan tidak mengalami hambatan dalam penerapan perlindungan jam kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 77 ayat (1), (2) dan perjanjian kerja bersama, pasal 16 tentang jam kerja/kerja regu/kerja lembur. Dalam kegiatan operasional perusahaan menjalankan kerja shift yang dibagi menjadi 3 (tiga) shift yaitu pagi, siang dan malam. Perusahaan berjalan 24 (dua puluh empat) jam 1 (satu) hari, 7 (tujuh) hari dalam 1 (satu) minggu dengan daftar jam kerja sebagaimana tersebut dalam tabel. 1 Jam kerja, sesuai dengan Dalam pelaksanaan jam kerja tersebut pekerja dapat melaksanakan kewajibannya di dalam bekerja. Kesimpulan bahwa perusahaan menetapkan jam kerja berdasarkan pasal 77 ayat (1), (2), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan perjanjian kerja sama, pasal 16 tentang jamkerja/kerja regu/kerja lembur.

c. Tunjangan Hari Raya

Dalam penerapan perlindungan terhadap Tunjangan Hari Raya (THR), perusahaan menerapkan perlindungan Tunjangan Hari Raya berdasarkan:

- 1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
- 2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pasal 27 tentang tunjangan hari raya keagamaan dilakukan 2 (dua) minggu sebelum hari raya Idul Fitri, setiap tahunnya.

Berdasarkan wawancara¹⁹ mengenai hambatan yang ada dalam pelaksanaan pembayaran tunjangan hari raya yaitu pembayaran tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja tidak dibayarkan sesuai dengan hari raya dari masing-masing agama yang dianut oleh pekerja, karena

¹⁹ Wawancara dengan Manager HRD, pada tanggal 19 Agustus 2020

terkendala proses administrasi. Untuk mengatasi hambatan tersebut di atas, dilakukan komunikasi dan diskusi kepada serikat pekerja, dan dapat disepakati untuk pembayaran tunjangan hari raya, perusahaan melakukan mekanisme pembayaran secara serentak kepada pekerja yang beragama Islam, dan non Islam, seperti: Kristen, Katholik, Protestan, Hindu dan Buddha. Kesepakatan tersebut dicantumkan dalam Persetujuan Kerja Bersama. Kesimpulan atas penerapan perlindungan tunjangan hari raya keagamaan terdapat hambatan dalam pelaksanaan pembayarannya.

d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK),

Perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggarakannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Dalam perlindungan hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja, perusahaan menerapkan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan:

- 1) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional
- 2) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial
- 3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja periode 2019-2021.

Untuk penerapan perlindungan hak atas Jaminan Sosial Tenaga kerja, tidak ada hambatan dari perusahaan dalam memberikan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perusahaan telah memberikan jaminan social tenaga kerja sebagai berikut:

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri dari:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
 - b) Jaminan Kematian
 - c) Jaminan Hari Tua
 - d) Jaminan Pensiun
2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan terdiri dari:
- a) Rawat Inap
 - b) Rawat Jalan
3. Perusahaan Asuransi Axa Mandiri, terdiri dari:
- a) Rawat Inap
 - b) Melahirkan
4. Penggantian Biaya Rawat Inap
- Perusahaan mendaftarkan pekerja ke Asuransi Axa Mandiri untuk mendapatkan fasilitas rawat inap dengan ketentuan sebagai berikut:
- a) 80% akan ditanggung oleh perusahaan asuransi komersial
 - b) 20% ditanggung oleh pekerja dengan menggunakan plafon rawat jalan untuk kaitannya dengan medis.
 - c) Perusahaan asuransi komersial akan memberikan insentif sebesar Rp200.000,-(dua ratus ribu rupiah) per hari (maksimal 5 hari) kepada pekerja yang menggunakan fasilitas kesehatan rawat inap dengan BPJS Kesehatan sesuai dengan ketentuan (melalui dokter keluarga atau fasilitas kesehatan tingkat I untuk mendapatkan surat rujukan ke rumah sakit yang ditunjuk).
 - d) Biaya-biaya perawatan dan obat-obatan karena penyakit kronis dan membutuhkan waktu lama untuk disembuhkan, ditanggung oleh pengusaha.
5. Penggantian Rawat Jalan
- a. Perusahaan memberikan tunjangan penggantian biaya-biaya pengobatan dan perawatan selama waktu 1(satu) tahun dari pekerja beserta Isteri dan anak-anak yang terdaftar pada

administrasi perusahaan. Perusahaan akan membayar atas dasar bukti-bukti pengobatan atau perawatan seperti kwitansi dan sebagainya. Besaran tunjangan berdasarkan golongan, yaitu:

- 1) Golongan 07-09 sebanyak 4,5 x gaji pokok sebulan
- 2) Golongan 10-12 sebanyak 3 x gaji pokok sebulan
- 3) Golongan 13-15 sebanyak 2,5 x gaji pokok sebulan
- 4) Golongan 16 keatas sebanyak 2 x gaji pokok sebulan

Berdasarkan hasil Analisa penelitian mengenai penerapan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan penjelasan dari Manager HRD bahwa untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan (2%), Jaminan Pensiun (1%) dan BPJS Kesehatan (1%), yang seharusnya menjadi tanggung jawab pekerja, ditanggung oleh perusahaan. perusahaan tidak memiliki hambatan dalam penerapannya. Kesimpulan dari penerapan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, perusahaan telah menerapkan berdasarkan (1) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, (2) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan (3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pasal 28 biaya pengobatan, pasal 30 penggantian berobat jalan, pasal 31 penggantian rawat inap, pasal 32 badan pelayanan jaminan sosial. yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja untuk periode 2019-2021.

e. Kompensasi PHK,

Dalam kaitannya dengan perlindungan hak pekerja mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja. Perusahaan menerapkan perlindungan berdasarkan:

1. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 156, 157 dan 162 tentang uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

2. Perjanjian Kerja Bersama, pasal 50 tentang pemberhentian pekerja yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja untuk periode 2019-2021.

Berkaitan dengan pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja, perusahaan tidak mengalami hambatan dalam penerapan perlindungan hak kompensasi pemutusan hubungan kerja, perusahaan telah membuat rincian ketentuan sebagai berikut:

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja atau pemberhentian terhadap pekerja tanpa memberitahukan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan apabila:

- 1) Pekerja dalam masa percobaan.
- 2) Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat.
- 3) Pekerja yang telah memasuki usia pensiun, atas kesepakatan kedua belah pihak dapat diperpanjang sampai dengan maksimal 2(dua) tahun (57 tahun) dengan manfaat pensiun diberikan di usia pensiun (55 tahun).
- 4) Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
- 5) Meninggal dunia, baik karena akibat hubungan kerja maupun tidak ada hubungan kerja.
- 6) Bila terjadi pernikahan diantara sesama pekerja atau saudara pekerja sehingga terbentuk ikatan suami/istri, Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap salah satu dari kedua pekerja tersebut.
- 7) Pemutusan hubungan kerja berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156.

Berakhirnya hubungan kerja dikarenakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Meninggal Dunia

Apabila seorang Pekerja meninggal dunia dan meninggalkan istri atau suami sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, pasal 156 ayat. Selain itu, perusahaan juga telah

memberikan kebijakan yang disesuaikan dengan kondisi, sebagai tambahan yang diterima oleh pekerja dan/atau anak yang namanya terdaftar pada administrasi perusahaan, maka kepada istri atau suami dan atau anak termaksud tadi diberikan tunjangan kematian; Sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Selain itu akan dilakukan pembayaran-pembayaran atas dasar UU No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

- b. Melakukan pelanggaran setelah Surat Peringatan ketiga kepada pekerja dapat diproses pemutusan hubungan kerjanya setelah mendapat Surat Peringatan Ketiga yang diatur dalam pasal 48.
- c. Melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam pasal 48 ayat 4 sub i,j,k,l,m,n,o,s maka pekerja dapat diberhentikan tanpa diberikan uang pesangon.
- d. Usia lanjut atau pensiun dan Pensiun Dini
 - 1) Pemutusan Hubungan Kerja karena usia lanjut atau pensiun, yaitu pada saat pekerja mencapai usia pensiun, maka kepada pekerja tersebut diberlakukan pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156
 - 2) Bagi Pekerja mencapai masa kerja 15 tahun atau berusia 45 tahun, dengan persetujuan dari Pengusaha berhak mengajukan pensiun dini dengan pembayaran sesuai pasal 49 ayat 3 sub d.1.
- e. Kepada pekerja yang dinyatakan bersalah oleh pengadilan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- f. Pengunduran diri dari perusahaan
 - 1) Pekerja yang mengundurkan diri wajib untuk memberitahukan
 - 2) pengunduran dirinya kepada perusahaan diatas kertas disertai alasan yang jelas, selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari sebelum pengunduran dirinya.

- 3) b) Pekerja yang mengundurkan diri atas kehendak sendiri akan memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa prorata THR, sisa cuti, hak-hak lain yang wajib dibayarkan oleh perusahaan dan uang jaminan hak berdasarkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan uang pisah yang besarnya diatur secara terpisah sesuai dengan Surat Keputusan Manajemen.
- 4) Sampai dengan diselenggarakannya program uang jaminan hak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka bagi Pekerja yang mengundurkan diri mendapatkan hak berupa prorata dan THR, sisa cuti dan hak-hak lain yang wajib dibayarkan oleh perusahaan.
- 5) d) Segala sesuatu yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja akan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan.
- 6) Pengunduran diri seperti disebutkan pada sub ayat a tidak berlaku bagi pekerja yang terkait dalam perjanjian kerja antar waktu dan bagi pekerja yang terkait dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian tersebut di atas, perusahaan telah menerapkan perlindungan hak kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja periode 2019-2021. Perusahaan tidak mengalami kendala dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Kesimpulan bahwa perusahaan telah menerapkan perlindungan hak pekerja berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja berdasarkan (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dan Pasal 156, 157 dan 162 tentang uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dan (2) Perjanjian Kerja Bersama, pasal 50 tentang pemberhentian pekerja yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja untuk periode 2019-2021.

f. Cuti

Dalam penerapan perlindungan Cuti, perusahaan menerapkan perlindungan berdasarkan:

1. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 79 ayat 2 huruf c, cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk periode 2019-2021 Perusahaan menerapkan perlindungan hak cuti dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus mendapatkan hak cutinya selama 12 hari kerja dengan gaji pokok penuh.
 - b. Pekerja yang bermaksud mempergunakan hak cutinya diwajibkan mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada atasannya.
 - c. Pengusaha bersedia mempertimbangkan untuk memberikan cuti extra perjalanan ke pekerja ke tempat asal, dimana masih hidup dan bertempat tinggal orang tua langsung atau mertua dari pekerja sendiri dengan syarat:
 - 1) Cuti tahunan yang bersangkutan belum digunakan
 - 2) Minimal 2 alat transportasi darat, laut, udara
 - 3) Apabila pekerja menggunakan 2 alat transportasi udara dan darat, minimum lama perjalanan adalah 24 jam
 - 4) Pekerja wajib melampirkan bukti atau tiket perjalanan
 - 5) Cuti extra hanya diberikan 1 kali dalam 1 tahun

- 6) Pemberian cuti extra disesuaikan dengan lamanya perjalanan, dengan maksimal 3(tiga) hari kerja
- d. Cuti tidak dapat diakumulasikan dan harus diambil pada tahun yang bersangkutan dengan toleransi sampai dengan akhir Maret tahun berikutnya.
 - e. Tiap masa kerja 4 (empat) tahun Pengusaha memberikan hak 1 (satu) hari tambahan cuti tahunan dengan maksimum 6 hari setelah masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih.
 - f. Untuk Pekerja yang cutinya melebihi dari hak cutinya, maka pada saat batas akhir cuti kelebihan (hutang) cutinya akan diperhitungkan pada tahun berikutnya. Demikian pula sebaliknya bilamana batas akhir cuti terdapat sisa cuti karena kepentingan perusahaan, bisa ditambahkan ke tahun berikutnya sampai dengan bulan Maret tahun berikut.

Perusahaan juga memberikan perlindungan hak Cuti Haid atau Cuti Melahirkan atau Keguguran bagi pekerja wanita. Pekerja wanita berhak mendapat cuti haid dan cuti hamil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati oleh pengusaha dan serikat pekerja periode 2019-2021, sebagai berikut:

- a) Bagi Pekerja wanita yang akan melahirkan berhak diberi istirahat selama 4 bulan hari kalendar dengan gaji pokok penuh. Cuti persiapan melahirkan wajib diambil sekurang-kurangnya 1(satu) bulan sebelum saatnya melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Cuti setelah melahirkan diambil maksimal 3 (tiga) bulan sesudah melahirkan Bilamana kelahiran terjadi pada saat usia kehamilan kurang dari 37 minggu (kelahiranprematurn), hak cuti melahirkan dapat diberikan 4 (empat) bulan penuh setelah melahirkan
- b) Pekerja wanita yang hendak menggunakan hak cuti melahirkan tersebut diatas wajib mengajukan surat permohonan

selambatlambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum istirahat cuti dimulai, disertai dengan surat keterangan dokter/bidan yang merawat.

- c) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan, dianggap sebagai cuti sakit dan berhak memperoleh istirahat maksimal 1,5 bulan (kalender) dengan didukung surat keterangan dokter kandungan/ bidan.
- d) Keguguran yang dimaksud pada ayat 3 tersebut adalah suatu proses berakhirnya kehamilan dimana janin belum mampu hidup diluar rahim, dengan kriteria usia kehamilan kurang dari 20 (duapuluh) minggu atau berat janin kurang dari 500 (limaratus) gram.
- e) Ketentuan pengambilan cuti haid dengan mempertimbangkan kondisi kesehatan dan harus disertai surat keterangan dari dokter Perusahaan.

3 Solusi penyelesaian hambatan dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja dilihat dari aspek hak asasi manusia

Dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja di tinjau dari aspek hak asasi manusia pada perusahaan asing di kota Salatiga. Perusahaan menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dilihat dari aspek hak asasi manusia, terhadap: perlindungan upah, jam kerja, tunjangan hari raya (THR), jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), kompensasi pemutusan hubungan kerja dan cuti. Dalam pelaksanaan penerapan perlindungan hak-hak pekerja, masih terdapat hambatan, yaitu:

- 1) Tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016, pembayaran dilakukan oleh perusahaan secara serentak pada hari Raya Idul Fitri kepada seluruh pekerja. Hari Raya Keagamaan di Indonesia yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut adalah Hari Raya Idul Fitri untuk Pekerja beragama Islam, Hari Raya Natal untuk Pekerja beragama Katolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi untuk Pekerja

beragama Hindu, Hari Raya Waisak untuk Pekerja beragama Buddha, dan Hari Raya Imlek untuk Pekerja beragama Konghucu.

Dalam menyelesaikan hambatan atas ketidaksesuaian pelaksanaan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan, Manager HRD melakukan komunikasi kepada pekerja yang beragama non Islam dan serikat kerja berkaitan dengan pembayaran tunjangan hari raya.¹⁹ Komunikasi yang dilakukan adalah untuk menyampaikan maksud pembayaran tunjangan hari raya secara serentak, tujuannya untuk memudahkan sistem administrasi dan menghindari adanya pembayaran yang terlewat. Setelah dilakukan komunikasi dan diskusi antara pengusaha dan serikat pekerja, dapat disepakati untuk pembayaran tunjangan hari raya dilakukan secara serentak bagi seluruh pekerja, pembayaran akan dilaksanakan 2 (dua) minggu sebelum hari Raya Idul Fitri.

- 2) Peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja.

Dalam hal penerapan perlindungan hak-hak pekerja, perusahaan selalu berupaya untuk melaksanakan dalam pemenuhan kewajiban terhadap peraturan yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara¹⁶, dijelaskan bahwa jika ada peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan perlindungan hak pekerja tidak semua peraturan dan atau peraturan perubahan dapat langsung diterapkan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya komunikasi dan diskusi yang dilakukan oleh Manager HRD kepada pihak manajemen (stake holder) diluar negeri, untuk menjelaskan mengenai adanya peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja. Komunikasi yang dilakukan oleh Manager HRD perlu dilakukan beberapa kali, agar manajemen dapat memahami dan setuju untuk menerapkan sesuai dengan

¹⁶ Berdasarkan wawancara dengan Manager HRD, pada tanggal 19 Agustus 2020

ketentuan peraturan yang berlaku, selanjutnya dikomunikasikan kepada serikat pekerja dalam forum Lembaga kerja sama Bipartit (LKS Bipartit). Kemudian perusahaan menerapkan perlindungan hak pekerja yang diatur dalam peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang ada.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dalam menyelesaikan solusi dari hambatan yang ada dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja terkait dengan ketidaksesuaian pelaksanaan pembayaran tunjangan hari raya dan adanya peraturan baru dan atau peraturan perubahan, yaitu:

Tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016, pembayaran dilakukan oleh perusahaan secara serentak pada hari Raya Idul Fitri kepada seluruh pekerja. Hari raya keagamaan di Indonesia yang dimaksud dalam

- a. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut adalah Hari Raya Idul Fitri untuk Pekerja beragama Islam, Hari Raya Natal untuk Pekerja beragama Katolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi untuk Pekerja beragama Hindu, Hari Raya Waisak untuk Pekerja beragama Buddha, dan Hari Raya Imlek untuk Pekerja beragama Konghucu. Dalam menyelesaikan hambatan atas ketidaksesuaian pelaksanaan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan, Manager HRD melakukan komunikasi kepada pekerja yang beragama non Islam dan serikat kerja berkaitan dengan pembayaran tunjangan hari raya. Komunikasi yang dilakukan adalah untuk menyampaikan maksud pembayaran tunjangan hari raya secara serentak, tujuannya untuk memudahkan sistem administrasi dan menghindari adanya pembayaran yang terlewat. Setelah dilakukan komunikasi dan diskusi antara pengusaha dan serikat pekerja, dapat disepakati untuk pembayaran tunjangan hari raya dilakukan secara serentak bagi seluruh pekerja, pembayaran akan dilaksanakan 2 (dua) minggu sebelum hari Raya Idul Fitri.
- b. Peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja.

Dalam hal penerapan perlindungan hak-hak pekerja, perusahaan selalu berupaya untuk melaksanakan dalam pemenuhan kewajiban terhadap peraturan yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara, dijelaskan bahwa jika ada peraturan baru dan atau perubahan yang berkaitan perlindungan peraturan hak pekerja tidak semua peraturan dan atau peraturan perubahan dapat langsung diterapkan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya komunikasi dan diskusi yang dilakukan oleh Manager HRD kepada pihak manajemen (stake holder) diluar negeri, untuk menjelaskan mengenai adanya peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja. Komunikasi yang dilakukan oleh Manager HRD perlu dilakukan beberapa kali, agar manajemen dapat memahami dan setuju untuk menerapkan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku, selanjutnya dikomunikasikan kepada serikat pekerja dalam forum Lembaga kerja sama Bipartit (LKS Bipartit). Kemudian perusahaan menerapkan perlindungan hak pekerja yang diatur dalam peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang ada.

B. Pembahasan

Menurut Satjipto Raharjo bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingan tersebut. Kemudian dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayom) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku,

lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Berdasarkan hasil analisa peneitian terhadap penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing di lihat dari aspek hak asasi manusia mengenai 6 (enam) hak pekerja, yaitu: Perlindungan upah, Jam kerja, Tunjangan hari raya (THR), Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), Kompensasi pemutusan hubungan kerja dan Cuti. Perusahaan menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dilihat dari aspek hak asasi manusia, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
 - b. Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
 - c. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - e. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
 - f. Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR).
 - g. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2019 – 2021
2. Hambatan yang ada dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja di tinjau dari aspek hak asasi manusia pada perusahaan asing di kota Salatiga.
 - a. Tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016, pembayaran dilakukan oleh perusahaan secara serentak pada hari Raya Idul Fitri kepada seluruh pekerja. Hari Raya Keagamaan di Indonesia yang dimaksud alam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut adalah Hari Raya Idul Fitri untuk Pekerja beragama Islam, Hari Raya Natal untuk Pekerja beragama Katolik

dan Protestan, Hari Raya Nyepi untuk Pekerja beragama Hindu, Hari Raya Waisak untuk Pekerja beragama Buddha, dan Hari Raya Imlek untuk Pekerja beragama Konghucu. Untuk mengatasi hambatan tersebut di atas, dilakukan komunikasi dan diskusi kepada serikat pekerja, dan dapat disepakati untuk pembayaran tunjangan hari raya, perusahaan melakukan mekanisme pembayaran secara serentak kepada pekerja yang beragama Islam, dan non Islam, seperti: Kristen, Katholik, Protestan, Hindu dan Buddha. Kesepakatan tersebut dicantumkan dalam Persetujuan Kerja Bersama. Kesimpulan atas penerapan perlindungan tunjangan hari raya keagamaan terdapat hambatan dalam pelaksanaan pembayarannya.

- b. Peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja.

Dalam hal penerapan perlindungan hak-hak pekerja, perusahaan selalu berupaya untuk melaksanakan dalam pemenuhan kewajiban terhadap peraturan yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara, dijelaskan bahwa jika ada peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan perlindungan hak pekerja tidak semua peraturan dan atau peraturan perubahan dapat langsung diterapkan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya komunikasi dan diskusi yang dilakukan oleh Manager HRD kepada pihak manajemen (stake holder) diluar negeri, untuk menjelaskan mengenai adanya peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja.

3. Berdasarkan dari analisa berkaitan solusi penyelesaian dari hambatan yang ada dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja terkait dengan ketidaksesuaian pelaksanaan pembayaran tunjangan hari raya dan adanya

peraturan baru dan atau peraturan perubahan. Solusi penyelesaian hambatan dalam hal tersebut diatas, yaitu:

- a. Manager HRD melakukan komunikasi kepada pekerja yang beragama non Islam dan serikat kerja berkaitan dengan pembayaran tunjangan hari raya. Komunikasi yang dilakukan adalah untuk menyampaikan maksud pembayaran tunjangan hari raya secara serentak, tujuannya untuk memudahkan sistem administrasi dan menghindari adanya pembayaran yang terlewat. Setelah dilakukan komunikasi dan diskusi antara pengusaha dan serikat pekerja, dapat disepakati untuk pembayaran tunjangan hari raya dilakukan secara serentak bagi seluruh pekerja, pembayaran akan dilaksanakan 2 (dua) minggu sebelum hari Raya Idul Fitri.
- b. Peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja.

Dalam hal penerapan perlindungan hak-hak pekerja, perusahaan selalu berupaya untuk melaksanakan dalam pemenuhan kewajiban terhadap peraturan yang berlaku di Indonesia. Manager HRD melakukan komunikasi dan diskusi kepada pihak manajemen (stake holder) diluar negeri, untuk menjelaskan mengenai adanya peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja. Komunikasi yang dilakukan oleh Manager HRD perlu dilakukan beberapa kali, agar manajemen dapat memahami dan setuju untuk menerapkan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku, selanjutnya dikomunikasikan kepada serikat pekerja dalam forum Lembaga kerja sama Bipartit (LKS Bipartit). Kemudian perusahaan menerapkan perlindungan hak pekerja yang atur dalam peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang ada.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dalam bab ini peneliti menarik kesimpulan yang merupakan inti dari pembahasan. Kemudian berdasarkan itu pula peneliti akan mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing di lihat dari aspek hak asasi manusia.

A. Simpulan

Perusahaan telah menerapkan perlindungan hak-hak pekerja. Hasil analisa dari penjelasan di atas, dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan asing dilihat dari aspek hak asasi manusia.

a) Perlindungan Upah,

Perusahaan asing di kota Salatiga telah menerapkan perlindungan hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945, pasal 27 ayat (2) yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,
- 2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (1)
- 3) Keputusan Gubernur Nomor 560/58 tahun 2019 tentang penetapan besaran UMK di Jawa Tengah untuk tahun 2020.
- 4) Perjanjian kerja bersama, pada pasal 23 tentang penetapan gaji pokok, pasal 24 tentang penyesuaian gaji, pasal 25 tentang tanggal pembayaran gaji pokok.

b) Jam Kerja

Perusahaan telah memenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 77, ayat 1 dan 2,

- 2) Keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 102 tahun 2002 tentang waktu kerja lembur.
 - 3) Pasal 16 tentang Jam kerja/Kerja regu/Kerja lembur, perjanjian kerja bersama.
- c) Tunjangan Hari Raya(THR),
Terkait dengan tunjangan hari raya keagamaan, perusahaan telah memenuhi ketentuan :
- 1) Peraturan menteri ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya (THR) keagamaan bagi pekerja.
 - 2) Perjanjian kerja Bersama, pasal 27 tentang tunjangan hari raya keagamaan dilakukan 2 (dua) minggu sebelum hari raya Idul Fitri, setiap tahunnya.
- d) Jaminan Sosial Tenaga Kerja(Jamsostek),
Dalam melindungi jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan pensiun serta jaminan kesehatan, perusahaan telah memenuhi sesuai ketentuan :
- 1) Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - 2) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial / BPJS wajib diikutkan dalam program jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP). Disamping itu pekerja dan pemberi kerja juga wajib diikutkan dalam program jaminan kesehatan nasional yang dikelola oleh BPJS Kesehatan.
 - 3) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2015 tentang jaminan pensiun
- e) Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja
Mengenai pemutusan hubungan kerja perusahaan memenuhi ketentuan berdasarkan pasal 93 ayat (3), pasal 156 ayat (2), (3), (4), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

f) Cuti.

Perusahaan telah menerapkan perlindungan cuti bagi pekerja, berdasarkan

- 1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 79 ayat (2) huruf c tentang cuti tahunan
- 2) Perjanjian kerja bersama pasal 18 tentang Istirahat tahunan, pasal 20 tentang cuti haid/cuti melahirkan/keguguran, pasal 21 tentang ijin khusus

2. Berdasarkan hasil Analisa dari hambatan yang ada dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja di tinjau dari aspek hak asasi manusia pada perusahaan asing di kota Salatiga.

- a) Tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016, pembayaran dilakukan oleh perusahaan secara serentak pada hari Raya Idul Fitri kepada seluruh pekerja. Hari Raya Keagamaan di Indonesia yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut adalah Hari Raya Idul Fitri untuk Pekerja beragama Islam, Hari Raya Natal untuk Pekerja beragama Katolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi untuk Pekerja beragama Hindu, Hari Raya Waisak untuk Pekerja beragama Buddha, dan Hari Raya Imlek untuk Pekerja beragama Konghucu. Perusahaan melakukan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan secara serentak pada hari raya Idul Fitri, dibayarkan 2 (dua) minggu sebelum hari H (hari raya Idul Fitri).
- b) Peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara, dijelaskan bahwa jika ada peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan perlindungan hak pekerja tidak semua peraturan dan atau peraturan perubahan dapat langsung diterapkan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya komunikasi dan diskusi yang dilakukan oleh Manager HRD kepada pihak manajemen (stake holder) diluar negeri, untuk

menjelaskan mengenai adanya peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja.

3. Berdasarkan dari analisa berkaitan solusi penyelesaian dari hambatan yang ada dalam penerapan perlindungan hak-hak pekerja terkait dengan ketidaksesuaian pelaksanaan pembayaran tunjangan hari raya dan adanya peraturan baru dan atau peraturan perubahan. Solusi penyelesaian hambatan dalam hal tersebut diatas, yaitu:

- a) Perusahaan melakukan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan secara serentak pada hari raya Idul Fitri, dibayarkan 2 (dua) minggu sebelum hari H (hari raya Idul Fitri). Manager HRD melakukan komunikasi kepada pekerja yang beragama non Islam dan serikat kerja berkaitan dengan pembayaran tunjangan hari raya. Komunikasi yang dilakukan adalah untuk menyampaikan maksud pembayaran tunjangan hari raya secara serentak, tujuannya untuk memudahkan sistem administrasi dan menghindari adanya pembayaran yang terlewat. Setelah dilakukan komunikasi dan diskusi antara pengusaha dan serikat pekerja, dapat disepakati untuk pembayaran tunjangan hari raya dilakukan secara serentak bagi seluruh pekerja, pembayaran akan dilaksanakan 2 (dua) minggu sebelum hari Raya Idul Fitri.
- b) Peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja.

Dalam hal penerapan perlindungan hak-hak pekerja, perusahaan selalu berupaya untuk melaksanakan dalam pemenuhan kewajiban terhadap peraturan yang berlaku di Indonesia. Manager HRD melakukan komunikasi dan diskusi kepada pihak manajemen (stake holder) diluar negeri, untuk menjelaskan mengenai adanya peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja. Komunikasi yang dilakukan oleh Manager HRD perlu dilakukan beberapa kali, agar manajemen dapat memahami dan setuju untuk menerapkan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku, selanjutnya dikomunikasikan kepada serikat

pekerja dalam forum Lembaga kerja sama Bipartit (LKS Bipartit). Kemudian perusahaan menerapkan perlindungan hak pekerja yang atur dalam peraturan baru dan atau peraturan perubahan yang ada.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan tersebut, penerapan perlindungan terhadap hak-hak pekerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

1. Perusahaan asing harus mengikuti ketentuan peraturan peundang-undangan yang berlaku agar tidak terjadi pelanggaran sebagai perusahaan yang beroperasi di Indonesia
2. Hendaknya perusahaan segera menindaklanjuti atas diterbitkannya peraturan baru dan atau perubahannya dan melakukan penerapan perlindungan atas hak-hak pekerja apabila ada peraturan baru atau perubahan peraturan yang diterbitkan oleh Instansi yang membidangi tentang ketenagakerjaan
 - a. Mengikuti sosialisasi peraturan baru atau perubahan peraturan terkait dengan perlindungan hak pekerja
 - b. Melakukan komunikasi kepada serikat pekerja dengan adanya peraturan baru atau perubahan peraturan
3. Berkomunikasi kepada serikat pekerja apabila ada peraturan baru dan atau perubahan dan atau kebijakan yang di ambil oleh pihak manajemen dalam penerapan perlindungan hak pekerja dilihat dari aspek hak asasi manusia.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-buku

- Abdul Azis Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam* (Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeven, 1996)
- Abdul Karim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Citra Aditya Bakti.
- Abdul Khakim. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Abdurrahman Wahid, *Hak Asasi Perempuan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004)
- Abu al-fida' Isma'il ibn 'Umar ibn Katsir al-Dimasyqi, *Tafsir al-Qur'an al-Azhim*, Cet. Ke-2, jilid 1)
- Achie Sudiarti Luhulima. Mei 2014. *CEDAW: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta.
- Achmad Abu Bakar, *Wajah Ham Dalam Cermin Al-Qur'an* (Makassar: Alauddin University Press, 2011)
- Achmad Ali, 1990. *Mengembara Di Belantara Hukum*. Ujung Pandang, Lembaga Penerbitan Universitas Hasanuddin.
- Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, Jun 2019
- Agus, Dede, *Hukum Ketenagakerjaan*, Serang :Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012.
- Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia, Medan
- Ahmad Nur Fuad, dkk, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam* (Malang: Madani, 2010)
- Al-Hakim, S, dkk, *Pendidikan Kewarganegaraan: Dalam Konteks Indonesia* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2012)
- Aloysius Uwiyono, "Implikasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Terhadap *Iklm Investasi*", *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 22 No. 5, Jakarta, 2003.
- Andrian Sutedi. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Andrian, Sutendi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung.
- Anizar., *Tehnik Keselamatan dan Kesehatan kerja di Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).
- Arief Sidharta, B., 1996. *Refleksi Tentang Hukum*. Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Asikin, Zainal , dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.
- Asikin, Zainal, 2006, *Dasar- Dasar Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2009)
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

- Assiddiqie Jimly, 2006. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta, Konstitusi pers
- Asyhadi, Zaeni , *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta : Raja Grafindo Persada , 2007)
- Azhary, Muhammad Tahir , *Negara Hukum (Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Impelentasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini)*, Jakarta : Kencana, 2008.
- Azyumardi Azra, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia & Masyarakat Madani* (Jakarta: Prenada Media, 2003)
- B.Siswanto, Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cet. 2, (Bandung : Penerbit PT.Citra Aditya,2010)
- Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia* (Cet; 1, Bandung: PT. Alumni, 2001)
- Bagong Suyanto & Sri Sanituti Hariadi, *Pekerja Anak : Masalah, Kebijakan dan Upaya Penanganannya*, Lutfansah Mediatama, Surabaya, 2003.
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bidang Hukum, Vol. 1 No. 1, Kopertis Wilayah IV Jawa Barat & Banten, Bandung, 2006.
- _____, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak dari Bentukbentuk Pekerjaan Terburuk Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, Penelitian, Program Pascasarjana UNISBA, Bandung, 2009.
- _____, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Sejarah, teori & Praktiknya di Indonesia), Fakultas Hukum UNSUB, Subang, 2010.
- Billy Tunas, 2007.*Memahami dan Memecahkan Masalah dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta, Nimas Multima.
- Bryan A. Garner, *Black’s Law Dictionary*, ninth edition, (St. paul: West, 2009), hlm.1343
- Budiono, Abdul Rachmad, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Indeks Damanik, Sehat,2006, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta; DSS Publishing
- Burhan Bungin. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Candra Suwondo. (2004). *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Cet. 4, (PT. Raja Grafindo Persada, jakarta, 2003) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP226/MEN/2000 Upah Minimum
- Chandra Muzaffar, *Hak Asasi Manusia dalam Tata Dunia Baru* (Cet.1; Bandung: Mizan, 1995
- Chandra Suwondo, 2004. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta, Alex Media Komputindo.
- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. BandungL DSS Publishing

- Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda, Ekonomi Manajemen 10.1 (2016).
- Dani, Amran Hakim dan Budi Ispriyarso. “Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate social Responsibility pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung).” *Law Reform* 12.2 (2016).
- Darman Prist, *Sosialisasi dan Diseminasi penegakan Hak Asasi Manusia* (Bandung: Ctira Aditya Bakti, 2001)
- Dedi Haryadi & Indrasari Tjandraningsih, *Buruh Anak & Dinamika Industri Kecil*, Akatiga, Bandung, 1995.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1994)
- Didi Nazmi, *Konsepsi Negara Hukum* (Padang: Angkasa Raya, 1992)
- Djohari Santoso dan Achmad Ali, 1983. *Hukum Perjanjian Indonesia*. Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia (UII-Press).
- Djojodirdjo, Moegni. 1992, *Perbuatan Melawan Hukum*, cet.2, Jakarta: PradnyaParamita
- Djumadi *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2008)
- Djumadi, 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Djumialdji, F.X, 2006, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Drs. Sudarsono, *Pengantar Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003)
- Dumialdji, F.X., 1995. *Perjanjian Pemborongan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Effendi, Onong Ochjana, 2003, *Teori dan Praktek Ilmu Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Eggi Sudjana, *Ham Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Nuansa Madani, 2002)
- Elisa, Anis, 2009, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian*
- Erman Radjagukguk, “*Hukum Ekonomi Indonesia : Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan Ekonomi, dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*”, *Jurnal*
- Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Suryadaru Utama, Semarang, 2005.
- F. X. Djumialdji. (2005). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika
- Fajar, Mukti FD dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Febby Fajrurrahman, 2014. *Makalah; Beberapa Persoalan Sekitar Outsourcing*. Jakarta, Varia Peradilan, Majalah Hukum Tahun XXIX No. 339 Februari.
- Fuady, Munir, 2002, *Perbuatan Melawan Hukum*, Cet.1, Bandung: Citra Aditya Bakti

- Gunanto Suhardi, *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2002.
- Gunarto Suhardi. (2006). *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- H Abu Daud Busroh, *Capita Selecta Hukum Tata Negara* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994)
- Hakim, Lukman. "Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara
- Halili Toha dan Hari Pramono, 1997. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta, Bina Aksara.
- Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, (Jakarta: Nusamedia, 2009), hlm.343.
- Hardius Usman & Nachrowi Djalal Nachrowi, *Pekerja Anak di Indonesia : Kondisi, Determinan, dan Eksploitasi (Kajian Kuantitatif)*, Grasindo, Jakarta, 2004
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. April 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo.
- Hartawan, Dedi. "Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." *I-Finance: a Research Journal On Islamic Finance* 3.1 (2017) 1-18.
- Hartono Widodo & Judiantoro, *Segi Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali, Jakarta, 1992.
- Harun Nasution dan Bakhtiar Efendy, *Hak Asasi Manusia Dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1987)
- Haryanto, Ignatius. Menuju Jurnalis dan Media Berperspektif Gender: *Kesetaraan dan Hak Perempuan Indonesia di Dunia Kerja*. Diakses dari www.ilo.org diakses pada tanggal 06 Desember 2017.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Heri Herdiawanto, *Cerdas, Kritis, dan Aktif Berwarganegara* (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2010) 97
- Hornby, E.V. Gatenby, A.S., and H. Wakefield, 1972. *The Advanced*
- HR Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Huda, Ni'matul, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.
- Huijbers, Theo. cet. 12 tahun 2007. *Filsafat Hukum*. Penerbit Kanius: Yogyakarta.
- Hukum Bisnis, Volume 22 No. 5, Jakarta, 2003, hlm. 22.
- Husni, Lalu, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi,,
- I Wayan Nedeng, 2003, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing Dan PKWT*, PT Lembangtek, Jakarta
- Ibrahim, Johannes dan Lindawaty Sewu, 2003, *Hukum Bisnis (Dalam Persepsi Manusia Modern)*, Bandung: Reika Aditama

- Ibrahim, Zulkarnain, *Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan keadilan Substantif*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 13 No. 3 September 2013
- Imam Gunawan. 2013. "Metode penelitian kualitatif." Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan : Undang-Undang dan Peraturanperaturan*, Djambatan, Jakarta, 1972.
- _____, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- _____, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Iman Soepono, *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2009), hlm.1
- Jehani, Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, Manulang, Sedjun H., 2005, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Jelani Libertus & Editus Adisu, 2007, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, VisiMedia, Tangerang.
- Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraa MK RI, 2006, h.12.
- Joel Arthur Barker, 1999. *Paradigma Upaya Menemukan Masa Depan*. Batam, Interajsar.
- Johnny Ibrahim, 2006. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang, Bayumedia Publishing. 113
- Jumadi, *Refleksi Hak Asasi Manusia di Indonesia* (Makassar: Alauddin University press, 2012)
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Kaelan, *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, Paradigma, Yogyakarta, 2002.
- Kansil, C.S.T., 1985. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Jakarta, Pradnya Paramita.
- Kartasapoetra, G dan Rience G. Widianingsih, 1992. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung, Armico.
- Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, 2003. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta, Raja Grafindo.
- Kelsen, Hans (Raisul Muttaqien). 2006. *Teori Hukum Murni, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif*, Nusamedia dan Nuansa; Bandung.
- Keputusan Menteri Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang SyaratSyarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor EP102/MEN/2004 tentang *Waktu Lembur dan Upah Lembur* Khakim, A., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya, 2014).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang *Tata Cara Perijinan Perusahaan Jasa Pekerja/ Buruh*

- Abdul, Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Khakim, Abdul Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kilpatrick, Claire, *Has New Labour Reconfigured Employment Legislation*. Industrial Law Journal: Vol.32, No.3, September 2003
- Kilpatrick, Claire, *HasNew Labour Reconfigured Employment Legislation*. Industrial
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terjemahan R. Subekti, 2002. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Koko Kosidin, "*Aspek-aspek Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Lingkungan Perusahaan Perseroan (Persero)*", Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran, Bandung, 1996.
- Komang Priambada & Agus Eka Maharta. (2008). *Outsourcing Versus Serikat Pekerja: An Intruduction to Outsourcing*. Jakarta: Alihdaya Publishing 127
- Komasari, Warih. "*Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi terhadap keterandalan pelaporan keuangan daerah (Pada SKPD Kabupaten Bantul Bagian Akuntansi dan Keuangan)*." Prodi Akuntansi UPY (2017).
- Konstitusional". *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 40 No.2, April 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro
- Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon, *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011
- Koto, Alaidin, 2014, *Filsafat Hukum Islam*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Krisnawaty. November - Januari 1998. "*Feminisasi Buruh Migran dan Permasalahannya*", *Jurnal Perempuan*, No. 5.
- Kurniati, *Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Hukum Pidana Islam*, (Cet.1; Makassar: Alauddin Prees, 2011)
- Kurniati, *Ham Dalam Perspektif Syariah dan Deklarasi PBB* (Makassar: Alauddin University Press, 2012)
- Lahuri, Setiawan bin. *Perlindungan Islam Terhadap Buruh*, Muqtasid: Ekonomi dan Perbankan Syariah 4.2 (2013): 223-238.
- Lalu Husni, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Rajawali Press.
- Lalu Husni. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.rev.ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lalu, Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Language Book Society and Oxford University Press.
- Latupono, Barzah, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia TerhadapPekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*, *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011
- Latupono, Barzah, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia TerhadapPekerja*
- Law Journal: Vol.32, No.3, September 2003

- Leamer's Dictionary of Current. New York, The English
- Lexy. J. Moleong. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif* Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Libertus Jehani. (2008). *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Praninta Offset.
- Lumingas, Nicky E.B. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing*, Lex et Societatis, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013
- Lumingas, Nicky E.B. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing*, Lex et Societatis, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Majda El Muhtaj, 2009. *HAM dalam Konstitusi Indonesia*, (dan UUD 1945 sampai dengan Amandemen UUD 1945 Tahun 2002) Jakarta, Prenada Media
- Makassar. Tamalanrea Universitas Hasanuddin.
- Marwati Riza, 2009. *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*. Makassar, As Publishing.
- Masalah-masalah Hukum, Vol. 40 No. 4. Oktober 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro
- Matompo, Osgar; Muliadi; Achmad, Andi Nurul Isnawidiawinarti, 2018. *Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Intrans Publishing. Merjosari Malang
- Merpati, Vega O. "*Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu*." Lex Et Societatis 2.8 (2014).
- Mertokusumo, Sudikno., *Mengenal Hukum* (Suatu Pengantar ,Universitas Atma Jaya) Yogyakarta, Yogyakarta 2010
- Mertokusumo, Sudikno., *Mengenal Hukum* (Suatu Pengantar ,Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta 2010
- Michele Ford, "Reseach Note : *Indonesian Trade Union Development Since the Fall of Suharto*", *Journal Labour and Management in Development*, Vol. 1 Number 3, Asia Fasific Press, Australian National University, 2000.
- Miru, Ahmadi, 2010. *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mochtar, Dewi Astutty dkk., 2012, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang
- Moh. Busyro Muqoddas, et. al. (ed.), *Politik Pembangunan Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta, 1992.
- Mohd. Syaufii Syamsuddin, 2005. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta, Sarana Bakti Persada.
- Moleong, Lexy J. 1999. "*Metodologi penelitian*." Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2009. "*Metode Penelitian Kuantitatif*." Bandung." PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J., 2007, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Tarsito

- Muchtar Pakpahan & Ruth Damaihati Pakpahan. (2010). *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No.13 Tahun 2003*. Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera
- Muhadjir Darwin, “*Penghapusan atau Pemanusiaan Pekerja Anak?*”, Paper disampaikan dalam *Semiloka Refleksi dan Evaluasi Prospek Zona Bebas Pekerja Anak* di Kutai Kartanegara, Hotel Singgasana Tenggarong, Kutai Kartanegara - Kalimantan Timur, 20 Juni 2006.
- Muhammad Daud Ali, H., 2004. *Hukum Islam; Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum Asuransi Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Muhammadiyah Surakarta. 2014.
- Muin Fahmal, H.A., 2008. *Peran Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Layak Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih*. Yogyakarta. Kreasi Total Media.
- Muladi & Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Korporasi dalam Hukum Pidana*, STHB, Bandung, 1991.
- Muljani, Ninuk. “*Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan.*” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4.2 (2004): pp- 108.
- Munir Fuady. 2007. *Dinamika Teori Hukum*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Notoadmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Nurendah, Ria. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan atas Cuti Haid*, Universitas Brawijaya, Hukum (2014).
- Nurul Chotidjah, “*Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup*”, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi* Volume 4 Nomor 3, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003.
- Nuryanto, Dani. *Disiplin kerja dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan* Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diss. Universitas
- Otje Salman & Anthon F. Susanto, *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*, Alumni, Bandung, 2004.
- Pemborongan Pekerjaan Secara Outsourcing. *Jurnal Penelitian Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta*
- PitoyoWhimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Trans Media Pustaka, Jakarta. 2010.
- Poerwadarminta, W.J.S., 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta, Balai Pustaka.
- Pramono, Agus. “*Qua Vadis Perpolisian Komunitas?(Community Policing)*”.*Jurnal*
- Pramono, Agus. “*Qua Vadis Perpolisian Komunitas?(Community Policing)*”.*Jurnal*
- Prinst, Darwan, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti
- Prodjodikoro, Wirjono, 2004, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju

- Prodjodikoro, Wirjono, 1983, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit Sumur Bandung, Bandung.
- Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.
- Puspitosari, Hervina, and Andina Elok Puri Maharani. "Pengarusutamaan Gender di Bidang Ketenagakerjaan." *RATU ADIL* 3.1 (2014).
- Qorashi, Baqir Sharief., 2007, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, (Penerjemah: Ali Yahya), Penerbit Al-Huda, Jakarta
- Qorashi, Baqir Sharief., 2007, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, (Penerjemah: Ali Yahya), Penerbit Al-Huda, Jakarta
- Qorashi. Baqir Sharief, *Keringat Buruh* (Jakarta: Al-Huda, 2007)
- Raharjo Handri, *Hukum Perusahaan Step by Step Prosedur Pendirian Perusahaan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. 2008.
- Reza Kurniawan, 2012. Skripsi; *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Outsourcing Dalam Lingkup Perusahaan Perbankan*. Makassar, Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin.
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2004. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta, Grasindo.
- Ridwan HR., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Ritzer, George dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern* (Penerjemah: Nurhadi), Sinar Grafika, Jakarta
- Robert E. Rodes, Jr., & Howard Pospesel, 1997. *Premises and Conclusions, Symbolic Logic for Legal Analysis*. New Jersey, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Rozali Abdullah, *Perkembangan Ham dan Keberadaan Peradilan Ham di Indonesia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Salim, Abbas, *Asuransi dan Manajemen Resiko*, Jakarta : Raja Grafindo, 2007.
- Salim, H.S., 2003. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat Di Indonesia*. Jakarta, Sinar Grafika. 114
- Santoso, Budi. Desember 2012. *Perjanjian Kerja Bersama*. UB Press: Malang.
- Satjipto Rahardjo, 1986. *Ilmu Hukum*. Bandung, Alumni.
- Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Sendjun, Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Setiawan, R, 2007, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bandung, Putra Abardin
- Siagian, P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.25-43.
- Soedjono, Wiwoho, 1987, *Hukum Perjanjian Kerja*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

- Soehartono, Irawan. 2006. *Metode Penelitian Sosial ; Suatu Teknik Penelitian Bidang Ilmu Kesejahteraan.* Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Soehino, Ilmu Negara, Yogyakarta: Liberty, 2005.
- Soekanto, Soejono, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum.* Jakarta: UI.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudj. 2014, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada,
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. 1999.
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 2003.
- Soepomo, Imam. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Ketenagakerjaan.* Djambatan: Jakarta.
- Soepomo, Iman, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soepomo, Iman. 2002. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, Jakarta: Pradnya Paramita
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat.* Jakarta, Rajawali Press.
- Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta; Sinar Grafika
- Solly Lubis, 2002. *Filsafat Ilmu dan Penelitian.* Bandung, Mandar Maju.
- Sonhaji, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007
- Sonhaji, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan*
- Sri Rahayu, R., 2013. *Skripsi; Kedudukan Pekerja/Buruh dengan Sistem Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.* Makassar, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
- Subagyo. 2015. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai PLN Rayon Tenggara.* T.t: eJournal Ilmu Pemerintahan.
- Subekti R, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 1995.
- Subekti, 1980. *Pokok-pokok Hukum Perdata.* Jakarta, Intermasa.
- , 1989. *Hukum Perjanjian.* Jakarta, Intermasa.
- , 1995. *Aneka Perjanjian.* Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Subekti, 1984, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, Bandung.
- Subekti, R dan R. Tjitrosudibio, 1983. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).* Jakarta, Pradnya Paramita.
- Subekti, R. 2001. *Aneka Perjanjian.* Jakarta: PT Intermasa
- Subekti. (1977). *Aneka Perjanjian.* Bandung: Alumni Bandung
- Substantif, *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 13 No. 3 September 2013
- Sudikno Mertokusuma, 1987. *Rangkuman Kuliah Hukum Perdata.*
- Sudikno Mertokusumo. (1991). *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar.* Yogyakarta: Liberty
- Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia.* (Bandung: Rineka Cipta, 2015)

- Sugiyono *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012)
- T. Muhammad Hasby Ash shiddieqh, *Islam dan Hak Asasi Manusia* (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 1999)
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (1991). *Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sunggono, Bambang, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Graffindo Persada, Jakarta..
- SunyotoDanang, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. , Pustaka Yustisia, Yogyakarta. 2013
- Suparman Usman *Etika Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia* (Tangerang: Gaya Media Pratama, 2008)
- Suseno, Franz Magnis, 1990, *Kuasa dan Moral*, Jakarta; PT. Gramedia
- Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta
- Sutrisno, Budi, dan H.Salim HS, *Hukum Investasi di Indonesia*, PT Raja Graffindo Persada, Jakarta.
- Suyanto, Heru, 2012, *Kontroversi Buruh dan Pengusaha*, Jakarta, HS Publisng
- Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan:Medan area University Press, 2012, Hal 5-6.
- Tatang M. Amin, 2003. *Pokok-pokok Teori Sistem*. Jakarta, Rajawali Press.
- Tim Dosen Pancasila. 2003. *Pendidikan Pancasila Perguruan Tinggi*.
- Tim Peneliti *Tips dan cara Menyusun Skripsi, Penelitian, dan Disertasi* (Yogyakarta:Shira Media, 2009)
- Triyanto, Djoko, 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, Bandung: Mandar Maju
- Tutik, Titik Triwulan, *Pokok-pokok Hukum Tata Negara*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006.
- Udiana, I Made, 2018, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar.
- Ujang Charda S., “*Reaktualisasi Supremasi Hukum dalam Merekonstruksi Lembaga Peradilan Menuju Indonesia Baru*”, *Jurnal Jurista Insentif* 06 Utama, Semarang
- UU No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*, *Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum* Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007
- Uwiyono, Aloysius, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers Peraturan Perundang-undangan:
- Wahbah Az-zuhaili, *Kebebasan Dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2005)
- Wahid Khudori, Ttp., *Undang-Undang Dasar; UUD'45 Republik Indonesia Beserta Amandemennya*. Tanpa Kota Penerbitan, Mahirsindo Utama.
- Warassih, Esmi., 2005, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, PT Suryandaru Utama, Semarang

- Widjaja, Amin., 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Wimbo Pitoyo. (2010). *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visi Media
- Wiwoho Soedjono, 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta, Bina Aksara.
- Wiwoho Soedjono. (1987). *Perjanjian Perburuhan dan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara
- Yahya Harahap, M., 1986. *Segi-segi Hukum Perjanjian*. Bandung, Alumni.
- Yana, Indra. 2010. *Tip Hukum Praktis Hak dan Kewajiban Karyawan*. Raih Asa Sukses: Depok.
- Yogyakarta, Fakultas Hukum Pascasarjana, Universitas Gadjahmada.
- Yusuf, Sri Dewi. *Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam, Al-ulum 10.2, 2010*.
- Zaenal Asikin (eds). (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Cet I*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 128
- Zaeni Asyhadie. (2008). *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal Arifin, Januari 2012, *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Zainal Asikin (ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali, 2010)
- Zainuddin Ali, *Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006)

2. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1993 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*
- Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang *Hak Asasi Manusia*
- Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang *Serikat Pekerja/Serikat Buruh*
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang *Penyelesaian Hubungan Industrial*
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang *Perseroan Terbatas*
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang *Pengupahan*
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 tahun 2004 tentang *Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 tahun 2016 tentang *Tunjangan Hari Raya*
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2017 tentang *Struktur dan Skala Upah*

3. Internet

<http://salatigakota.go.id/TentangSejarah.php> diunduh pada tgl. 16 Mei 2020 pukul 10:00 WIB

<https://www.investindonesia.go.id/id/artikel-investasi/detail/penanaman-modal-asing-di-indonesia> di unduh pada tgl. 18 Mei 2020 pukul 20:00 WIB

<https://www.gadjian.com/guide/uu-ketenagakerjaan>. diunduh pada tanggal 9 Agustus 2020 jam 14:25 WIB

LAMPIRAN

Data hasil wawancara

NO.	WAKIL	HAK PEKERJA	HASIL WAWANCARA
1.	HRD MANAGER	Pengupahan	Sudah di atas UMK
		Jam Kerja	Sesuai UU no.13 tahun 2003
		Jamsostek	Sesuai UU no. 3 tahun 1993
		THR	Sesuai Permenaker no.6 tahun 2016
		Kompensasi PHK	Membayar sesuai UU no.13 tahun 2003
		Hak Istirahat/Cuti	Sesuai UU no.13 tahun 2003
2.	KEPALA DEPT	Pengupahan	Sudah di atas UMK
		Jam Kerja	Sesuai UU no.13 tahun 2003
		Jamsostek	Sesuai Sesuai UU no. 3 tahun 1993
		THR	Sesuai Permenaker no.6 tahun 2016
		Kompensasi PHK	Membayar sesuai UU no.13 tahun 2003
		Hak Istirahat/Cuti	Sesuai UU no.13 tahun 2003
3.	KETUA SERIKAT PEKERJA	Pengupahan	Sudah di atas UMK
		Jam Kerja	Sesuai UU no.13 tahun 2003
		Jamsostek	Sesuai Sesuai UU no. 3 tahun 1993
		THR	Sesuai Permenaker no.6 tahun 2016
		Kompensasi PHK	Membayar sesuai UU no.13 tahun 2003
		Hak Istirahat/Cuti	Sesuai UU no.13 tahun 2003

4.	2 (DUA) WAKIL PEKERJA		
		Pengupahan	Sudah di atas UMK
		Jam Kerja	Sesuai UU no.13 tahun 2003
		Jamsostek	Sesuai Sesuai UU no. 3 tahun 1993
		THR	Sesuai Permenaker no.6 tahun 2016
		Kompensasi PHK	Membayar sesuai UU no.13 tahun 2003
		Hak Istirahat/Cuti	Sesuai UU no.13 tahun 2003