

**ANALISIS YURIDIS HAK PEKERJA PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA  
KERJA PADA PERUSAHAAN SWASTA  
(STUDI KASUS PT PAITON OPERATION & MAINTENANCE)**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN  
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-  
SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM  
ILMU HUKUM**

**DISUSUN OLEH:  
MUHAMMAD FAISAL RACHMAN  
19103040070**

**PEMBIMBING:  
WARDATUL FITRI, M.H.**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Faisal Rachman

NIM : 19103040070

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Yuridis Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja Pada Perusahaan Swasta (Studi Kasus PT Paiton Operation & Maintenance" adalah hasil karya saya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya tanggung jawab penyusun.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 22 Mei 2023

  
Muhammad Faisal Rachman

NIM: 19103040070

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lampiran : -

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Faisal Rachman

NIM : 19103040070

Judul : Analisa Yuridis Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja Pada Perusahaan Swasta(Studi Kasus PT Paiton Operation & Maintenance

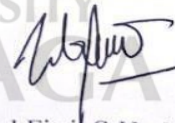
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta,

Pembimbing



Wardatul Fitri, S.H., M.H.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-605/Un.02/DS/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS YURIDIS HAK PEKERJA PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA PERUSAHAAN SWASTA (STUDI KASUS PT PAITON OPERATION & MAINTENANCE)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD FAISAL RACHMAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 19103040070  
Telah diujikan pada : Rabu, 31 Mei 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Wardatul Fitri, M.H.  
SIGNED

Valid ID: 647fec17307e2



Penguji I

Iswantoro, S.H., M.H.  
SIGNED

Valid ID: 647fe96945365



Penguji II

Annisa Dian Arini, M.H.  
SIGNED

Valid ID: 647ed3cdda483



Yogyakarta, 31 Mei 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.  
SIGNED

Valid ID: 648037540b670

## ABSTRAK

Hak pekerja merupakan hak yang melekat kepada semua pekerja. Hak pekerja diatur oleh peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai hak pekerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 merevisi beberapa pasal yang berkaitan dengan hak pekerja sehingga pengaturan yang terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku. Adanya perubahan ini menyebabkan perusahaan harus merevisi Peraturan Perusahaan yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak pekerja dalam skripsi ini meliputi upah, waktu kerja, waktu istirahat, lembur, cuti tahunan, istirahat panjang, hak melaksanakan ibadah, cuti haid, cuti melahirkan dan keguguran, hak menyusui anak, hak untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Tidak semua pemberi kerja memberikan hak kepada pekerjanya dan mengabaikan peraturan perundang-undangan dan dalam beberapa kasus menunjukkan pihak pemberi kerja mengabaikan hak pekerjanya. Skripsi ini melihat bagaimana PT Paiton Operation & Maintenance sebagai perusahaan pemberi kerja mengatur mengenai hak pekerjanya dan merevisi Peraturan Perusahaan mengikuti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah yuridis empiris yakni melihat suatu fenomena hukum dan melihat implementasinya di dalam kehidupan sehari-hari apakah hukum sudah dipatuhi atau belum. Pendekatan penelitian yang dipakai di dalam skripsi ini adalah yuridis dan empiris. Yuridis melihat hukum sebagai sebuah norma dan empiris kenyataan di lapangan seperti apa, apakah hukum dijalankan dengan sesuai atau tidak. Pengambilan data untuk skripsi ini adalah menggunakan metode wawancara. Penggabungan yuridis empiris ialah melihat hukum yang berlaku di masyarakat dan implementasinya di lapangan dalam konteks skripsi ini adalah melihat bagaimana pengaturan hukum mengenai hak pekerja dan implementasi di PT Paiton Operation & Maintenance.

Hasil yang didapatkan adalah bahwa PT Paiton Operation & Maintenance memberikan hak pekerja kepada pekerjanya dan sangat mematuhi apa yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan sehingga tidak ada pelanggaran yang terjadi. PT Paiton Operation & Maintenance juga merevisi Peraturan Perusahaan sejak adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Tidak adanya perubahan signifikan di Peraturan Perusahaan PT Paiton Operation & Maintenance hanya mengenai lembur dan upah dikarenakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak banyak mengubah hak pekerja dan beberapa ketentuan masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci: Hak Pekerja, Implementasi, Perubahan**

## ABSTRACT

Workers' rights are rights inherent to all workers. Workers' rights are regulated by laws and regulations. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation regulate workers' rights. Law Number 11 of 2020 revises several articles relating to workers' rights so that the provisions contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower are no longer valid. This change causes the company to revise the Company Regulations in accordance with the applicable laws and regulations. The rights of workers in this thesis include wages, working time, rest time, overtime, annual leave, long rest, the right to worship, menstruation leave, maternity leave and miscarriage, the right to breastfeed a child, the right to obtain employment social security. Not all employers give rights to their workers and ignore statutory regulations and in some cases show that employers ignore their workers' rights. This thesis looks at how PT Paiton Operation & Maintenance as an employer company regulates the rights of its workers and revises the Company Regulations following Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation.

The type of research in this thesis is empirical juridical, namely looking at a legal phenomenon and seeing its implementation in everyday life whether the law has been complied with or not. The research approach used in this thesis is juridical and empirical. Juridical views law as a norm and empirical reality on the ground, whether the law is implemented properly or not. Collecting data for this thesis is using the interview method. The juridical empiris merger is looking at the laws that apply in society and their implementation in the field in the context of this thesis is looking at how the legal arrangements regarding workers' rights and their implementation at PT Paiton Operation & Maintenance.

The results obtained are that PT Paiton Operation & Maintenance provides workers' rights to their workers and strictly complies with what is regulated in the laws and regulations so that no violations occur. PT Paiton Operation & Maintenance has also revised the Company Regulations since Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation was enacted. There are no significant changes in the PT Paiton Operation & Maintenance Company Regulations only regarding overtime and wages because Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation does not change much about workers' rights and some provisions still use Law Number 13 of 2003 concerning Employment.

**Keyword: Workers Rights, Implementation, Amendment**

**MOTTO**

**Go Little Rockstar**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan diiringi rasa syukur dan bahagia yang tak terkira, pada akhirnya Penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari support orang-orang terdekat, yang selalu menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikirannya. Untuk itu, Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang Tua saya, Papi Arief Rachman, Ak. SE. M.Ak dan Mami Nolly Triana yang telah membesarkan, mendidik, dan menuntun saya sampai sekarang. Tanpa kasih sayang, pengorbanan, doa, kerja keras orang tua, saya tidak akan bisa sampai pada titik saat ini. Terima kasih banyak Papi dan Mami.
2. Adik-adik saya yang saya banggakan, Chiara Fathinah Rachman dan Iqbal Aulia Rachman, yang menjadi semangat saya untuk bisa selalu menjadi contoh yang terbaik. Terimakasih, karena support yang kalian berikan memacu semangat aa' untuk menyelesaikan studi.
3. Kakek dan Nenek saya almarhum Opa Amran dan Bunda Ani Almarhum Hilaludin Adiwijono, S.H. dan Almarhumah Salmah Yahya yang telah ikut membasarkan saya dan memberikan kasih sayang yang tak terhingga



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ هَلَا الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ هَلَلُ رَبِّ الْعَالَمِينَ

أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا هَلَا وَ أَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ هَلَا

اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَا بَع

Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam, karena karunia, rahmat, hidayah dan inayah-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Yuridis Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja Pada Perusahaan Swasta(Studi Kasus PT Paiton Operation & Maintenance). Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan alam, Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan kepada zaman terang benderang dan dipenuhi ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Penulis dalam hal ini sadar bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kesempurnaan. Penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi seluruh pembaca. Dengan penuh kerendahan hati, Penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun sehingga dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik.

Penulis dalam hal ini sadar bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kesempurnaan. Penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi seluruh pembaca. Dengan penuh kerendahan hati, Penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun sehingga dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik.

Ucapan terimakasih, dihaturkan kepada seluruh pihak yang telah membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tulus ikhlasnya serta penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Drs. H. Makhrus Munajat, S.H., M. Hum. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Ach. Tahir, S.H.I, S.H., LL.M., M.A. selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Faiq Tobroni, M.H. Selaku Sekertaris Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Bapak Udiyo Basuki, S.H., M.Hum. Selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu siap sedia ketika Penulis membutuhkan informasi, serta selalu memotivasi Penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Ibu Wardatul Fiti, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberi semangat, dan memotivasi agar skripsi ini dapat selesai
7. Bapak RM Ardiantara, S.H. yang telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini
8. Bapak Rochman Hidayat selaku narasumber skripsi ini, tanpa beliau penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini

9. Teman Hidup saya Erlinda Putri Noviani yang telah menemani dan memberikan semangat kepada saya apapun kondisinya
10. Teman-teman saya Rizky Dya Alif, Dedi Sudrajat, Ilham Saputra, Ilham Samawi, Ridwan Iskandar Putra, Rafi Ramadhan, Anas Ariman Latif, Maulana Cahya Permana Putra, Aulia Iqlima Viutari, Ihya Ulumuddin, Muhammad Rafli Ramadhan, Dody Abdillah. Terimakasih, karena selalu bisa menjadi teman berkeluh-kesah, teman diskusi, dan teman yang supportif. Semoga perkumpulan ini tidak berhenti sampai disini saja
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam selesainya skripsi ini. Semoga dapat menjadi ladang pahala dan dibalas berkali lipat oleh Allah SWT.

Penulis sadar bahwa tanpa bantuan dari banyak pihak, skripsi ini tidak akan dapat selesai. Semoga apa yang diberikan oleh Bapak dan Ibu Dosen dan Staf, serta teman-teman saya, dapat menjadi ladang pahala dan mendapatkan ganjaran yang berkali-kali lipat dari Allah SWT. Selanjutnya, Penyusun berharap karya tulis ini kemudian dapat menjadi manfaat dan memberikan kontribusi positif bagi para akademisi, khususnya yang berjalan dalam bidang Hukum Pidana, serta memberikan manfaat bagi pembaca. *Aamiin ya rabbal 'alamin.*

Yogyakarta, 26 Maret 2023

Penyusun



Muhammad Faisal Rachman

19103040070

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	11
D. Telaah Pustaka .....	12
E. Kerangka Teoritik .....	15
F. Teori Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.....	16
G. Metode Penelitian .....	17
H. Sistematika Pembahasan.....	20
<b>BAB II TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN DAN HAK-HAK PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.....</b>	<b>22</b>
A. Hukum Ketenagakerjaan.....	22
B. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.....	24
C. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.....	25
D. Pengertian Pekerja.....	27
E. Tenaga Kerja.....	28
F. Perusahaan .....	29
Perusahaan merupakan tempat dimana terjadinya hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja. Pengertian dari perusahaan terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 6 yaitu:.....	29
G. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	29
<b>BAB III PENGATURAN HAK PEKERJA DI PT PAITON OPERATION &amp; MAINTENANCE .....</b>	<b>37</b>

A. Profil PT Paiton Operation & Maintenance .....	37
B. Dampak Adanya Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 .....	39
C. Hak Pekerja dalam Peraturan Perusahaan.....	40
D. Perbandingan Hak Pekerja Normatif antara Peraturan Perusahaan PT. Paiton Operation & Maintenance dengan Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2. Tahun 2022 .....	41
E. Hasil Perbandingan Peraturan Perusahaan PT Paiton Operation dengan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.....	51
BAB IV Analisis Yuridis Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pada PT Paiton Operation & Maintenance .....	52
A. Pengaturan Hukum Mengenai Hak Pekerja Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pada PT Paiton Operation Maintenance.....	52
B. Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Di PT Paiton Operation & Maintenance.....	95
BAB V PENUTUP.....	110
A. Kesimpulan .....	110
B. Saran .....	111
DAFTAR PUSTAKA .....	113
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	i

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara hukum, hal ini jelas tertulis pada Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 1 ayat (3). Dalam persoalan mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam rangka pembangunan nasional di dalamnya termasuk pembangunan manusia, Pembangunan nasional mendambakan terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang berlandaskan Pancasila serta Undang-Undang Dasar.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup, setiap orang membutuhkan pekerjaan agar mereka mendapatkan pemasukan berupa uang.<sup>1</sup> Oleh sebab itu, dengan adanya pekerjaan yang layak setiap individu mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

---

<sup>1</sup> Muhammad Rizal, Dhyan Fateha Rhahima. *Pengaruh UU Cipta Kerja(Omnibus Law) Pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan. Jurnal Sekretaris dan Administarsi Bisnis*. Vol. 5 Nomor 2(2021). hlm 163

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.<sup>2</sup>

Tentu saja tenaga kerja memiliki hak-hak yang diperjuangkan untuk melindungi harkat dan martabatnya. Hak-hak pekerja sudah diatur oleh Undang-Undang Cipta Kerja yang dimana menjadi pelindung bagi para pekerja serta menjadi jaminan bagi agar hak-hak para pekerja bisa terpenuhi. Terjadi perubahan mengenai Undang-Undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang biasa disebut dengan *Omnibus Law*.

Secara istilah *Omnibus Law* sendiri adalah penyebutan untuk suatu Undang-Undang yang di dalamnya berkaitan dengan berbagai topik salah satunya adalah mengenai ketenagakerjaan. *Omnibus law* disebut juga undang-undang sapu jagat yang karena kemampuannya menjadi rujukan dan mengalahkan Undang-Undang yang sudah ada sebelumnya . Konsep *omnibus law* ini tumbuh dan berkembang di

---

<sup>2</sup> Asri, Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm 6.

negara dengan tradisi common law system seperti Amerika Serikat. *omnibus law* secara sederhana memiliki konsep satu jagat atau untuk semuanya. *Omnibus Law* merupakan aturan yang bersifat menyeluruh dan tidak terikat pada satu rezim pengaturan saja, namun dalam kuasa atas peraturan yang lainm karenanya *omnibus law* di dalamnya mengatur tentang banyak hal.<sup>3</sup> Reformasi aturan melalui *omnibus law* hanya salah satu strategi agar ramah investasi serta mengurangi tingkat pengangguran yang terjadi.

Beberapa tahun terakhir dunia dilanda pandemi Covid 19 yang menyebabkan kehancuran pada perekonomian yang dapat berimbas kepada hak-hak pekerja dikurangi atau bahkan tidak terpenuhi, Seperti banyaknya kasus pemotongan gaji. Dalam survey yang diadakan oleh *Indonesia Business Coalition For Women Empowermen (IBCWE)* mengungkapkan hasil bahwa sebanyak 57% pekerja dengan pendapatan rendah yaitu memiliki penghasilan dibawah 5 juta perbulan mengalami pemotongan gaji dan angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki gaji di atas 10 juta per bulan yang sebanyak 47%.

Dengan kondisi di atas menjelaskan adanya pengurangan hak pekerja yang disebabkan oleh pandemi Covid 19. Adanya Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan hak-hak pekerja bisa dipenuhi dan menyejahterakan para pekerja

Hak pekerja merupakan hak yang terikat di dalam setiap pekerja. Berkaitan dengan waktu kerja serta hak libur sudah diatur di dalam Undang-Undang maupun

---

<sup>3</sup> May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budhiarta, Ni Made Puspitasari Ujianti, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law*”, *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 2 Nomor 3 (2021). Hlm. 479



Peraturan Pelaksananya. Adanya pengecualian dalam hal ini sangat mungkin terjadi dikarenakan untuk pemenuhan kepentingan para pelaku usaha seperti misal berkaitan dengan waktu kerja termasuk dengan lembur, cuti, maupun bekerja pada hari libur yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah.<sup>4</sup> Dengan hal ini antara hak pekerja dengan kebutuhan perusahaan dapat berjalan beriringan dan tidak ada yang dirugikan.

Perbaikan alokasi waktu istirahat yang dilakukan dengan cara penjadwalan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan akan dapat mengurangi terjadinya resiko gangguan terhadap kesehatan pekerja dimana kesehatan para pekerja merupakan prioritas utama yang sangat perlu diperhatikan. Terdapat hubungan waktu istirahat dengan kelelahan kerja pada pekerja. Apabila pekerja melakukan pekerjaan yang berat dan mendapatkan waktu istirahat yang sedikit akan menyebabkan pekerja kelelahan yang dimana dapat menurunkan produktivitas kerja dan dapat menaikkan resiko kepada para pekerja sehingga waktu istirahat dan waktu bekerja harus diatur. Salah satu faktor penting dalam suatu industri adalah tenaga kerja manusia, karena kinerjanya sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja juga membuat beberapa pekerja mengeluhkan terjadinya beberapa penyakit akibat kerja dan tidak diimbangi istirahat yang cukup.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Andi, Perburuhan dan Tenaga Kerja 24 jam nonstop.<http://www.hukumonline.com/kerja24jamnonstop>. 23 Oktober 2022

<sup>5</sup> Faizal Amir P Nasution, Yeni Nuraeni, Firdausi Nuzula, *Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis*. *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 12 Nomor 2(2022). Hlm. 107

Salah satu pokok bahasan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adalah mengenai waktu kerja. Hal ini juga dibahas di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang masih di dalam lingkup Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pentingnya mengatur waktu kerja agar para pekerja mendapatkan perlindungan hukum agar tidak terjadi eksploitasi terhadap para pekerja. Hal ini mewujudkan kesehatan dan keselamatan para pekerja.

Hukum positif Indonesia mengatur 2 skema pengaturan jam kerja yang dimana hal ini bisa dilihat di dalam pasal 77 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. 2 skema yang bisa digunakan oleh perusahaan antara lain:

- A. 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam 1 minggu.
- B. 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari istirahat dalam 1 minggu.

Pengaturan mengenai waktu kerja di atas diatur sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha, bahkan di dalam Peraturan Pemerintah, Nomor 35 Tahun 2021 juga memberikan pengecualian jam kerja pada sektor-sektor usaha tertentu. Pada sektor-sektor tertentu dapat memiliki jam kerja lebih maupun kurang dari jam kerja yang sudah ditetapkan oleh undang-undang yang berlaku. Semua jam kerja dikembalikan kepada kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan di awal.

Waktu lembur menurut Thomas pada tahun 1992 memiliki definisi waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu dan berlangsung paling sedikit selam 3 minggu berturut-turut. Tentunya dengan adanya lembur juga mempengaruhi

produktivitas dalam bekerja. Thomas juga mengatakan produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara input yang berupa jam kerja dengan output yang berupa hasil unit pekerjaan atau perbandingan antara hasil kerja dengan waktu kerja yang diperlukan.<sup>6</sup>

Pada pasal 78 Undang-Undang Cipta Kerja mengatur mengenai waktu lembur. Terjadi perubahan pengaturan mengenai waktu lembur. Pada Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan mengenai waktu lembur yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengaturan ini diubah di dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjadi waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu). Apabila pemberi kerja mempekerjakan para pekerja melebihi waktu yang sudah ditetapkan maka para pekerja memiliki hak atas upah lembur dan pengusaha wajib memberikan upah lembur.

Mengenai dengan pengupahan merupakan sebuah perlindungan hukum bagi para pekerja berdasarkan dengan jam kerja. Undang-Undang Cipta kerja hadir menjadi solusi untuk menata kembali pada ikim ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam undang-undang ini menjamin para pekerja untuk mendapatkan upah yang layak.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Sumarningsih, Tuti, *Pengaruh Kerja Lembur Pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi, Jurnal Ilmu dan Terapan Bidang Teknik Sipil*, Vol. 20 Nomor 1(2014). Hlm. 64

<sup>7</sup> Hunaeni Zuklarnaen, Ahmad, *Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja(UUCK) Dan Keinginan Semua Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial. Jurnal Hukum Mimbar Justitia*. Vol. 6 Nomor2(2020)

Untuk menciptakan iklim kerja yang sehat para pekerja juga membutuhkan waktu istirahat. Waktu istirahat sangat diperlukan oleh para pekerja. Waktu istirahat ini diluar dari jam kerja. Waktu istirahat ialah setelah para pekerja melakukan pekerjaan dalam waktu 4 jam secara terus menerus dan durasi dari waktu istirahat ini sedikitnya adalah setengah jam lamanya. Hal ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pada pasal 79 ayat (2) yang berbunyi “istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu” mengenai dengan istirahat mingguan tidak selalu jatuh pada hari minggu tetapi dapat disesuaikan dengan keadaan maupun kepentingan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur juga mengenai hak cuti bagi para pekerja. Cuti sendiri memiliki pengertian aktivitas yang memperbolehkan karyawan untuk tidak masuk bekerja dalam waktu tertentu. Perihal cuti dalam *Omnibus Law* diatur dalam pasal 79 ayat (3). Jenis cuti pekerja yang diatur yaitu cuti tahunan dan tidak menyebutkan jenis cuti lainnya. Dalam praktek di lapangan cuti ini dapat diberlakukan apabila telah pekerja sudah mendapatkan izin baik dari atasan maupun tempat dimana mereka bekerja. Setiap para pekerja memiliki hak untuk cuti yang dimana mereka dapat mengambil cuti jikalau suatu saat dibutuhkan. Merujuk kepada pasal 79 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tertulis bahwa para pekerja memiliki hak cuti sekurang-kurangnya 12 hari dalam waktu 1 tahun.

Cuti dibedakan menjadi 2 yaitu cuti berbayar dan cuti tidak berbayar. Pada cuti berbayar pekerja masih mendapatkan gaji ketika sedang mengambil hak cutinya. Sedangkan pada cuti tidak berbayar para pekerja tidak akan mendapatkan bayaran saat cuti yang dikarenakan banyak faktor seperti sakit, jatah cuti habis

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 di dalamnya hanya mengatur satu jenis yaitu mengenai cuti tahunan sedangkan untuk jenis cuti yang lain masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hal ini jelas disebutkan oleh Menteri Ketenaga Kerjaan dalam wawancara yang dimuat pada halaman channel youtube Deddy Corbuzier Menteri Ketenagakerjaan mengatakan "Ketentuan yang ada di UU 13 sepanjang tidak dihapus, sepanjang tidak diatur ulang di Undang-Undang Cipta Kerja, maka ketentuannya tetap berlaku. Termasuk tentang waktu kerja ini,"<sup>8</sup> Walau Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur secara rinci jenis cuti apa saja tetapi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan jenis cuti apa saja yang bisa diambil oleh para pekerja. Jenis cuti yang bisa diambil oleh pekerja berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut adalah cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti keguguran, cuti haid, cuti ayah, cuti haji atau umrah, cuti penting.

Salah satu aspek penting di dalam bidang ketenagakerjaan merupakan aspek pengupahan. Adapun mengenai pengupahan ini telah tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan lalu Pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat mengubah regulasi mengenai pengupahan yang sebelumnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>8</sup> [https://www.youtube.com/watch?v=8H0uZ\\_Ou5W8](https://www.youtube.com/watch?v=8H0uZ_Ou5W8). Diakses pada 23 Oktober 2022

Ketenagakerja dan yang terbaru di dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Berkaitan dengan pengupahan sendiri diatur di dalam pasal 88 Undang-Undang Cipta Kerja yang dimana pasal ini mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Atas dasar kemanusiaan yang berkaitan dengan pengupahan maka dari itu pemerintah menetapkan sebuah kebijakan yang bertujuan untuk melindungi para pekerja atau buruh.

Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja mengubah kebijakan mengenai pengupahan pekerja. Ketentuan ini di atur dalam pasal 81 angka 24 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengganti pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (4) yang termuat dalam bab ketenagakerjaan hanya mengungkapkan tujuh kebijakan pengupahan yang sebelumnya ada sebelas dalam UU Ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Seperti yang tercantum di dalam Undang-Undang terdapat 11 jenis kebijakan yang berkaitan dengan pengupahan yang bertujuan untuk melindungi para pekerja yang dimana pengupahan meliputi upah minimum, upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang

---

<sup>9</sup> Surya Manika, Agus, *Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. *Jurnal Komunikasi Hukum*. Vol. 8 Nomor 2 2020. Hlm .635

proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>10</sup>

Pada 30 Desember 2022 pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja). Terbitnya Perppu Cipta Kerja menuai banyak kontroversi dari masyarakat. Pemerintah mengklaim terbitnya Perppu Cipta Kerja memiliki pedoman yaitu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 38/PUU7/2009. Pada bulan Maret 2023 DPR mengesahkan Peraturan Pengganti Undang-Undang. Pengesahan tersebut dilakukan pada saat sidang Paripurna ke 19 mas persidangan 4 tahun sidang 2022-2023.

Peneliti memilih PT Paiton Operation & Maintenance sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti tertarik untuk membahas hak pekerja pada perusahaan ini serta bagaimana perubahan Peraturan Perusahaan setelah adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah dapat berguna untuk pengetahuan secara umum lebih spesifik kedalam ranah ilmu hukum. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan dosen untuk mengajar dikelas ataupun mahasiswa yang ingin mengetahui pengaturan mengenai ketenagakerjaan maupun kepada para pekerja yang ingin mengetahui haknya sebagai pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang ditulis di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **ANALISIS YURIDIS HAK PERKERJA**

---

<sup>10</sup> <https://www.hukumonline.com/stories/article/lt619faa9acb729/kebijakan-pengupahan-dalam-uu-cipta-kerja-pasca-putusan-mk>. Diakses pada 25 Oktober 2020. 17:05

## **PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA PERUSAHAAN SWASTA(STUDI KASUS PT PAITON OPERATION & MAINTENANCE).**

### **B. Rumusan Masalah**

Di dalam latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka dapat diketahui permasalahan apa saja yang bisa diteliti dalam proposal penelitian ini:

1. Bagaimana pengaturan mengenai hak pekerja sebelum dan sesudah undang-undang cipta kerja pada PT Paiton Operation & Maintenance berdasarkan Peraturan Perusahaan?
2. Bagaimana implementasi undang-undang cipta kerja mengenai hak pekerja di PT Operation & Maintenance?

### **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang masalah yang ingin ditulis oleh penulis dan rumusan masalah yang ingin diteliti maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peraturan-peraturan yang berkaitan tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
2. Untuk mendapatkan gambaran pengaturan hukum yang berkaitan dengan hak pekerja.
3. Untuk melihat hak pekerja yang tercantum pada Undang-Undang Cipta Kerja serta peraturan turunannya.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya tulisan ini maka peneliti berharap bahwa tulisan ini dapat berguna baik secara praktik maupun secara teoritis.



1. Kegunaan Teoritis

Dengan hasil penelitian ini peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran dan menjadi bahan referensi kepada peneliti-peneliti yang akan membahas permasalahan yang serupa.

2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan pengetahuan dan wawasan kepada pembaca dan menjadi bahan referensi kepada para pekerja dan para pemangku kepentingan seperti bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan atau seperti *Legal Officer*.

#### **D. Telaah Pustaka**

Agar penulis bisa menyelesaikan dan mencapai tujuan yang diinginkan maka dalam pembuatan proposal ini menggunakan hasil penelitian yang sudah terbit sebagai bahan referensi yang berkaitan tentang waktu kerja, waktu istirahat, cuti, dan lembur. Tujuan dari melakukan penelusuran terhadap penelitian yang sudah terlebih dahulu terbit agar tidak terjadi kesamaan dan plagiasi. Dikarenakan adanya peraturan yang baru berkaitan dengan ketenagakerjaan maka masih sedikit referensi maupun jurnal yang membahas analisis pasal dalam Undang-Undang Cipta Kerja lebih spesifik pada pasal 77-88 dan Implementasinya pada Perusahaan Swasta

*Pertama*, salah satu bahan referensi yang digunakan oleh penulis ialah skripsi yang ditulis oleh Dedy Widjajanto dari Universitas Indonesia yang berjudul “Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja(Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan”. Dalam skripsi ini membahas mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan melihat bagaimana implementasinya di beberapa perusahaan yang dijadikan subjek penelitian oleh penulis skripsi tersebut.<sup>11</sup>

*Kedua*, Skripsi yang ditulis oleh Hamidun dari Universitas Muhammadiyah Mataram yang berjudul “Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja Dan Upah Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Pegadaian Dompu). Dalam skripsi ini membahas mengenai pelaksanaan jam kerja dan upah kerja di PT Pegadaian Dompu, dalam skripsi ini memfokuskan kepada karyawan kontrak yang bekerja pada perusahaan tersebut.<sup>12</sup>

*Ketiga*, Merupakan jurnal yang ditulis oleh Oti Ilham Khair dari Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara yang berjudul “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia” di dalam jurnal ini membahas mengenai bagaimana perlindungan bagi para pekerja di dalam Undang-

---

<sup>11</sup> Widjajanto, Dedy, Skripsi, Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja(Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan).(Depok: UI, 2009)

<sup>12</sup> Hamidun, Skripsi, Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja Dan Upah Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan(Studi PT. Pegadaian Dompu).(Universitas Muhammadiyah Mataram, 2022)

Undang Cipta Kerja. Jurnal ini juga membahas tentang tercapainya keseimbangan antara hak maupun kewajiban bagi para pekerja dan juga pengusaha.<sup>13</sup>

*Keempat*, jurnal yang ditulis oleh Faizal Amir P Nasution, Yeni Nuraeni, Firdausi yang berjudul “Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis”. Di dalam jurnal ini membahas mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dalam jurnal ini membahas keterkaitan antara waktu kerja dan waktu istirahat dari sisi jurnalis yang dimana terdapat permasalahan antara hal-hal yang diatur oleh undang-undang dengan realita yang terjadi dikalangan jurnalis. Subjek utama dari jurnal ini adalah jurnalis sedangkan dalam penelitian ini subjek utamanya adalah perusahaan swasta.<sup>14</sup>

*Kelima*, jurnal yang ditulis oleh Ni Made RAI Meisiani dan I Nyoman Suyatna dari Fakultas Hukum Universitas Udaya yang berjudul “Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi Pada PT. Bali Camel Safaris’s)” di dalam jurnal ini membahas implementasi hak cuti yang ditetapkan oleh Undang-Undang di perusahaan. Pada jurnal ini berfokus pada hak cuti bagi perempuan yang sedang haid yang mengambil subjek hanya pada satu perusahaan. Dalam penelitian ini penulis berfokus tidak hanya pada hak cuti haid tetapi hak cuti yang lain dan aspek-aspek lain yang diatur pada pasal 77-88 Undang-

---

<sup>13</sup> Ilham Khair, Oti, *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*. *Jurnal Widya Pranata Hukum*. Vol. 3 Nomor 2 (2021)

<sup>14</sup> Faizal Amir P Nasution, Yeni Nuraeni, Firdausi Nuzula, *Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis*. *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 12 Nomor 2 (2022)

Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>15</sup>

### **E. Kerangka Teoritik**

Kerangka teoritis sangat berguna dalam suatu penelitian. Suatu penelitian haruslah dimasukkan pemikiran-pemikiran teoritis. Kerangka yang akan digunakan oleh penulis dalam proposal penelitian ini adalah teori yang sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat

#### **A. Teori Kepastian Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan.<sup>16</sup> Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Kepastian hukum merupakan sebuah jaminan hukum yang berisikan keadilan. Berdasarkan teori kepastian hukum nilai yang ingin dicapai adalah rasa keadilan dan kebahagiaan.<sup>17</sup> Kepastian hukum bagi tenaga kerja sangat dibutuhkan agar pekerja dapat merasa terjamin akan kepastian hukum berkaitan hak dan kewajibannya.

#### **B. Teori Kemanfaatan Hukum Ketenagakerjaan**

Utrecht mengungkapkan jika kemanfaatan hukum harus menjamin adanya kepastian hukum dalam kehidupan manusia, dimana hukum harus menjaga

---

<sup>15</sup> Ni Made Rai Meisiani, I Nyoman Suyatna. Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi Pada PT. Bali Camel Safaris's).

<sup>16</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), Hlm. 160

<sup>17</sup> Achmad, Ali, *Mengungkap Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002), Hlm. 82-83.

kepentingan manusia agar kepentingannya tidak diganggu.<sup>18</sup> Hukum harus yang ada di dalam kehidupan manusia harus mengandung kepastian hukum agar segala kepentingan dapat berjalan dengan baik sehingga akan menciptakan suasana yang kondusif. Adanya kepastian hukum yang baik dan masyarakat mendapatkan manfaatnya maka akan muncul kemanfaatan hukum. Pekerja haruslah mendapatkan manfaat dari hukum yakni hukum yang dapat mengayomi pekerja dan menjaga hak asasi mereka agar tidak dilanggar.

### **C. Teori Hubungan Industrial Pancasila**

Hubungan industrial Pancasila merupakan sebuah sistem hubungan yang dibentuk dari para pelaku proses produksi barang dan jasa seperti pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang merupakan hasil dari manifestasi dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. normatif hukum yang berkaitan dengan hubungan industrial haruslah dikontrol keserasiannya dengan Pancasila.<sup>19</sup> Undang-Undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga haruslah didasari dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hubungan Industrial terdiri dari pembentukan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, kewajiban pekerja/buruh bekerja untuk di bawah arahan pengusaha yang merupakan hak dari pengusaha, dan kewajiban bagi buruh untuk mendapatkan upah dari hasil kerjanya.

### **F. Teori Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Teori perlindungan hukum yang diungkapkan Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak

---

<sup>18</sup> Said Samapara, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Yogyakarta: Total Media, 2011), Hlm. 45-46.

<sup>19</sup> Imam, Soepomo, "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja", (Penerbit Jambatan, Jakarta, 1975), hal. 6-7

asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Berdasarkan pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja; 2) Moral dan Kesusilaan; dan 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, perlindungan hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan predektif dan antipatif.<sup>20</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian dalam skripsi ini adalah yuridis empiris. Pengertian penelitian yuridis empiris adalah mengkaji bagaimana ketentuan hukum yang berlaku dan apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam kehidupan masyarakat.<sup>21</sup>

Mengenai implementasi atau pemberlakuan hukum yang berlaku di sebuah negara secara langsung pada seluruh peristiwa hukum yang terjadi di dalam masyarakat dan dilihat apakah masyarakat mematuhi hukum tersebut atau mengabaikannya. Pada penelitian ini melihat apakah perusahaan memenuhi hak pekerja yang sudah diatur oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

---

<sup>20</sup> Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem* (Bandung: Remaja Rusdakarya, 2001), hlm. 118

<sup>21</sup> Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012). Hlm. 126.

## **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan normatif empiris merupakan sebuah penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif-empiris yang menggunakan produk perilaku hukum dalam hal ini mengkaji hak pekerja pada perusahaan swasta sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan penerapannya.<sup>22</sup>

Di dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum seperti Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah, Peraturan Perusahaan. Pendekatan empiris di dalam penelitian ini adalah hukum sebagai kenyataan yang terjadi di lapangan dan salah satu pengambilan data yang dilakukan adalah melalui teknik wawancara. Jadi penggabungan yuridis empiris ialah melihat hukum yang berlaku di masyarakat dan melihat implementasinya di lapangan.

## **3. Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup dari perusahaan dari penelitian ini adalah hak pekerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan PT Paiton Operation & Maintenance.

---

<sup>22</sup> Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 134.

#### 4. Sumber Data

##### a) Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data utama dan data primer diperoleh dari sumber langsung di lapangan seperti wawancara dengan *Human Resources Development* PT Paiton Operation & Maintenance. Data primer lain yang dipakai dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT Paiton Operation & Maintenance.

##### b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang digunakan untuk membantu penjelasan dari data primer. Sumber data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan artikel yang dapat membantu menjabarkan isi dari data primer.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Serta wawancara dengan *Human Resources Development* perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai Peraturan Perusahaan serta Perjanjian Kerja Bersama perusahaan tersebut dan menganalisis dengan apakah sesuai dengan Undang-Undang yang ada.



## 6. Analisis Data

Analisis data dalam skripsi ini tidak menggunakan perhitungan. Dikarenakan skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif maka nanti akan menghasilkan data deskriptif yang berdasarkan analisa pasal-pasal dan melihat implementasinya di perusahaan-perusahaan dan akan dilihat apakah antara peraturan yang ditetapkan pemerintah dijalankan oleh perusahaan-perusahaan yang akan diteliti.

## H. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan terarah, maka disini akan dipaparkan gambaran umum tentang tahapan penelitian dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama berisi pendahuluan sebagai gambaran umum dari penelitian yang dilakukan oleh penulis. Bab ini mencakup dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, dan metode penelitian. Semua dijabarkan di dalam bab pertama ini

Bab kedua berisi mengenai pembahasan umum mengenai hak pekerja dan undang-undang yang terkait dalam skripsi ini serta penejelasan umum mengenai komponen-kompenen ketenagakerjaan yang ada

Bab ketiga berisi hasil wawancara antara penulis dengan *Human Resources Development* PT Paiton Operation & Maintenance mengenai hak pekerja berdasarkan Peraturan Perusahaan yang berlaku

Bab keempat berisi analisis implementasi antara peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja

Bersama, akan dilihat apakah sesuai dengan peraturan yang berlaku atau menyimpang dengan peraturan yang berlaku.

Bab kelima berisi kesimpulan dan serta saran sebagai bab terakhir di dalam skripsi ini yang dimana dalam bab ini memuat kesimpulan dari keseluruhan rumusan masalah yang ditulis di dalam skripsi ini. Lalu saran yang diharapkan dapat berguna baik untuk kepentingan akademis maupun praktik.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang sudah dipaparkan di atas maka akan mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hak pekerja di PT Paiton Operation & Maintenance ada yang mengalami perubahan dan ada yang tetap sama setelah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 berlaku. Waktu kerja tetap sama. Waktu lembur mengalami perubahan semula dari 3 jam menjadi 4 jam. Cuti tahunan tetap sama. Hak melaksanakan ibadah tetap sama. Hak cuti haid tidak ada perubahan. Cuti melahirkan dan keguguran tidak mengalami perubahan.. Hak untuk menyusui tetap sama. Jaminan sosial tenaga kerja mengalami perubahan yaitu adanya penambahan jaminan kehilangan pekerjaan. Hak upah mengalami perubahan yaitu menghapus upah minimum sektoral dan UU Cipta Kerja. PT Paiton Operation & Maintenance dalam Peraturan Perusahaan tidak mengalami perubahan hanya saja berbeda dalam jumlah upah yang dibayarkan.
2. Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dituangkan ke dalam Peraturan Perusahaan PT Paiton Operation & Maintenance. Waktu kerja menggunakan skema jam sehari dan 40 jam 1 minggu, untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Waktu lembur menjadi 4 jam dalam satu hari dan maksimal 18 jam seminggu. Istirahat tahunan dimajukan dari 7 atau 8 tahun setelah bekerja secara berturut-turut menjadi

5 tahun dan waktunya selama 1 bulan. Cuti tahunan selama 12 hari dalam kurun waktu satu tahun. Cuti haid diberikan waktu 1 hari dan menyertakan surat dari dokter. Cuti hamil dan keguguran tetap 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan dan 1,5 bulan untuk keguguran menurut perhitungan dokter dan untuk suami diberikan kesempatan untuk menemani selama 3 hari untuk proses sesar dan 2 hari untuk proses normal. Hak untuk melaksanakan ibadah dijamin sebebaskan-bebasnya dengan memberikan fasilitas ibadah dan waktu 40 hari untuk ibadah haji. Hak menyusui diberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk menyusui anaknya diberikan waktu 2 tahun bahkan lebih jika hal tersebut diperlukan. jaminan sosial tenaga kerja diberikan dengan penambahan jaminan kehilangan pekerjaan. Hak upah diberikan sesuai dengan upah minimum Kabupaten Probolinggo dan tidak ada pekerja yang dibayar di bawah upah minimum dan pembayaran upah memperhatikan jabatan dan pekerja diberikan bonus dengan menggunakan formula yang dibuat oleh perusahaan serta pekerja juga mendapatkan tunjangan hari raya.

## **B. Saran**

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan uraian di atas adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya pembaharuan Peraturan Perusahaan PT Paiton Operation & Maintenance berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja secara

menyeluruh agar Peraturan Perusahaan tidak ada yang melanggar peraturan yang berlaku.

2. Kepada perusahaan lain yang masih melanggar hak pekerjaanya untuk segera memenuhi hak para pekerjaanya disesuaikan dengan peraturan yang berlaku



## DAFTAR PUSTAKA

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang  
Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu  
Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan  
Hubungan Kerja

Peraturan Perusahaan PT Paiton Operation & Maintenance

### Buku

Achmad, Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*,  
(Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002), Hlm. 82-83.

Apriliansi, Cici, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. (Sumatera Barat:  
Indonesia, 2022)

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RadjaGrafindo  
Persada, 2006)

Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja*. (Jakarta. Raja Grafindo Persada, 2008)

Fuady, Munir. *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, (Jakarta:  
Kencana, 2013)

- Halili, Toha,. *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*. (Jakarta: Bina Akasara, 1991)
- Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Medan, Pustaka Prima, 2020)
- Hardiansyah, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja (Dalam Teori dan Praktik)*, (Deepublish: Yogyakarta, 2021)
- Keraf, A Sonny. *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998)
- Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014)
- Khakim, Abdul. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Citra Aditya Bakti: Bandung, 2016)
- Kusbianto. *Hukum Perburuhan*, (Sumatera Utara: Enam Media, 2020)
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2003)
- Manulang, Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995),
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), Hlm. 160
- Muda Muhammad, Arifuddin. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, cet. Ke 1, (Malang: CV Liteasi Nusantara Abadi, 2020)
- Muhshi, Adam. *Teologi Konstitusi Hukum Asasi Manusia Atas Kebebasan Beragama Di Indonesia*, (Yogyakarta:PT. LKIS Printing Cemerlang, 2015)

- Rasjidi, Lili. *Hukum Sebagai Suatu Sistem* (Bandung: Remaja Rusdakarya, 2001)
- Saifudin. *Partisipasi Publik dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, (Jakarta: FH UII Press, 2009)
- Samapara, Said, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Yogyakarta: Total Media, 2011), Hlm. 45-46.
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1983)
- Soepomo, Imam, “Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja”, (Penerbit Jambatan, Jakarta, 1975), hal. 6-7
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. Ke 13, (Jakarta: Djambatan, 2003)
- Uwiyono, Alaysius. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014)
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010)
- Jurnal**
- Adi Sudharma, Januarsa, (2021), *Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Primo Indo Ikan Pelabuhan Benoa Bali*. *Jurnal Hukum Saraswati*, Vol. 3, Nomor1,(2021)
- Amir P Nasution, Faisal, Nuraeni, Yeni, Nuzula Firdausi. (2022), *Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis*. *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 12 Nomor 2(2022)



- Anisantarai, Inama, Nur, Iffantin, (2021) *Hak Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syar'ah Ibnu Ashur*, *Jurnal Ahkam*, Vol. 9, Nomor 2(2021).
- Dewi Ramadani ,Kurniawati, (2021) Hubungan Jam kerja dan Status Kesehatan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa*. Vol. 8 Nomor 1(2021)
- Hunaeni Zuklarnaen, Ahmad, (2020), *Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja(UUCK) Dan Keinginan Semua Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial*. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*. Vol. 6 Nomor2(2020)
- Ilham Khair, Otti, (2021), *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*. *Jurnal Widya Pranata Hukum*. Vol. 3 Nomor 2 (2021)
- Iswaningsih, Maylinda, Budhiarta, I Nyoman Putu, (2021)“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law”, *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 2 Nomor 3(2021)
- Meisiani, Ni Made, Suyatna, I Nyoman, . Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan(Studi Pada PT. Bali Camel Safaris's).
- Neksen, Alpin, Wadud, Muhammad, Handayani Susi(2021), *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT GRUP Global*

*Sumatera, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 2, Nomor 2(2021)

Pratama, Mokoginta Anjas, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Jurnal Lex Crimen.*

Rizal Muhammad, Rhahima Fateha, Dhyana, (2021), *Pengaruh UU Cipta Kerja(Omnibus Law) Pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan. Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*. Vol. 5 Nomor 2(2021)

Sudrajat, Tedi (2020), *Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja Pada Program Jaminan Kesehatan Nasional, Jurnal Pandecta*, Vol. 15, Nomor 1, (2020)

Surya Manika, Agus,(2020), *Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Jurnal Komunikasi Hukum*. Vol. 8 Nomor 2 2020.

Zubi, Muhammad, (2021) “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)”, *Jurnal Ilmiah Metadata*. Vol.3 Nomor3 Edisi September (2021)

### **Skripsi**

Hamidun, Skripsi, *Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja Dan Upah Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan(Studi PT. Pegadaian Dompu).*(Universitas Muhammadiyah Mataram, 2022)

Widjajanto, Dedy, Skripsi, Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan). (Depok: UI, 2009)

### **Internet**

DPMPTKP, Pemerintah Terbitkan Perpu No 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

<https://dpmpt.kulonprogokab.go.id/detil/1580/pemerintah-terbitkan-perpu-no-2-tahun-2022-tentang-cipta-kerja> (Diakses Pada 19 Januari 2023 Pukul 19:28)

dr. Hj. Tiangsa Sembiring, M.Ked(Ped), Sp.A(K), Asi Eksklusif,

[https://yankes.kemkes.go.id/view\\_artikel/1046/asi-eksklusif#:~:text=Pemberian%20ASI%20direkomendasikan%20sampai%20dua,hanya%20sekitar%2020%25%20dari%20ASI%20](https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/1046/asi-eksklusif#:~:text=Pemberian%20ASI%20direkomendasikan%20sampai%20dua,hanya%20sekitar%2020%25%20dari%20ASI%20). (Diakses Pada 8 Februrari 2023 Pukul 20:25)

Universitas Islam Indonesia, Dosen UII Berikan Pandangan Mengenai Perppu Cipta Kerja. (Diakses Pada 16 Februari 2020 Pukul 14:49 WIB)

Corbuzier, Deddy [https://www.youtube.com/watch?v=8H0uZ\\_Ou5W8](https://www.youtube.com/watch?v=8H0uZ_Ou5W8). Diakses pada 23 Oktober 2022

### **Wawancara**

Wawancara dilakukan dengan Bapak Rochman Hidayat selaku Head of Human Resources & Facility PT Paiton Operation Pada 30 Januari 2023