



#### Korespondensi

Email<sup>1</sup> : jefikzulfikarhafizd@syekhnurjati.ac.id

Email<sup>2</sup> : adefitrim@gmail.com

Email<sup>3</sup> : ahmadroff@gmail.com



Inovbook Publications

Wisma Monex 9<sup>th</sup> Floor

Jl. Asia Afrika No 133-137 Bandung,  
40112



Karya ini dilisensikan di bawah  
Lisensi Internasional Creative  
Commons Atribusi Nonkomersial  
sharelike 4.0.

## **JAMINAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA HOME INDUSTRY DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**Jefik Zulfikar Hafizd<sup>1\*</sup>, Ade Fitri Maulina<sup>2\*</sup>, Ahmad Rofii<sup>3\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon | Jl. Perjuangan by Pass, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132

Disetujui: 15 Januari 2024

#### **Abstract**

*Home industries in Indonesia operate in various sectors, but the most promising and lucrative small and medium-sized businesses are in the fashion and clothing sector, as well as the culinary or food industry sector. This research aims to examine the legal protection of labor rights in home industries in Indonesia, how the Tempe home industry in Sumber, Cirebon Regency, fulfills the rights of its workers, and how the protection of labor rights in the Tempe home industry in Sumber, Cirebon Regency, is reviewed under Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. This research uses a qualitative descriptive approach with data collected through interviews, and observations, and analyzed using descriptive analysis methods. The results of this research indicate that home industry workers sometimes do not know their rights as employees. In essence, every worker in the home industry is similar to workers in factories or other industries, where they have the same rights as employees, and there is no difference in the rights provided by Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. Home industry workers are vulnerable to violations of their rights, which should be fulfilled by business operators.*

**Keywords :** *Guarantees, Legal Protection, Labor, Home Industry, Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.*

#### **Abstrak**

Home industry di Indonesia bergerak di berbagai sektor usaha, namun usaha industri kecil dan menengah yang prospektif dan lebih menjanjikan adalah sektor yang bergerak di bidang busana dan sandang serta sektor usaha yang bergerak di bidang usaha kuliner atau makanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja home industry di Indonesia, bagaimana home industry tempe di Sumber Kabupaten Cirebon memenuhi hak-hak tenaga kerjanya, dan bagaimana perlindungan tenaga kerja home industry tempe di Sumber Kabupaten Cirebon ditinjau dengan Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan data yang dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi kemudian dianalisa dengan metode deskriptif analisis. Adapun hasil dari penelitian ini: Para pekerja home industry sendiri terkadang tidak mengetahui atas hak mereka sebagai pekerja. Pada dasarnya setiap pekerja yang terdapat dalam home industry merupakan sama seperti pekerja atau buruh dalam pabrik ataupun pekerja lainnya, di mana memiliki hak sebagai pekerja sama tidak ada perbedaan atas hak yang diberikan oleh UU Cipta Kerja No. 11

Tahun 2020. Para pekerja *home industry* rentan mendapatkan pelanggaran hak mereka sebagai pekerja yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha.

**Kata Kunci :** Jaminan, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, *Home Industry*, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

## I. PENDAHULUAN

*Home Industry* berkembang cukup pesat di Indonesia saat ini, sehingga keberadaan *home industry* dapat membantu pemerintah dalam mengetaskan kemiskinan dan mengurangi pengangguran. *Home industry* di Indonesia cukup stabil dan dapat menjaga keseimbangan kondisi jika terjadi krisis ekonomi. Aktivitas *home industry* merupakan salah satu komponen kunci pembangunan ekonomi lokal. Keberadaannya sangat penting di daerah pedesaan, karena industri pedesaan umumnya dapat dicirikan oleh industri skala kecil. Dalam proses industrialisasi pedesaan, industri pedesaan sangat diperlukan untuk meningkatkan nilai tambah yang pada gilirannya dapat meningkatkan perekonomian. Perkembangan *home industry* merupakan industri yang berperan penting dalam menjaga laju pertumbuhan ekonomi daerah, perkembangan industri dalam negeri terus berkembang sesuai dengan momentum pembangunan.

Pekerja merupakan bagian sangat penting dalam perusahaan, dikarenakan pekerja yang membantu kegiatan yang dijalankan dalam perusahaan, tanpa adanya pekerja maka perusahaan tidak bisa berkembang lebih luas dan tidak dapat berjalan dengan baik. Semua warga negara Indonesia membutuhkan pekerjaan, yang mana dengan bekerja dapat menghasilkan upah yang digunakan untuk menghidupi kehidupan sekarang maupun di masa yang akan datang.

Awal tahun 2020 terjadi permasalahan pandemi Covid-19 sehingga berdampak kepada banyak sektor salah satunya yaitu sektor ekonomi dan tenaga kerja di Indonesia. Lalu, diciptakanlah Undang-Undang Cipta Kerja (**UU No. 11 Tahun 2020**) yang merupakan instrumen hukum yang tujuannya adalah guna menghilangkan tumpang tindih antara peraturan perundang-undangan baik di sektor yang sejenis ataupun yang saling bertentangan

kemudian akan ditata ulang. Jadi Undang-Undang Cipta Kerja berkedudukan lebih tinggi daripada perundang-undangan yang lainnya.

Harapan Indonesia agar dapat memperluas lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia, membuat pengusaha dan pemilik modal lebih leluasa berinvestasi dan membuka lahan bisnis sehingga pertumbuhan ekonomi meningkatkan lapangan kerja yang baru tercipta melalui kebijakan strategis yang sudah diatur ini adalah tujuan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, pada kenyataannya masih banyak sekali pekerja yang di PHK atau terjadi pemutusan hubungan kerja dan lowongan kerja menjadi lebih sempit dibandingkan sebelum tahun 2020.

Di samping keberadaan UU Cipta Kerja tahun 2020, pemerintah resmi menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022. Penerbitan Perpu tersebut didasarkan pada sejumlah alasan mendesak seperti antisipasi terhadap kondisi ekonomi global. Namun dikarenakan Perpu ini belum dipastikan akan berlaku menimbang masih terdapat keputusan MK maka, penulis tetap menggunakan dasar hukum dalam UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020.

Di *home industry* tempe Sumber Kabupaten Cirebon sendiri membuka lapangan kerja tidak memandang lulusan pendidikan, melainkan selama pekerja tersebut memiliki etos kerja yang tinggi maka dapat bekerja di *home industry* tersebut. Penerimaan pekerja di *home industry* berbeda dengan penerimaan pekerja di perusahaan yang sudah berbadan hukum, dimana adanya perjanjian kerja tertulis yang diberikan perusahaan dan ditandatangani para pihak. Sedangkan *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon hanya melalui *Interview* dan menjelaskan kepada pekerja mengenai upah, hari dan jam kerja saja tanpa ada perjanjian kerja tertulis yang mana pekerja kurang dapat memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh dari *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon menurut Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

*Home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon dalam hal ini masih belum memiliki perlindungan hukum yang jelas kepada pekerja. Selain itu, kedudukan

pengusaha dan pekerja sama atau sederajat, akan tetapi berbeda di lapangan bahwa pekerja mempunyai posisi yang lemah sehingga dapat disalahkan. Jika terjadi permasalahan di kemudian hari seperti kerusakan barang-barang yang menimbulkan kerugian bagi pengusaha tidak dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya, Kemudian jika terjadi kecelakaan kerja di *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon yang mana menyebabkan pekerja tidak bisa bekerja lagi maka bentuk perlindungan yang seharusnya didapatkan juga harus jelas melihat resiko bekerja di *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon sangat besar. Untuk itu maka penulis merasa perlu mengjasi lebih dalam lagi mengenai 1) Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja *home industry* di Indonesia? 2) Bagaimana *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon memenuhi hak-hak tenaga kerjanya? 3) Bagaimana perlindungan tenaga kerja *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon ditinjau dengan Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

### Tinjauan Literatur

Studi mengenai jaminan perlindungan tenaga kerja telah banyak dilakukan kalangan sarjana, secara umum studi mereka menempatkan perlindungan tenaga kerja sangat penting untuk diperhatikan serta diberlakukan sebagaimana mestinya. Berdasarkan hasil penelusuran penulis, ada beberapa penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan judul penulis saat ini, yaitu *pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Findi Puji Amini. Penelitian ini memfokuskan kepada hambatan dinas perindustrian dan tenaga kerja Kabupaten Brebes dalam melindungi tenaga kerja di wilayah Kabupaten Brebes. Menurutnya, upaya yang dilakukan dinas perindustrian dan tenaga kerja Kabupaten Brebes adalah mendaftarkan seluruh tenaga harian lepas (THL) Kabupaten Brebes dalam asuransi ketenagakerjaan, dan penyusunan regulasi untuk kepentingan perlindungan tenaga kerja seperti perjanjian kerja sama (MoU) dilaksanakan sebagaimana amanah Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial (SJSN) dan undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS).

Dan *kedua*, penelitian yang dilakukan Ayu Dian Pratiwi, tentang “Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan Bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja di PT. PLN Surakarta”. Dalam penelitian ini muncul permasalahan pokok, yaitu tenaga kerja difabel akibat kecelakaan kerja di PT. PLN Surakarta yang belum sepenuhnya dilaksanakan dengan adil. Perusahaan di lingkup Surakarta sudah cukup kooperatif melaksanakan ketentuan perundang-undangan yang melarang pemberhentian pekerja dengan alasan mengalami cacat atau sakit akibat kecelakaan kerja, akan tetapi di PT. PLN Surakarta belum ada pelatihan dan fasilitas khusus yang diberikan kepada tenaga kerja difabel, dan dalam rekrutmen karyawan pun mensyaratkan calon karyawan harus memiliki kondisi fisik yang lengkap. Padahal dengan kondisi fisik yang berbeda (difabel) pasca kecelakaan kerja, seharusnya pihak perusahaan menyediakan pelatihan khusus dan fasilitas yang menunjang kekurangan fisik pekerjanya sebagai bentuk pertanggungjawaban.

Dari kedua topik penelitian yang telah dipaparkan di atas, ternyata belum ada tinjauan secara khusus dan komprehensif tentang jaminan perlindungan tenaga kerja di *home industry* yang secara spesifik dikaji dari segi UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dengan menggunakan pendekatan UU ini, selain nantinya akan tergambar mengenai jaminan perlindungan tenaga kerja khususnya pada *home industry*, diharapkan penelitian ini juga akan mengungkapkan nuansa pembaharuan pemikiran UU yang berlaku da sesuai denga perkembangan saat ini. Di sinilah letak perbedaan studi ini dengan studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya.

## II. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif evaluatif, di mana dalam penelitian ini hanya mendeskripsikan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan tanpa mengadakan perubahan pada masing-masing variabel penelitian. Penelitian deskriptif ditujukan untuk memaparkan dan menggambarkan fakta-fakta berdasarkan cara pandang atau kerangka berpikir tertentu. Penelitian evaluatif ditujukan dengan maksud untuk mengumpulkan fakta atau data mengenai implementasi kebijakan. Penelitian evaluatif ini pada hakikatnya berpusat pada

saran akhir yang menegaskan bahwa suatu objek evaluasi dapat dipertahankan, ditingkatkan, diperbaiki, bahkan diberhentikan sejalan dengan fakta yang diperoleh. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu untuk memberi gambaran secara rinci, sistematis, dan menyeluruh mengenai semua hal yang berkaitan dengan jaminan perlindungan tenaga kerja *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon dalam perspektif Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.

Sumber data adalah subjek dari mana suatu data dapat diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini ada dua macam yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu sumber data yang paling utama selagi sumber yang dianggap terpenting, adapun yang dijadikan sumber data primer dalam penelitian ini yaitu data hasil wawancara mendalam kepada pemilik atau pengusaha serta pekerja setempat, observasi langsung dan dokumentasi. Sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal dan sumber data lainnya yang ada hubungannya dengan pembahasan judul penelitian ini, sebagai bahan rujukan atau bahan acuan.

Pada tahap penelitian ini agar diperoleh data yang valid dan bisa dipertanggung jawabkan, maka data dapat diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. *Pertama*, observasi diarahkan pada kegiatan memerhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data yang valid. *Kedua*, wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan di mana dua orang atau lebih berhadapan fisik. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian. Adapun wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak berstruktur, di mana di dalam metode ini memungkinkan pertanyaan berlangsung luwes, arah pertanyaan lebih terbuka, tetap fokus, sehingga diperoleh informasi yang kaya dan pembicaraan tidak kaku.

Dan *ketiga*, dokumentasi adalah mengacu pada material (bahan) seperti fotografi, video, film, memo, surat, diari, rekaman kasus klinis dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai informasi suplemen sebagai bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara. Adapun dokumentasi yang digunakan dalam penelitian di sini yakni catatan-catatan kecil, buku-buku dan gambar-gambar yang ditemukan peneliti di lapangan.

Penelitian menggunakan kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan menggunakan pendekatan induktif. Dalam penelitian ini penulis akan menafsirkan "Jaminan Perlindungan Tenaga *Home Industry* Tempe di Sumber Kabupaten Cirebon dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" langsung kepada para pengelola *home industry* baik berupa pemilik atau pengusaha serta karyawan yang bekerja pada tempat itu, dengan cara melakukan observasi perilaku para partisipan dan terlibat langsung dalam aktivitas-aktivitas mereka. Sehingga penulis akan mendapatkan informasi yang lengkap mengenai isu yang diteliti.

## **A. Konsep Dasar**

### **1. Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan yang di mana menimbulkan harkat serta martabat, dan juga mendapatkan pengakuan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku atau sebagai kumpulan peraturan atau yang nantinya dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Di Indonesia saat ini, perlindungan hukum didasari oleh Pancasila sebagai kekuatan hukum yang bersifat mengikat (landasan idiil), walaupun konsep pemikirannya masih menggunakan rumusan dari dunia barat yang penekanan konsepnya bergantung pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara lumrah konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia masih tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat para pekerja.

Sikap hukum pemerintah yaitu kegiatan yang berdasarkan sifatnya menimbulkan akibat hukum. Ciri paling penting dari timbulnya tindakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah seperti perbuatan yang



bersifat sepihak. Keputusan sebagai alat hukum pemerintah dalam melakukan hukum yang bertindak hukum sepihak, dapat terjadi menjadi penyebab atas terjadinya pelanggaran hukum kepada masyarakat, terlebih lagi dalam negara hukum yang sudah *modern* yang memberikan kedaulatan yang luas kepada pemerintah dalam mencampuri kehidupan. Dengan demikian diperlukanlah perlindungan hukum untuk masyarakat atas kegiatan hukum pemerintah.

Perlindungan hukum merupakan representasi dari terlaksananya fungsi hukum dalam mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum ini merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik yang bersifat preventif (pencegahan) ataupun dalam bentuk represif (pemaksaan), baik secara tertulis atau tak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

## 2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja pada umumnya merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam Undang-Undang ini penggunaan istilah pekerja sering kali diikuti dengan istilah buruh yang dapat menggambarkan bahwa Undang-Undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat mengenai beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu:

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
- b. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Secara garis besar penduduk dalam suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Secara sederhana pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja ini hanya dibedakan oleh batas umur. Dengan kata lain, individu yang dalam usia kerja dianggap mampu untuk bekerja. Sekumpulan masyarakat dalam usia kerja tersebut dapat dikenal dengan tenaga kerja atau *man power*. Dapat disimpulkan bahwasannya tenaga kerja merupakan seseorang yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan sehari-hari.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan batas kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan namun untuk sementara tidak bekerja, ataupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Sedangkan bukan Angkatan Kerja adalah penduduk yang termasuk dalam usia produktif yaitu berusia sekitar 15-64 tahun yang telah memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja, ataupun yang sedang mencari pekerjaan.

## 3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan bentuk dari kristalisasi berbagai undang-undang menjadi satu paket. Dalam undang-undang ini, pada Bab IV mengenai Ketenagakerjaan yang diatur pada Pasal 81 menjelaskan bahwa Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) diubah. Pernyataan tersebut diartikan sebagai dalil dogmatik bahwa dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara dasar adanya perubahan dan penghapusan beberapa pasal oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2020 tentang Cipta Kerja. Sekitar 68 item yang mengalami perubahan dan diganti oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu bidang yang paling kontroversial dalam diskursus Undang-Undang Cipta Kerja adalah pada bidang Ketenagakerjaan. Dengan melihat serta menelaah ketentuan yang terdapat pada tabel di atas, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terutama yang membahas mengenai Ketenagakerjaan pada Pasal 81 secara filosofis, masih terdapat sejumlah problematika normatif jika dicermati lebih mendalam, belum memenuhi jaminan hak-hak bagi pekerja. Terdapat beberapa permasalahan dalam UU ini bab ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), permasalahan mengenai ketentuan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi salah satu hal yang krusial dalam perubahan Undang-Undang cipta Kerja Bab Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menghapus ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya telah diatur pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan yang terdapat pada huruf b telah menghilangkan pembatasan kategori “paling lama 3 (tiga) tahun” berkorelasi dengan hilangnya ayat 4 dalam Pasal 59 yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- b. Upah, penetapan upah buruh ataupun pekerja dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu diserahkan kepada kesepakatan antara majikan dengan buruh serta undang-undang yang berlaku. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Pasal 81 Poin 25 Penambahan Pasal 88A, di mana:
  - 1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

- 2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Waktu Kerja, pada pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hak pekerja mendapatkan hari libur dua hari dalam satu pekan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dipangkas. Ketentuan ini kemudian diatur lebih lanjut pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Cipta kerja yang mengganti Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwa pekerja wajib diberikan waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu. Pasal 79 Undang-Undang Cipta Kerja ini juga meniadakan kewajiban perusahaan untuk memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang sudah bekerja selama enam tahun. Berturut-turut. Ini berlalu setiap kelipatan masa kerja enam tahun. Pasal 79 ayat (3) mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
  - d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pada undang-undang ketenagakerjaan dahulu, mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), terbangun asas bahwa segala upaya harus dilakukan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja secara masif. Ketentuan tentang PHK dalam Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja yang baru menegaskan bahwa PHK bertumpu kepada ketentuan pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:
    - 1) Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
    - 2) Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu.

- 3) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja adalah penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh keadaan tertentu yang membuat terhentinya hak dan kewajiban antara para pekerja dengan pengusaha.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja *Home Industry* di Indonesia

Pada dasarnya sebuah *home industry* wajib memberikan perlindungan serta menjamin kesejahteraan pada setiap pekerjanya supaya tercipta ikatan kerja yang baik antara pekerja dan pihak pengusaha selaku pemberi kerja tanpa adanya tekanan dari pihak yang memiliki wewenang kepada pihak yang lemah. Tidak ada Undang-Undang yang secara khusus yang mengatur mengenai perlindungan tenaga kerja pada *home industry*. Hal ini dikarenakan buruh dan tenaga kerja atau pegawai memiliki kedudukan yang sama sehingga, bentuk perlindungan yang diberikan mengacu pada UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja meliputi pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, perlakuan adil di tempat kerja, hak memperoleh upah, waktu kerja, waktu istirahat dan dan cuti, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang akan diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Pelatihan Tenaga Kerja

Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah dapat berupa tambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku. Umumnya, pelatihan kerja atau *training* dalam sebuah *home industry* selalu berhubungan erat dengan hasil kinerja tenaga kerja di *home industry* tersebut. *Home industry* selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan *home industry*. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan tenaga kerja

menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan akan mampu mendorong kemampuan dan motivasi pada mitra untuk berwirausaha. Contoh pelatihan yang bisa diterapkan seperti, cara menggunakan alat-alat baru, mengembangkan strategi, melakukan produksi, memimpin orang lain, dan seterusnya.

##### 2. Penempatan Tenaga Kerja

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang tepat akan tercipta manakala kemampuan bekerja dari tenaga kerja sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sehingga sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal yang menyangkut penempatan tenaga kerja secara tepat harus dimulai dari pencarian yang tepat berdasarkan persyaratan jabatan, sehingga dapat memenuhi kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan.

##### 3. Tenaga Kerja Asing (TKA)

TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia. Dalam mempekerjakan TKA pemberi kerja wajib taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Negara mempunyai kewenangan mengenai pengaturan-pengaturan dalam dunia ketenagakerjaan, salah satunya adalah pembatasan jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA. Jabatan yang dimaksud adalah jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.

##### 4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan

menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

#### **5. Alih Daya**

Alih daya merupakan tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan atau pihak ketiga untuk mengerjakan pekerjaan tertentu/pekerjaan spesifik pada perusahaan lainnya. Pengalihan dilakukan dengan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan di mana memiliki karakteristik utama yakni tidak memiliki perjanjian kerja langsung dengan perusahaan tempatnya bekerja. Pekerja telah terikat perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya yang telah memiliki perjanjian pengalihan pekerjaan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

#### **6. Perlakuan Adil di Tempat Kerja**

Kondisi adil dalam tempat kerja merupakan kondisi di mana tenaga kerja memiliki kesempatan serta perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya di mana pemerintah secara tegas menjamin tenaga kerja upaya mendapatkan hak dan perlakuan yang sama dalam bentuk apapun, seperti pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab, jenjang karir, kesetaraan gender, dan sarana pengembangan kemampuan.

#### **7. Hak Memperoleh Upah**

Penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Kebijakan dalam mewujudkan upah yang layak yaitu dengan adanya penetapan upah minimum, perundingan upah, dan struktur serta skala upah. Upah Minimum adalah upah terendah bagi mereka yang lajang dan belum berpengalaman yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Upah Minimum ditetapkan berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan, yang didalamnya ada perwakilan dari Serikat Pekerja, APINDO dan Pemerintah. Perundingan Upah yaitu berada di atas upah minimum yang mana dapat dilakukan secara individu dan kolektif. Maksudnya, dapat dilakukan secara individu di mana antara seorang tenaga kerja dengan Perusahaan, biasanya diatur dalam perjanjian kerja. Sedangkan secara kolektif dilakukan antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan, biasanya diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Penetapan menyusun struktur dan skala upah perlu memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Hal ini dikarenakan untuk menunjang kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kualitas perusahaan dan tenaga kerja.

#### **8. Waktu Kerja**

Beban kerja yang dirasakan oleh setiap tenaga kerja di masing-masing perusahaan juga berbeda-beda. Ada yang bekerja dari pagi hingga sore, ada yang bekerja sampai malam dan bahkan ada yang harus tetap bekerja di hari libur. Hal tersebut tergantung pada di bidang apa perusahaan tersebut bergerak. Tak jarang, kita pun harus lembur jika memang dituntut untuk demikian.

Baik UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja, keduanya sama-sama menetapkan dua jenis aturan jam kerja karyawan sesuai depnaker yang bisa digunakan oleh perusahaan di antaranya 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dengan 1 (satu) hari istirahat dalam 1 (satu) minggu.

#### **9. Waktu Istirahat dan Cuti**

Pada UU Cipta Kerja Tahun 2020 Pasal 81 disebutkan bahwa perusahaan wajib memberikan waktu untuk istirahat dan cuti terhadap tenaga kerja atau karyawannya. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja serta istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan untuk cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja yang bersangkutan bekerja



selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

## 10. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

K3 merupakan upaya kita untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja atau penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada setiap perusahaan adalah menciptakan sesuatu sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam ruang lingkup perusahaan dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat bekerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

## B. Perlindungan Tenaga Kerja *Home Industry* Tempe di Sumber Kabupaten Cirebon

### 1. Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan tenaga kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara di *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon, para buruh tidak mendapatkan pelatihan kerja melainkan mereka sudah diberi tugas oleh pengusaha mengenai apa saja yang harus dikerjakan. Para buruh tidak bekerja sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Mereka hanya menjalankan sesuai dengan perintah yang diberikan oleh pengusaha. Namun, tanpa adanya pelatihan pun pekerjaan yang dilakukan para buruh sudah dianggap efektif oleh pemilik usaha. Namun jika dilakukan pelatihan ada kemungkinan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif dalam mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara rasional.

## 2. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja yang tepat akan tercipta manakala kemampuan bekerja dari tenaga kerja sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sehingga sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal. Pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon, penempatan tenaga kerja tidak melihat ketepatan tenaga kerja dalam memenuhi standar yang dibutuhkan. pemilik usaha tidak memperhatikan kemampuan tenaga kerja yang dimilikinya melainkan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya saja. Hal ini menciptakan sumber daya manusia menjadi kurang produktif serta tidak dapat mengoptimalkan kepuasan kerja.

## 3. Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia. Dalam hal tenaga ahli yang belum terpenuhi oleh Tenaga Kerja Indonesia, maka pemilik usaha dapat mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) di tempatnya. Namun, hal ini tidak berlaku pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon dengan alasan pekerja dari sekitar tempat tinggal *home industry* ini pun masih banyak yang mampu melakukan pekerjaannya dan tidak diperlukan tenaga kerja asing untuk bekerja.

## 4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Bentuk perjanjian yang terdapat pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon yaitu perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis), yakni perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Para pekerja *home industry* ini biasanya hanya menggunakan perjanjian secara lisan dari pemiliknya. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan ini diakui oleh eksistensinya. Namun, memiliki kelemahan dalam kepentingan litigasi jika timbul perselisihan dikemudian hari. Pemilik usaha *home industry* tempe di Sumber saat melakukan kontrak kerja hanya sebatas menyampaikan lewat lisan.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon perjanjian kerja yang diterapkan bukanlah perjanjian kerja

dengan waktu tertentu (PKWT) di mana perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku. Di dalam *home industry* tempe PKWTT disebut juga dengan tenaga kerja tetap.

#### 5. Alih Daya

Perusahaan penyedia alih daya atau pekerja, perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak perlu pusing mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan serta tidak repot dengan proses *hiring* di mana tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan atau pihak ketiga untuk mengerjakan pekerjaan tertentu/pekerjaan spesifik pada perusahaan lainnya. Dalam kenyataannya penggunaan alih daya pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon tidak diperlukan. Hal ini dikarenakan pekerja yang berada di *home industry* ini sudah cukup baik dalam melakukan pekerjaan baik dari segi produksi maupun pemasaran.

#### 6. Perlakuan Adil di Tempat Kerja

Perlakuan yang adil merupakan salah satu kesempatan tenaga kerja dalam mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara di *home industry* tempe di Sumber, para buruh mendapatkan perlakuan yang sama apapun latar belakang dari pendidikannya. Hal ini dapat dilihat dari pembagian tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha secara rata yang tidak lain adalah dalam proses produksi berlangsung hingga pemasaran.

Di samping itu, penerapan kesetaraan gender dan pemberian sarana pengembangan kemampuan sudah terpenuhi oleh para tenaga kerja. Walaupun tenaga kerja (buruh) yang berada di *home industry* tempe ini merupakan semuanya lelaki namun, tidak menutup kemungkinan akan terjadinya perilaku diskriminasi. Pada kenyataannya, hal seperti ini tidak berlaku pada *home industry* Tempe di Sumber,

dibuktikan dengan tidak ada perilaku diskriminasi yang dilakukan baik dari pengusaha maupun antarburuh, perlakuan yang tercermin yaitu menyamaratakan antarburuh dan sudah menganggap seperti saudara sendiri

#### 7. Hak Memperoleh Upah

Upah di *home industry* tempe di Sumber hanya disepakati oleh satu pihak saja yaitu pemilik usaha. Hal ini dikarenakan tidak adanya kontrak kerja secara tertulis. Dengan ini terciptalah kerugian baik dari pengusaha maupun tenaga kerja. Untuk sistem pengupahan yang diterapkan di *home industry* tempe di Sumber ini yaitu menggunakan sistem harian yang di mana pengusaha memberikan upah kepada pekerja setiap hari setelah selesai bekerja. Upah yang diterima antarpekerja yaitu sama rata sekitar Rp50.000/hari. Upah yang didapat dari *home industry* tempe di Sumber tersebut jika dikalkulasikan dalam satu bulan dengan upah per harinya sebesar itu, maka upah tersebut masih di bawah upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yaitu sebesar Rp2.279.982. Sedangkan upah yang didapat dalam *home industry* tempe ini jika melakukan pekerjaan tanpa halangan hanya sebesar Rp1.500.000.

Namun, pemberian upah dengan sistem harian dengan sebesar Rp50.000 belum termasuk ke dalam upah lembur. Upah yang diberikan jika melakukan lembur yaitu Rp50.000. Pemberlakuan ini tidak menghitung upah per jam namun penghitungannya dilakukan secara harian yang di mana dilakukan pembatasan lembur yaitu hingga pukul 18.00 WIB. Dengan pemberlakuan upah yang jauh dari UMK Cirebon akan menimbulkan keluhan antarpekerjanya. Namun, dikarenakan pekerja merupakan warga sekitar dari *home industry* dan kenal baik dengan pengusaha, mereka tidak bisa berbuat mengenai keluhan yang dialaminya.

#### 8. Waktu Kerja

Pengorganisasian yang diterapkan dalam *home industry* tempe oleh Bapak H. Wasoli terhadap pekerjanya adalah dengan penentuan jam kerja selama 7 (tujuh) jam per harinya yang dimulai pada pukul 08.00-14.00 WIB (Waktu Indonesia Barat) dan sudah termasuk ke dalam waktu istirahat pekerja selama 30 (tiga puluh) menit.

Namun, jika permintaan produksi atau pun pesanan lebih banyak daripada biasanya akan dihitung dalam jam lembur. Penerapan waktu lembur di *home industry* tempe pun dilakukan pembatasan jam kerja. Pengusaha dalam pelaksanaan lembur membatasi pekerjaannya sampai pukul 18.00 WIB. Hal ini dikarenakan tidak ada penerapan hari libur pada *home industry* tempe ini yang di mana kegiatan produksi akan terus berlangsung secara berkala kecuali Hari Raya dalam Islam.

## 9. Waktu Istirahat dan Cuti

Aturan jam kerja pada tenaga kerja bukan hanya mengatur waktu operasional kerja namun juga istirahat. Perusahaan setidaknya wajib memberikan waktu istirahat dan cuti tenaga kerja dengan istirahat paling sedikit adalah setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk ke dalam jam kerja. Selain waktu istirahat, perusahaan juga diwajibkan memberikan hak cuti tahunan. Hak cuti tahunan yang diatur adalah paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja bersangkutan memenuhi waktu kerja selama 1 tahun secara terus-menerus.

Penerapan waktu istirahat yang terdapat pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon mengatur jam istirahat selama 30 (tiga puluh menit) setelah melakukan pekerjaan 4 (empat) jam terus-menerus dengan jam total jam kerja 7 (tujuh) jam perharinya. Dengan penerapan waktu istirahat selama 30 (tiga puluh) menit menimbulkan ketidakpuasan yang dialami pekerja. Tidak jarang pekerja merasakan kurangnya jam istirahat yang diberikan. Dengan tidak memanfaatkan jam istirahat akan memberikan dampak pada fisik dan jiwa atau mental. Dampak secara langsung pada fisik adalah kelelahan. Kelelahan membuat tenaga kerja bekerja tidak optimal, banyak kesalahan dan memiliki resiko cukup besar terjadinya kecelakaan kerja. Kelelahan adalah penyebab nomor satu terhadap terjadinya kecelakaan kerja.

## 10. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang menyangkut aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai dengan martabat manusia

dan moral agama. Hal ini bermakna agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dalam penerapannya mengenai K3 pada *home industry* tempe di Sumber belum adanya pemenuhan hak atas tindakan K3. Namun, pengusaha secara tidak langsung jika tenaga kerja mengalami kecelakaan pada waktu kerja akan ditanggung oleh pengusaha. Penerapan K3 pada *home industry* tempe di Sumber tidak terikat pada BPJS, hanya saja bentuk pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara langsung ketika pekerja mengalami kecelakaan secara langsung di tempat kerja.

## C. Tinjauan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Home Industry Tempe di Sumber Kabupaten Cirebon

Perlindungan tenaga kerja mengacu pada UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang terdapat pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon tidak semuanya dapat terpenuhi. Hal ini dikarenakan terkadang tenaga kerja tidak mengetahui atas hak mereka sebagai pekerja. Oleh karena itu sering terjadi pelanggaran hak dan hak yang dapat terpenuhi pada *home industry* ini hanyalah hak mendapatkan perlakuan adil di tempat kerja di mana pelanggaran dan pemenuhan tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

### 1. Pelatihan Tenaga Kerja

Menurut Pasal 81 UU Cipta Kerja yang menentukan Pasal 13 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja oleh pemerintah, swasta, atau perusahaan. Lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta. Dapat juga dilaksanakan pada lembaga pelatihan kerja pemerintah dengan mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Tidak diterapkannya pelatihan tenaga kerja pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon sudah dianggap pekerjaan yang dihasilkan para buruh sudah cukup baik tanpa adanya pelatihan tenaga kerja. Namun jika dilakukan pelatihan ada

kemungkinan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif dalam mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara rasional.

## 2. Penempatan Tenaga Kerja

UU Cipta Kerja memperjelas lembaga penempatan tenaga kerja swasta harus memenuhi perizinan berusaha dengan memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Ketentuan mengenai perizinan berusaha ini diatur lebih lanjut dalam PP No.5 Tahun 2021 dan Permenaker No.6 Tahun 2021 yang di mana Pemerintah Pusat dapat mendelegasikan peraturan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria kepada kepala daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah. Pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon, penempatan tenaga kerja tidak melihat ketepatan tenaga kerja dalam memenuhi standar yang dibutuhkan.

## 3. Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Sesuai dengan UU Cipta Kerja tahun 2020 Pasal 81 perubahan atas Pasal 45 ayat (1) ditegaskan bahwa dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA), pemberi kerja wajib menunjuk TKI sebagai pendamping TKA dan melaksanakan diklat untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA ke TKI pendamping. Namun, hal ini tidak berlaku pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon dengan alasan pekerja dari sekitar tempat tinggal *home industry* ini pun masih banyak yang mampu melakukan pekerjaannya dan tidak diperlukan tenaga kerja asing untuk bekerja.

## 4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada Pasal 81 perubahan atas Pasal 59 UU Cipta Kerja tahun 2020 menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
- Pekerjaan yang bersifat musiman.

- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon perjanjian kerja yang diterapkan bukanlah perjanjian kerja dengan waktu tertentu (PKWT) di mana perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku. Di dalam *home industry* tempe PKWTT disebut juga dengan tenaga kerja tetap.

## 5. Alih Daya

UU Cipta Kerja menghapus sejumlah pasal alih daya yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan yakni soal pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja. UU Cipta Kerja mengatur lebih tegas soal tanggung jawab perusahaan alih daya terhadap perlindungan pekerja baik upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul. Ketentuan alih daya dalam UU Cipta Kerja mengadopsi putusan MK yang intinya pengalihan perlindungan hak pekerja jika terjadi pergantian perusahaan alih daya dan selama objek pekerjaannya tetap ada. Sebagaimana yang terdapat pada Pasal 81 perubahan atas Pasal 66 UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipkerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam kenyataannya penggunaan alih daya pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon tidak diperlukan. Hal ini dikarenakan pekerja yang berada di *home industry* ini sudah cukup baik dalam melakukan pekerjaan baik dari segi produksi maupun pemasaran.



## 6. Perlakuan Adil di Tempat Kerja

Perlakuan yang adil merupakan salah satu kesempatan tenaga kerja dalam mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sebagaimana diatur pada Pasal 3 UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yang menjelaskan bahwa perlakuan adil serta layak dalam hubungan kerja, mendapatkan imbalan serta memperoleh pekerjaan merupakan hak yang harus dijamin bagi setiap warga negara. Dari pernyataan tersebut menjelaskan bahwasanya setiap tenaga kerja sudah secara tegas dijamin untuk mendapatkan perlakuan adil oleh pemerintah. Setelah melakukan wawancara dan observasi pada *home industry* tempe di Sumber terkait penerapan perlakuan adil di tempat kerja, UU Cipta Kerja sudah memenuhi hak warganya (tenaga kerja) dan sudah menerapkan UU ini secara baik di *home industry* tempe di Sumber.

## 7. Hak Memperoleh Upah

Hak memperoleh upah dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 telah diatur pada Pasal 81 Nomor 24 perubahan atas Pasal 88 yang meliputi Upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, serta upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pemenuhan hak upah pada *home industry* tempe di Sumber jika melihat dari UU Cipta Kerja belum semuanya dapat terpenuhi. Berikut mengenai pernyataan pemenuhan hak upah yang terjadi di *home industry* tempe di Sumber. Untuk sistem pengupahan yang diterapkan di *home industry* tempe di Sumber ini yaitu menggunakan sistem harian yang di mana pengusaha memberikan upah kepada pekerja setiap hari setelah selesai bekerja. Upah yang diterima antarpekerja yaitu sama rata sekitar Rp50.000/hari. Upah yang didapat dari *home industry* tempe di Sumber tersebut jika dikalkulasikan dalam satu bulan dengan upah per harinya sebesar itu, maka upah tersebut masih di bawah upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yaitu sebesar Rp2.279.982. Sedangkan upah yang

didapat dalam *home industry* tempe ini jika melakukan pekerjaan tanpa halangan hanya sebesar Rp1.500.000.

Namun, pemberian upah dengan sistem harian dengan sebesar Rp50.000 belum termasuk ke dalam upah lembur. Upah yang diberikan jika melakukan lembur yaitu Rp50.000. Pemberlakuan ini tidak menghitung upah per jam namun penghitungannya dilakukan secara harian yang di mana dilakukan pembatasan lembur yaitu hingga pukul 18.00 WIB. Dengan pemberlakuan upah yang jauh dari UMK Cirebon akan menimbulkan keluhan antarpekerjanya. Namun, dikarenakan pekerja merupakan warga sekitar dari *home industry* dan kenal baik dengan pengusaha, mereka tidak bisa berbuat mengenai keluhan yang dialaminya.

## 8. Waktu Kerja

Mengenai pengaturan waktu kerja telah diatur pada UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 pada pasal 81 No. 21 perubahan atas pasal 77 yang di mana setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja meliputi

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain waktu kerja UU Cipta Kerja pun membahas mengenai waktu lembur yang dibahas pada Pasal 81 No. 22 perubahan atas Pasal 78 yang menjelaskan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Penentuan jam kerja pada *home industry* tempe di Sumber diberlakukan selama 7 (tujuh) jam per harinya yang dimulai pada pukul 08.00-14.00 WIB (Waktu Indonesia Barat) dan sudah termasuk ke dalam waktu istirahat pekerja selama 30 (tiga puluh) menit. Namun, jika permintaan produksi atau pun pesanan lebih banyak daripada biasanya akan dihitung dalam jam lembur. Mengenai pelaksanaan waktu kerja pada *home industry* tempe di Sumber masih belum

maksimal pelaksanannya, di mana penetapan waktu kerja mengalami kelebihan jam kerja. Dalam *home industry* ini pemenuhan waktu kerja sudah berlebihan selama 7 (tujuh) jam waktu kerja yang di mana waktu ini digunakan untuk waktu libur sebagaimana yang diatur dalam UU Cipta Kerja ini. Selanjutnya, mengenai waktu lembur pada *home industry* diberlakukan mulai dari pukul 14.00-18.00 WIB yang di mana dapat dikatakan bahwa waktu lembur pada *home industry* ini berlaku selama 4 (empat) jam. Hal ini sudah memenuhi ketentuan yang terdapat pada UU Cipta Kerja yang membahas mengenai waktu lembur.

#### 9. Waktu Istirahat dan Cuti

Waktu istirahat diatur pada UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 pada waktu istirahat tenaga kerja yang telah diatur pada Pasal 81 No. 23 perubahan atas Pasal 79 yang berbunyi bahwasannya waktu istirahat wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit dengan istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja serta istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan untuk pelaksanaan cuti wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Di samping itu, UU Cipta Kerja tidak mengatur soal waktu istirahat panjang dan diserahkan pengaturannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Penerapan waktu istirahat yang terdapat pada *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon mengatur jam istirahat selama 30 (tiga puluh menit) setelah melakukan pekerjaan 4 (empat) jam terus-menerus dengan jam total jam kerja 7 (tujuh) jam perharinya. *Home industry* tempe di Sumber masih belum bisa memenuhi hak waktu istirahat sebagaimana yang diatur pada UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Dalam UU Cipta Kerja dijelaskan mengenai waktu istirahat bukan termasuk dalam waktu kerja, sedangkan yang terjadi pada *home industry* sebaliknya yaitu 30 (tiga puluh) menit masih

termasuk ke dalam waktu kerja yang berlaku.

#### 10. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah berubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dalam penerapannya mengenai K3 pada *home industry* tempe di Sumber belum adanya pemenuhan hak atas tindakan K3. Namun, pengusaha secara tidak langsung jika tenaga kerja mengalami kecelakaan pada waktu kerja akan ditanggung oleh pengusaha. Di samping itu, penerapan mengenai BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan, Jaminan sosial lainnya pun tidak berlaku pada *home industry* ini. Sehingga dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja tidak mendapatkan perlindungan baik dari jasmani maupun rohani.

### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan 3 (tiga) macam, yaitu *pertama* jaminan perlindungan hukum yang didapatkan bagi pekerja *home industry* pada dasarnya meliputi hak mendapatkan pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, perlakuan adil di tempat kerja, hak memperoleh upah, waktu kerja, waktu istirahat dan dan cuti, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini tercantum pada Undang-Undang yang berlaku khususnya dalam UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Namun, dalam pelaksanaannya tidak semua hak tersebut dapat terpenuhi. Hal ini dikarenakan biasanya kesepakatan kerja yang dijalin oleh pengusaha dengan tenaga kerja sebagai pelaksanaan kebijakan pengaturan pekerja *home industry* hanya melalui perjanjian kerja secara lisan.

*Kedua*, *home industry* tempe di Sumber Kabupaten Cirebon dalam memenuhi hak tenaga kerjanya yaitu yang didapatkan hanyalah perlakuan yang adil di tempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari pembagian tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh

pengusaha secara rata yang tidak lain adalah dalam proses produksi dan pemasaran berlangsung. Di samping itu, penerapan kesetaraan gender dan pemberian sarana pengembangan kemampuan sudah terpenuhi oleh para tenaga kerja. Walaupun tenaga kerja (buruh) yang berada di *home industry* tempe ini merupakan semuanya lelaki namun, tidak menutup kemungkinan akan terjadinya perilaku diskriminasi.

*Ketiga*, pada dasarnya setiap pekerja yang terdapat dalam *home industry* ini merupakan sama seperti pekerja atau buruh dalam pabrik ataupun pekerja lainnya, di mana memiliki hak sebagai pekerja sama tidak ada perbedaan atas hak yang diberikan oleh UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Para pekerja *home industry* tempe di Sumber rentan mendapatkan pelanggaran hak mereka sebagai pekerja yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha. Pelanggaran yang dibahas adalah pelanggaran hak upah, hak waktu kerja, hak keselamatan dan kesehatan kerja di mana para pekerja seringkali dilanggar atas haknya yang seharusnya dipenuhi oleh pelaku usaha akan tetapi dilanggar. Perlindungan yang didapat oleh pekerja sudah diatur dalam hak-hak yang tercantum dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih belum maksimal diterapkan pada *home industry* tempe di Sumber. Hal ini dikarenakan perlindungan yang diberikan secara maksimal hanyalah perlindungan perilaku adil di tempat kerja.

Penelitian berikutnya terkait perlindungan tenaga kerja *home industry* perlu untuk dikaji untuk menyelesaikan beragam persoalan ketenagakerjaan mulai dari aspek kesejahteraan, kesehatan, keselamatan, perlindungan hukum. Ucapan terimakasih peneliti haturkan kepada pengusaha dan tenaga kerja *Home Industry* Tempe di Sumber Kabupaten Cirebon yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih terhadap pihak-pihak yang berkontribusi dan membantu penulisan artikel ini sehingga artikel ini dapat ditulis secara maksimal.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2014.
- Amini, Findi Puji. "Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Wilayah Kabupaten Brebes." *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal, 2020.
- Arifah, Nur. *Panduan Lengkap Menyusun dan Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi, Lengkap dengan Teknik Jitu Menyusun Proposal Agar Segera Disetujui*. Yogyakarta: Araska. 2018.
- Arifin, Rizal Octaviansyah. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT X yang Jam Kerjanya Melebihi dari Aturan Menurut Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Hak Asasi Manusia." *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, 2021.
- Arikunto, Suharsimi. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara. 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Penekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Disnakertrans Prov NTB. "Jam kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". 20 Desember 2022. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/jam-kerja-menurut-undang-undang-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>
- DPMPTKP1. "Pemerintah Terbitkan Perpu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." 05 Januari 2023. [dpmpt.kulonprogokab.go.id/detil/1580/pemerintah-terbitkan-perpu-no-2-tahun-2022-tentang-cipta-kerja](https://dpmpt.kulonprogokab.go.id/detil/1580/pemerintah-terbitkan-perpu-no-2-tahun-2022-tentang-cipta-kerja)
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)". 24 November 2022. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pemutusan%20hubungan%20kerja>
- Kartikasari, Hesty, Agus Machfud Fauzi. "Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum,"

- Doktrina: Journal of Law* 4:1 (April, 2021): 45.
- Mukson, Frinsa Imma Anditya. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Alihdaya". *Manajemen, Akuntansi, Ekonomidan Perbankan* 3:1 (Oktober, 2022): 18.
- Muslim, Moh. "PHK Pada Masa Pandemi Covid-19". *Manajemen Bisnis* 23: 3 (2020): 358.
- Pratiwi, Ayu Dian. "Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan Bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat kecelakaan Kerja di PT. PLN Surakarta." *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2019.
- Rifky Setyarso. "Kesehatan dan keselamatan Kerja Itu Penting". 20 Desember 2022. [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknlcirebon/baca-artikel/13078/Kesehatan-dan-Keselamatan-Kerja-ituPenting.html#:~:text=Kesehatan%20dan%20Keselamatan%20Kerja%20\(K3,dan%20dan%20defisiensi%20produktivitas%20kerja](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknlcirebon/baca-artikel/13078/Kesehatan-dan-Keselamatan-Kerja-ituPenting.html#:~:text=Kesehatan%20dan%20Keselamatan%20Kerja%20(K3,dan%20dan%20defisiensi%20produktivitas%20kerja).
- Risky, Raymundus, Marjoni Rachman, Wesley Liano Hutasoit. "Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penyediaan Informasi Pasar Tenaga Kerja Bagi Pencari Kerja di Kabupaten Kutai Barat". *Administrasi Publik* 1:2 (2020): 1628.
- Santriati, Amanda Tikha. "Kebijakan Pemerintah terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) di Indonesia". *Opinia de Journal* 2:1 (2022): 62.
- Sjaiful, Muh. "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja". *Media Juris* 4:1 (Februari, 2021): 47
- Stoffel, Mukti, "Onrechtmatige Overheidsdaad oleh Pemerintah terhadap Kebakaran Hutan dan Lahan Kalimantan". *Law, Development & Justice Review* 4:2 (Oktober, 2021): 259.
- Unair News. "Waktu Istirahat: Hak Tenaga Kerja yang Sering Diabaikan". 09 Januari 2023. [news.unair.ac.id/2021/07/28/waktu-istirahat-hak-tenaga-kerja-yang-sering-diabaikan/?lang=id](https://news.unair.ac.id/2021/07/28/waktu-istirahat-hak-tenaga-kerja-yang-sering-diabaikan/?lang=id)
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Uwiyono, Aloysius. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.