

## **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DI PT. MAYORA INDAH TBK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERPU CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG**

**Mohammad Hifni<sup>1</sup>, Irwan Sapta Putra<sup>2</sup>, Khusaeni<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Bangsa

Email : [mohammadhifni83@gmail.com](mailto:mohammadhifni83@gmail.com)<sup>1</sup>, [irwansp.law@gmail.com](mailto:irwansp.law@gmail.com)<sup>2</sup>, [Khusaeni1507@gmail.com](mailto:Khusaeni1507@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan hukum dalam pemenuhan hak-hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

**Penelitian menggunakan metode** penelitian hukum empiris dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui observasi langsung di perusahaan, wawancara dengan pihak yang berwenang, serta studi dokumentasi di perusahaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Mayora Indah Tbk telah melaksanakan berbagai upaya dalam memenuhi hak pekerja, seperti pemberian upah sesuai ketentuan upah minimum, penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan, serta pengaturan jam kerja dan sistem kerja bergilir (shift). Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala, antara lain kurangnya transparansi dalam perhitungan upah lembur, belum optimalnya kejelasan status hubungan kerja bagi pekerja PKWT dan tenaga alih daya (outsourcing), serta belum konsistennya penerapan waktu kerja dan waktu istirahat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan, transparansi kebijakan perusahaan, serta penguatan peran serikat pekerja agar kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja dapat terwujud secara optimal.

**Kata Kunci:** Hak-Hak Pekerja, Perlindungan Hukum, Undang-Undang Cipta Kerja, PT Mayora Indah Tbk.

### **Abstract**

*This study aims to examine the application of law in fulfilling workers' rights at PT Mayora Indah Tbk based on the provisions of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law.*

*The research employed an empirical legal research method with a descriptive approach. Data were obtained through direct observation at the company, interviews with authorized parties, and documentation studies. The data were then analyzed using primary, secondary, and tertiary legal materials to obtain a picture of the implementation of legal protection for workers.*

*The results of the study indicate that PT Mayora Indah Tbk has implemented various efforts to fulfill workers' rights, such as providing wages in accordance with minimum wage provisions, implementing social security and health insurance programs, and regulating working hours and shift work systems. However, several obstacles were still found, including a lack of transparency in calculating overtime wages, a lack of clarity on the employment status of PKWT workers and outsourced workers, and inconsistent implementation of working hours and rest periods in accordance with statutory regulations. Therefore, increased supervision, transparency of company policies, and strengthening the role of labor unions are needed so that legal certainty and protection of workers' rights can be optimally realized.*

**Keywords:** Workers' Rights, Legal Protection, Job Creation Law, PT Mayora Indah Tbk.

## A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara yang berbasis hukum yang memberikan jaminan bagi perlindungan hak asasi manusia, sudah termasuk hak pekerja dalam konteks hubungan kerja. Perlindungan ini diwujudkan melalui sejumlah peraturan perundang-undangan di sektor ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai cipta kerja sebagai undang-undang. Undang-Undang ini merupakan revisi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang ditunjuk untuk dapat meningkatkan investasi, memperluas kesempatan kerja, serta memberikan lebih banyak fleksibilitas dalam hubungan industrial.<sup>1</sup> Perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa pengaruh yang besar terhadap hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Beberapa perubahan ini mencakup pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sistem alih daya, pemagangan, upah, pesangon, jam kerja, dan perlindungan bagi hak pekerja lainnya, disatu sisi perubahan ini memudahkan perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnis, tetapi di sisi lain menimbulkan kekhawatiran akan berkurangnya perlindungan hukum bagi para pekerja.<sup>2</sup>

Implementai ketentuan hukum ketenagakerjaan sesekali tidak berjalan sesuai ketentuan normatif yang masih berlaku. Masih terdapat sejumlah pelanggaran terhadap hak tenaga kerja, seperti pembayaran gaji yang tidak sesuai dengan regulasi, serta ambiguitas mengenai status hubungan kerja, pembatasan hak cuti dan ibadah, serta lemahnya perlindungan terhadap pekerja outsourcing dan pekerja kontrak. Keadaan ini memperlihatkan adanya perbedaan antara regulasi yang ada dengan penerapan hukum yang terjadi di masyarakat.

PT Mayora Indah Tbk sebuah perusahaan yang beroperasi dalam sektor industri penting, perlu adanya pembaruan pada kebijakan internalnya Menerapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di tingkat perusahaan biasanya menghadirkan perbedaan antara

---

<sup>1</sup> Undang Nomor et al., “Jurnal Studi Islam Indonesia ( JSII ) Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang- Undang-Undang,” *Studi Islam Indonesia* 2, no. 1 (2024): 87–102.

<sup>2</sup> Media Justitia, “Hak-Hak Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” PT Justitia Global Mandiri, 2024, <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>.

kondisi sebenarnya di lapangan dan aturan hukum yang dimaksudkan. Penyesuaian upah minimum, kompensasi bagi pekerja kontrak, serta perlindungan bagi pekerja alih daya adalah isu penting yang memerlukan tinjauan hukum yang lebih mendalam. Tenaga kerja mencakup individu yang dapat berkontribusi dalam barang dan penyediaan jasa, sehingga dapat memenuhi kebutuhan komunitas serta kebutuhan pribadi mereka. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2023, seseorang termasuk tenaga kerja jika mereka sudah mencapai usia kerja. Perlindungan norma kerja disediakan untuk tenaga kerja sebagai bentuk jaminan terhadap kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan harkat kemanusiaan. Bentuk perlindungan ini adalah pengakuan atas hak-hak pekerja atau buruh sebagai individu yang seharusnya diperlakukan dengan menghargai martabat manusia, dengan mempertimbangkan batasan yang ada pada kemampuan fisik.<sup>3</sup>

PT Mayora Indah Tbk sebagai salah satu perusahaan besar di sektor industri manufaktur dan Fast Moving Consumer Goods (FMCG) memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar dengan berbagai status hubungan kerja, baik pekerja tetap, pekerja PKWT, maupun pekerja outsourcing. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor industri padat karya, PT Mayora Indah Tbk memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan ketentuan hukum ketenagakerjaan secara optimal, khususnya dalam pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.<sup>4</sup> Sebagai perusahaan publik yang beroperasi di lebih dari 100 negara, PT Mayora Indah Tbk memiliki tanggung jawab besar untuk menyelaraskan kebijakan internalnya dengan standar regulasi nasional terbaru, termasuk UU No. 6 Tahun 2023. Industri FMCG yang padat karya sangat rentan terhadap perubahan regulasi ketenagakerjaan karena struktur biaya tenaga kerja merupakan salah satu komponen signifikan dalam operasional perusahaan PT. Mayora Indah Tbk. Maka dari itu, kepatuhan perusahaan terhadap hak-hak pekerja menjadi indikator yang sangat penting untuk menjaga keberlanjutan bisnis serta reputasi korporasi di pasar modal.

Implementasi UU No. 6 Tahun 2023 di sektor industri seringkali memunculkan masalah terkait interpretasi fleksibilitas kerja yang berujung pada kerentanan posisi tawar pekerja. Salah satu isu utama adalah perluasan sistem alih daya (outsourcing) dan Perjanjian

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 1st ed. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014).

<sup>4</sup> PT. Mayora Indah Tbk, "Sustainability Report Laporan Berkelanjutan 2024," *Mayora*, 2024.

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kini tidak lagi dibatasi pada jenis pekerjaan tertentu.<sup>5</sup> Hal ini berdampak pada ketidakpastian status kerja dan potensi pengabaian hak-hak jangka panjang pekerja seperti jaminan pensiun dan pesangon yang lebih rendah dibandingkan aturan sebelumnya dalam UU No. 13 Tahun 2003. Di perusahaan besar seperti PT Mayora Indah Tbk, tantangan ini muncul dalam bentuk pengelolaan ribuan pekerja dengan berbagai status kontrak yang harus dipastikan tetap mendapatkan perlindungan hukum sesuai standar minimum yang ditetapkan pemerintah.<sup>6</sup>

Tenaga kerja tidak hanya dianggap sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai subjek hukum yang mempunyai hak dan kewajiban yang harus dihargai dan dilindungi. Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian dari integral dari hak asasi manusia yang wajib dijamin oleh negara.<sup>7</sup>

Seiring dengan perkembangan globalisasi dan industrialisasi, relasi kerja yang terjalin antara perkerja dengan pihak perusahaan dan pengusaha mengalami perubahan yang signifikan. Globalisasi ekonomi persaingan telah mendorong antar perusahaan yang semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibiitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Kondisi ini berdampak pada perubahan pola hubungan kerja yang cenderung lebih fleksibel, seperti penggunaan sistem kontrak (PKWT), outsourcing, dan kerja paruh waktu.<sup>8</sup>

Dalam konteks Indonesia, perubahan besar dalam sistem ketenagakerjaan terjadi dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut sebagai bentuk reformasi yang bertujuan untuk meningkatkan arus investasi dan memperluas ketersediaan lapangan pekerjaan secara optimal. Namun demikian, kebijakan ini juga menimbulkan berbagai polemik, khususnya terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa perubahan signifikan dalam beberapa aspek ketenagakerjaan, antara lain:

1. Perubahan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

---

<sup>5</sup> M Habibi, "Dampak Fleksibilitas Kerja," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 5, no. 2 (2024).

<sup>6</sup> Dio Adre Wiradi and Rasji, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja Pada Perusahaan," *Hukum* 7, no. Vol. 7 No. 2 (2024) (2024), <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v7i2.2353>.

<sup>7</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Cet. 1 (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987).

<sup>8</sup> Lalu Husni, Loc.cit.

2. Perluasan sistem outsourcing
3. Perubahan mekanisme pengupahan
4. Penyesuaian ketentuan pesangon
5. Fleksibilitas jam kerja

Disatu sisi perubahan tersebut memberikan kemudahan bagi pengusaha, tetapi di sisi lain memunculkan kekhawatiran terkait menurunnya tingkat perlindungan terhadap pekerja terhadap pekerja. Hal ini menunjukkan adanya pertentangan ekonomi dan aspek perlindungan sosial.

Dalam praktiknya, implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di tingkat perusahaan sering kali tidak berjalan sesuai dengan ketentuan normatif. Banyak situasi dimana karyawan tidak mendapatkan hak-haknya secara penuh, seperti:

1. Upah tidak memenuhi standar
2. Hak Ibadah, Cuti, Izin Karyawan yang dibatasi
3. Tidak adanya kepastian status kerja
4. Kurangnya perlindungan kerja untuk tenaga kerja alih daya

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan antara praktik lapangan dengan hukum yang berlaku. Efektivitas hukum sangat ditentukan oleh implementasinya dalam masyarakat.<sup>9</sup>

PT Mayora Indah Tbk sebagai salah satu perusahaan besar di sektor industri manufaktur memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja. Sebagai perusahaan terbuka, PT Mayora Indah Tbk diwajibkan untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku, termasuk dalam hal perlindungan tenaga kerja. Namun demikian, dalam praktiknya, tidak menutup kemungkinan terdapat permasalahan dalam implementasi hak-hak pekerja.

Sebagai bisnis yang bergerak di sektor padag karya, PT Mayora Indah Tbk memiliki karakteristik hubungan kerja yang kompleks, dengan berbagai jenis status pekerja, seperti Pekerja Tetap, Pekerja Kontrak, Pekerja Outsourcing. Keberagaman status pekerja ini berpotensi menimbulkan perbedaan perlakuan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Hal ini menjadi penting untuk dikaji secara mendalam, terutama dalam konteks penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Selain itu, dinamika hubungan industrial di perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor

---

<sup>9</sup> S Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 2014.

internal dan eksternal, seperti kebijakan perusahaan, kondisi ekonomi, serta pengawasan pemerintah. Dalam beberapa kasus, lemahnya pengawasan menyebabkan terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan, terdapat penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Penelitian - penelitian ini digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi saat mempelajari masalah yang diteliti. Berikut ada beberapa kajian studi terdahulu yang terkait pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lamtiur Simanullang berjudul “Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat” yang disusun pada tahun 2022 di Universitas Pembangunan Panca Budi. Penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia seperti pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Mayora Indah Tbk Medan Barat, sehingga belum mengkaji aspek hukum secara mendalam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan statistik untuk mengukur pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian penulis karena sama-sama membahas pekerja pada PT Mayora Indah Tbk sebagai objek penelitian. Selain itu, penelitian tersebut juga berkaitan dengan aspek kesejahteraan pekerja melalui pemberian insentif dan motivasi kerja. Namun demikian, terdapat perbedaan mendasar antara penelitian tersebut dengan penelitian penulis. Penelitian Lamtiur Simanullang lebih menitikberatkan pada aspek manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja, sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan yuridis dengan lebih berfokus pada tinjauan yuridis terhadap pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan demikian, penelitian penulis memberikan kontribusi dalam mengisi kekosongan kajian hukum, khususnya memiliki ruang lingkup yang lebih menekankan pada aspek perlindungan hukum, implementasi ketentuan ketenagakerjaan, serta akibat hukum apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Febi Edlina berjudul “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Arka Jaya Bersama” yang disusun pada tahun 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih tergolong lemah, yang ditandai dengan masih adanya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dalam praktik hubungan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan melakukan wawancara dan observasi langsung di perusahaan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT di perusahaan tersebut belum berjalan secara optimal. Beberapa pelanggaran yang ditemukan antara lain tidak adanya kontrak kerja tertulis, kurangnya jaminan sosial ketenagakerjaan, pembatasan hak cuti, dan lemahnya mekanisme pengaduan pekerja.

Penelitian ini relevan dengan penelitian penulis karena sama-sama mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja dan implementasi hak normatif pekerja berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Persamaan lainnya terletak pada pembahasan mengenai pekerja kontrak atau PKWT yang menjadi salah satu isu utama dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Namun perbedaannya terletak pada objek penelitian dan ruang lingkup pembahasan. Penelitian Febi Edlina lebih berfokus pada pekerja PKWT di satu perusahaan tertentu, sedangkan penelitian penulis mencakup lebih luas dengan mengkaji seluruh bentuk hubungan kerja serta pemenuhan hak-hak pekerja secara umum di PT Mayora Indah Tbk, baik pekerja tetap, pekerja kontrak, maupun pekerja outsourcing, penelitian penulis juga membahas akibat hukum dan mekanisme penyelesaian sengketa terhadap pelanggaran hak pekerja.

Selain itu penelitian Febi Edlina belum mengkaji implementasi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan sebagai regulasi terbaru. Oleh karena itu penelitian ini dibuat untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara yuridis bagaimana implementasi peraturan perundang-undangan terbaru dalam pemenuhan hak-hak pekerja serta akibat hukum yang timbul apabila terjadi pelanggaran di PT Mayora Indah Tbk.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Ratnawati berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing (Studi di PT Pindad Persero Turen-Malang)” yang disusun pada tahun 2007 di Universitas Brawijaya. Penelitian ini membahas mengenai sistem outsourcing (alih daya) dalam perspektif regulasi ketenagakerjaan yang berlaku sebelumnya adanya perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Penelitian tersebut menitikberatkan pada peraturan dan praktik outsourcing berdasarkan ketentuan hukum yang lama..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja outsourcing masih menghadapi berbagai bentuk ketidakadilan, seperti rendahnya tunjangan, tidak adanya jenjang karier yang jelas, serta keterbatasan akses terhadap serikat pekerja. Selain itu, ditemukan pula adanya ketidakjelasan dalam penentuan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan sehingga menimbulkan multitafsir dalam penerapan sistem outsourcing.

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan penelitian penulis karena sama-sama membahas perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing. Sistem outsourcing merupakan salah satu isu penting dalam perubahan regulasi ketenagakerjaan setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Perbedaannya terletak pada konteks regulasi yang digunakan. Penelitian Ika Ratnawati dilakukan sebelum adanya perubahan regulasi melalui UU Cipta Kerja, sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang telah membawa perubahan signifikan terhadap sistem outsourcing dan hubungan kerja. Oleh karena itu, penelitian penulis diharapkan dapat memberikan pembaruan kajian hukum terkait perlindungan pekerja outsourcing dalam rezim hukum ketenagakerjaan terbaru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Marlina berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan” yang disusun pada tahun 2022 di Universitas Sumatera Utara. Penelitian ini membahas pengaturan hak-hak pekerja dalam peraturan perundang-undangan, pelaksanaan perlindungan hak pekerja di perusahaan, serta hambatan dalam pemenuhan hak pekerja.

Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja sebenarnya telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, namun implementasinya masih lemah. Pelanggaran seperti upah yang tidak sesuai standar dan kurangnya jaminan sosial masih sering ditemukan akibat lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan rendahnya kesadaran hukum perusahaan.

Penelitian ini sangat relevan dengan penelitian penulis karena sama-sama menggunakan pendekatan yuridis dalam mengkaji perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu,

penelitian tersebut juga membahas implementasi hukum ketenagakerjaan dalam praktik hubungan industrial.

5. Penelitian yang dilakukan oleh A. Nurqalbi Annisa berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja pada PT Prima Alam Gemilang” yang disusun pada tahun 2022 di Universitas Hasanuddin Makassar. Penelitian ini membahas pelaksanaan perlindungan hak pekerja di perusahaan serta akibat hukum dari kebijakan kerja lembur yang diterapkan perusahaan.

Penelitian tersebut menemukan bahwa pelaksanaan perlindungan hak pekerja, khususnya terkait jam kerja dan kerja lembur, belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan kerugian bagi pekerja, baik secara ekonomi maupun dari sisi kesehatan dan keselamatan kerja.

Penelitian ini relevan dengan penelitian penulis karena sama-sama membahas implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja di lingkungan perusahaan. Selain itu, penelitian tersebut juga berkaitan dengan hak normatif pekerja seperti waktu kerja dan upah lembur yang turut diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Perbedaannya terletak pada ruang lingkup penelitian. Penelitian A. Nurqalbi Annisa lebih terfokus pada persoalan kerja lembur, sedangkan penelitian penulis membahas pemenuhan hak-hak pekerja secara lebih luas, termasuk upah, jaminan sosial, cuti, status hubungan kerja, perlindungan outsourcing, dan penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Berdasarkan beberapa uraian penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa kajian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja telah banyak dilakukan, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang menunjukkan adanya celah penelitian yang secara komprehensif mengkaji pemenuhan hak-hak pekerja dengan pendekatan yuridis, berbasis Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta dikajikan secara kongkret pada suatu perusahaan tertentu maka, dapat disimpulkan bahwa:

Pertama, sebagian penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Lamtiur Simanullang lebih menitikberatkan pada aspek manajemen sumber daya manusia, sehingga belum mengkaji perlindungan pekerja dari perspektif hukum secara mendalam. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yuridis terhadap pemenuhan hak-hak pekerja masih belum banyak dilakukan.

Kedua, penelitian oleh Febi Edlina memang telah membahas perlindungan hukum pekerja, namun masih terbatas pada pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga belum mencakup keseluruhan bentuk hubungan kerja. Selain itu, penelitian tersebut juga belum mengkaji implementasi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai regulasi terbaru di bidang ketenagakerjaan.

Ketiga, penelitian Ika Rahnawati mengkaji sistem outsourcing berdasarkan regulasi ketenagakerjaan yang lama, sehingga belum dapat menggambarkan kondisi hukum setelah terjadinya perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan demikian, masih diperlukan penelitian yang mampu mengkaji perkembangan hukum ketenagakerjaan setelah perubahan regulasi tersebut.

Keempat, penelitian Rina Marlina menunjukkan adanya kelemahan dalam implementasi hukum ketenagakerjaan, namun masih bersifat umum dan belum mengkaji secara spesifik pada suatu perusahaan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya penelitian yang lebih kongkret dan mendalam pada tingkat praktik di perusahaan.

Kelima, penelitian A. Nurqalbi Annisa hanya berfokus pada salah satu aspek hak normatif pekerja, yaitu kerja lembur, sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh mengenai pemenuhan hak-hak pekerja secara komprehensif.

Oleh karena itu penelitian ini dibuat untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara yuridis pemenuhan hak-hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk, Implementasi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta akibat hukum dan upaya penyelesaian apabila terjadi pelanggaran hak pekerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan dan pemenuhan hak pekerja dalam praktik hubungan kerja.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian hukum yang mengkaji penerapan ketentuan hukum secara empiris dengan realitas yang terjadi di lapangan. Pendekatan yuridis digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk mengkaji

implementasi ketentuan tersebut dalam praktik hubungan industrial di PT Mayora Indah Tbk.

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan sebagai berikut. Pertama, tahap pra-penelitian, yaitu melakukan studi awal terhadap kondisi ketenagakerjaan di PT Mayora Indah Tbk, mengidentifikasi masalah, dan menyusun instrumen penelitian. Kedua, tahap pengumpulan data, yaitu melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi berkaitan dengan implementasi hak-hak pekerja di perusahaan. Ketiga, tahap analisis data, yaitu mengolah dan menganalisis data yang diperoleh berdasarkan kerangka hukum yang berlaku. Keempat, tahap penyusunan laporan, yaitu menyusun hasil penelitian secara sistematis dalam bentuk skripsi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya mengkaji norma hukum secara teoritis tetapi juga menilai bagaimana implementasi pemenuhan hak-hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali informasi secara lebih komprehensif dan kontekstual dari berbagai sumber data yang tersedia.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana tinjauan yuridis terhadap pemenuhan hak-hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk sesuai dengan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?
2. Bagaimana implementasi PT Mayora Indah Tbk dalam perlindungan hak-hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023?
3. Bagaimana akibat hukum dan upaya penyelesaian terhadap pelanggaran hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk?

### **D. KERANGKA TEORI**

Teori perlindungan hukum Konsep pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia yang muncul pada abad ke-19 menjadi landasan dari teori perlindungan hukum. Dengan adanya hukum di masyarakat berguna untuk menggabungkan dan mengkoordinasikan kepentingan yang biasanya bertentangan. Hukum dapat digunakan

untuk membangun perlindungan yang tidak hanya fleksibel dan adaptif tetapi juga prediktif dan antisipatif. Teori perlindungan hukum menjelaskan bagaimana subjek hukum melakukan upaya hukum untuk dapat melindungi hak dan kepentingannya dari tindakan yang bertentangan dengan hukum. Tujuan perlindungan hukum adalah untuk menciptakan keadilan, kepastian hukum, dan ketertiban, serta menjamin penghormatan hak asasi manusia dalam masyarakat, bangsa, dan negara. Perlindungan hukum sangat penting dalam negara hukum karena hukum tidak hanya membantu mengatur masyarakat tetapi juga melindungi hak-hak warga negara. Negara memiliki kewajiban untuk melindungi setiap warga negara dari tindakan sewenang-wenang, termasuk dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.<sup>10</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum ialah suatu pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh masyarakat, dan perlindungan itu harus diberikan kepada masyarakat agar bisa menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum. Ketertiban, keadilan dan keamanan dalam kehidupan masyarakat adalah tujuan perlindungan hukum. Negara memiliki peran penting dalam melindungi warga negara. Perlindungan hukum terhadap warga negara adalah tanggung jawab negara untuk menjamin keadilan, keamanan, dan keselamatan masyarakat, perlindungan hukum negara juga sangat penting untuk menjaga stabilitas negara. Pekerja dalam hubungan kerja membutuhkan perlindungan karena bergantung pada pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, memiliki posisi tawar yang rendah, rentan terhadap eksploitasi tenaga kerja, dan tidak dapat memperjuangkan hak-haknya.

Menurut Philipus M. Hadjon menjelaskan perlindungan hukum sebagai perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan hak-hak asasi manusia subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan kesewenang-wenangan. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum ada dua yaitu :

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum yang bertujuan mencegah terjadinya sengketa atau pelanggaran hak sebelum terjadi tindakan yang merugikan. Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan preventif diwujudkan melalui mengatur perjanjian kerja, mengatur jam kerja, ketentuan upah minimum,

---

<sup>10</sup> Hilman Nur, "Pengantar Ilmu Hukum," *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 2, no. 2 (2016): 765–84.

jaminan sosial tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan Hukum Represif

## 2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan hukum yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran hak atau sengketa hukum. Perlindungan ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa, memberikan kepastian hukum, serta memulihkan hak-hak pihak yang dirugikan melalui proses peradilan atau mekanisme penyelesaian sengketa lainnya. Dalam praktiknya, perlindungan hukum represif diwujudkan melalui pemberian sanksi, ganti rugi, maupun putusan hakim guna menegakkan keadilan dan melindungi hak subjek hukum dari tindakan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>11</sup>

### **Teori Hukum Ketenagakerjaan**

Teori hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) memandang hubungan kerja sebagai hubungan hukum sui generis bukan semata-mata kontrak keperdataan biasa. Asas-asas khusus berlaku dalam bidang ini yaitu asas keseimbangan, asas musyawarah, asas perlindungan, dan asas keadilan.<sup>12</sup> Menekankan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki sifat campuran (*gemengd recht*) mengandung elemen hukum privat dalam hubungan antara pekerja-pengusaha, sekaligus elemen hukum publik karena negara turut hadir sebagai regulator.

Namun demikian, karena adanya ketidaksetaraan posisi antara pengusaha dan pekerja, maka pemerintah turut campur tangan melalui pengaturan normatif dalam undang-undang ketenagakerjaan yang bersifat publik dan mengikat. Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja terdiri dari tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan sosial yang mencakup kebebasan berserikat dan jaminan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis yang mengatur keselamatan dan keamanan kerja.

---

<sup>11</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*.

<sup>12</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 1st ed. (Jakarta: KDT, 2008).

3. Perlindungan ekonomis yang menjamin penghasilan yang layak bagi tenaga kerja, termasuk dalam kondisi tidak mampu bekerja karena kondisi tertentu.<sup>13</sup>

Teori ini memandang bahwa setiap perubahan regulasi ketenagakerjaan harus diuji dengan prinsip keseimbangan. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan turunan Undang-Undang Cipta Kerja, misalnya, menuai kritik karena mengatur pesangon lebih rendah dari ketentuan induknya, yang dinilai mencederai asas hierarki peraturan perundang-undangan.<sup>14</sup>

Menurut Imam Soepomo, hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang berhubungan dengan seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upahnya. Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk menciptakan perlindungan kepada pekerja, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, menjamin kesejahteraan tenaga kerja, menyeimbangkan kedudukan pekerja dengan pengusaha, menjamin kepastian hukum dan hubungan kerja.

Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Peraturan Hukum Ketenagakerjaan mencakup beberapa aspek hukum diantaranya hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja.

### **Teori Kepastian Hukum**

Kepastian hukum, menurut Sudikno Mertokusumo, adalah keyakinan bahwa hukum diterapkan, orang yang berhak menurut hukum dapat menerima haknya, dan keputusan dapat dilaksanakan. Keadilan dan kepastian hukum terkait, tetapi tidak sama. Keadilan adalah subjektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan, sedangkan hukum bersifat umum dan mengikat setiap orang dengan cara yang sama. Oleh karena itu, untuk menjamin kepastian hukum bagi pihak yang melakukan perjanjian dan untuk memenuhi hukum pembuktian yang kuat, perjanjian tertulis ini harus dibuat di hadapan seorang notaris. Selain itu, diperlukan kejelasan untuk menghindari multitafsir dan kontradiktif. Untuk memastikan bahwa hukum tegas dan dapat diakses oleh semua

---

<sup>13</sup> Universitas Veteran Jakarta and Universitas Negeri Semarang, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi" 2, no. 4 (2024): 557.

<sup>14</sup> Agung Nababan et al., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan Validity of Content Related to Severance Pay in Legislation Regulations," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30.

orang, hukum harus terbuka.<sup>15</sup>

Jan M. Otto, selain Sudikno Mertokusumo, berpendapat bahwa kepastian hukum, menyatakan bahwa kelima syarat kepastian hukum menunjukkan bahwa kepastian hukum hanya dapat dicapai apabila substansi hukum memenuhi kebutuhan masyarakat terdiri dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepastian hukum menyediakan aturan hukum yang jelas, jelas, konsisten, dan mudah diakses. Aturan hukum harus diterbitkan oleh kekuasaan negara dan memiliki tiga ciri: jelas, konsisten, dan mudah diperoleh.
2. Lembaga-lembaga yang berkuasa (Pemerintah) mengikuti prinsip-prinsip hukum secara konsisten dan tunduk pada aturan-aturan tersebut.
3. Warga negara sering kali menyesuaikan perilaku mereka dengan aturan-aturan hukum.
4. Dalam menyelesaikan masalah hukum, majelis hakim yang independen selalu tidak memihak dalam menerapkan norma-norma hukum.
5. Keputusan peradilan dapat dilaksanakan secara tegas.<sup>16</sup>

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Teori Perlindungan Hukum, Teori Hukum Ketenagakerjaan, dan Teori Kepastian Hukum. Ketiga teori tersebut digunakan sebagai dasar analisis untuk mengkaji pemenuhan hak-hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk serta akibat hukum apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, berikut penjelasan teorinya:

a. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menekankan pentingnya perlindungan terhadap hak individu dari tindakan yang merugikan. Karena mereka berada dalam posisi ekonomi dan sosial yang lebih lemah daripada pengusaha, pekerja menerima perlindungan hukum. Oleh sebab itu, negara hadir melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tercipta hubungan kerja yang adil dan seimbang.

<sup>15</sup> S.H Prof. Dr. R.M. Sudikno Mertokusumo., *Mengenal Hukum* (Yogyakarta: Liberty, 2014).

<sup>16</sup> Soeroro, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain, dan perlindungan tersebut diberikan agar masyarakat dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum diberikan agar pekerja memperoleh hak-haknya secara layak, baik hak ekonomi, sosial, maupun hak normatif lainnya.<sup>17</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak sebelum sengketa terjadi perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan mengenai perjanjian kerja, standar upah minimum, pengawasan ketenagakerjaan, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan hukum represif bertujuan untuk memberikan perlindungan setelah terjadi pelanggaran melalui penyelesaian sengketa. Dalam hukum ketenagakerjaan, teori ini sangat relevan karena pekerja berada di posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.<sup>18</sup>

#### b. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Teori hukum ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah jenis hubungan hukum yang unik karena melibatkan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang tidak selalu berada dalam posisi yang seimbang. Oleh karena itu, negara bertanggung jawab untuk membuat peraturan hukum yang melindungi pekerja.

Hukum ketenagakerjaan, menurut Iman Soepomo, adalah kumpulan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan tujuan menciptakan keadilan sosial dalam hubungan industrial. Hukum ini tidak hanya mengatur hubungan kerja secara privat, tetapi juga memiliki unsur hukum publik karena campur tangan pemerintah dalam menetapkan standar perlindungan tenaga kerja.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 5th ed. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000).

<sup>18</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*.

<sup>19</sup> Iman Soepomo, *Hubungan Kerja Merupakan Hubungan Hukum Antara Pekerja Dan Pengusaha Yang Didasarkan Pada Perjanjian Kerja.*, 12th ed. (Jakarta: Djambatan, 2003).

Menurut Zaeni Asyhadie, hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa asas-asas penting, yaitu asas perlindungan, asas keadilan, asas keseimbangan, dan asas musyawarah. Asas perlindungan menempatkan pekerja sebagai pihak yang berhak atas perlindungan hukum dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Sedangkan tujuan dari asas keseimbangan adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara karyawan dan pengusaha.<sup>20</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja atau buruh didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan kerja yang terbentuk melalui perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Namun dalam praktiknya, posisi pekerja cenderung lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga diperlukan intervensi negara melalui hukum ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Perjanjian kerja memberikan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak dalam hubungan kerja. Karena pekerja bergantung pada pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pekerja berada dalam kedudukan yang lebih lemah dibandingkan pengusaha dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, negara membuat hukum ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja.<sup>22</sup>

Tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja guna menciptakan keadilan, keseimbangan, dan kesejahteraan dalam hubungan industrial. Hal ini sejalan menurut Imam Soepomo, yang menyatakan hukum perburuhan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang berada dalam posisi sosial dan ekonomi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha dengan tujuan menciptakan keadilan, kesejahteraan, dan keseimbangan dalam hubungan industrial. Dalam perspektif yuridis, perlindungan terhadap pekerja mencakup berbagai aspek, antara lain Hukum perburuhan dibuat untuk melindungi pekerja yang berada dalam posisi sosial dan ekonomi yang lebih rendah daripada pengusaha, menurut Imam Soepomo. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk mewujudkan keadilan, kesejahteraan, dan keseimbangan

---

<sup>20</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 1st ed. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015).

<sup>21</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," JDIH BPK, 2023, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>.

<sup>22</sup> Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

dalam hubungan industri.

Dari sudut pandang yuridis, ada berbagai elemen yang memberikan perlindungan kepada karyawan, seperti:

1. Perlindungan ekonomi (upah, tunjangan dan hak finansial lainnya)
2. Perlindungan sosial (jaminan sosial, kesehatan dan kesejahteraan)
3. Perlindungan teknis (keselamatan kerja)
4. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
5. Perlindungan terhadap hak normatif pekerja<sup>23</sup>

Perlindungan sosial berkaitan dengan kesejahteraan pekerja, seperti jaminan sosial, cuti, jaminan kesehatan, dan perlindungan sosial lainnya. Perlindungan ekonomi berkaitan dengan hak pekerja untuk memiliki penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari di hidupnya. Perlindungan ekonomi meliputi hak atas upah minimum, tunjangan, upah lembur, dan hak finansial lainnya. Negara juga sudah melarang dengan tegas untuk pengusaha membayar pekerja lebih rendah dari standar minimum yang ditetapkan pemerintah melalui peraturan ketenagakerjaan. Hak atas upah minimum, tunjangan, upah lembur, dan hak finansial lainnya termasuk dalam perlindungan ini. Pengusaha di negara ini dilarang membayar gaji lebih rendah dari standar minimum yang ditetapkan pemerintah. Perlindungan sosial berkaitan dengan kesejahteraan pekerja, seperti jaminan sosial, cuti, jaminan kesehatan, dan perlindungan terhadap risiko sosial lainnya. Dalam hal ini, pekerja berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai perlindungan untuk kecelakaan kerja, sakit, pensiun, atau kematian. Dalam praktik hubungan industrial, masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, seperti:

1. Upah yang tidak sesuai ketentuan
2. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak
3. Ketidakjelasan status kerja
4. Pelanggaran jam kerja
5. Diskriminasi terhadap pekerja kontrak dan outsourcing.

Situasi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya diterapkan. Beberapa penyebab utama pelanggaran hak pekerja termasuk pengawasan yang buruk, kesadaran hukum yang rendah, dan ketidakseimbangan posisi

---

<sup>23</sup> Sendjun H. Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990).

tawar pekerja. Dalam praktik hubungan industrial masih ditemukan beberapa pelanggaran seperti, upah tidak sesuai dengan ketentuan, pelanggaran jam kerja dan diskriminasi terhadap pekerja kontrak, outsourcing maupun pemagangan. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya.

## **E. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemenuhan hak pekerja merupakan kewajiban hukum pengusaha yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, negara memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dalam posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil dan adil yang memberikan keamanan hukum bagi pengusaha dan pekerja.

Pengusaha harus memenuhi hak-hak pekerja dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaannya, perusahaan bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak tersebut, termasuk upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu kerja dan istirahat, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja.<sup>24</sup>

Hak atas upah adalah salah satu hak utama pekerja. Upah adalah uang yang diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah atau akan mereka selesaikan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, semua karyawan berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia. Pengupahan termasuk pembayaran tepat waktu, upah minimum, dan lembur. Selain mendapatkan upah mereka, pekerja juga berhak atas perlindungan melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan yang ditawarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Program ini memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarga mereka terhadap risiko kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian, serta pelayanan

---

<sup>24</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,” JDIH BPK RI, 2023, <https://peraturan.bpk.go.id>.

kesehatan. Pemenuhan hak jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan negara terhadap kesejahteraan mereka.<sup>25</sup>

Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja berhak memperoleh perlindungan hukum dan kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang sah menurut hukum. Apabila terjadi PHK, pekerja berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hak pekerja secara dasar dimulai saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja tersebut muncul karena adanya perjanjian kerja yang menjadi dasar hukum bagi kedua belah pihak dalam melakukan hak dan kewajiban masing-masing. Oleh karena itu, perjanjian kerja memiliki peran penting dalam hukum ketenagakerjaan karena menjadi dasar dalam memenuhi berbagai hak pekerja, seperti hak mendapatkan upah, jaminan sosial, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, serta perlindungan ketika hubungan kerja diakhiri.

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang berisi ketentuan mengenai tugas kerja, hak, serta tugas yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak. Menurut Lalu Husni, perjanjian kerja adalah dasar terbentuknya hubungan kerja yang mengikat antara pekerja dan pengusaha, sehingga kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

Secara lebih rinci, ketentuan mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menegaskan hak setiap pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, disertai kebijakan pengupahan yang mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, serta tata cara pembayaran upah. Pasal 88C memberikan kewenangan kepada gubernur untuk menetapkan upah minimum provinsi dan upah minimum sektoral, sedangkan formula penghitungan upah minimum memperhitungkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi daerah guna menjaga keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan kesejahteraan pekerja. Ketentuan mengenai waktu

---

<sup>25</sup> Maudy Stevania and Siti Hajati Hoesin, "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (2024): 268–77, <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.

kerja dan istirahat diatur dalam Pasal 79, yang mewajibkan pengusaha memberikan waktu istirahat mingguan serta cuti tahunan paling sedikit dua belas hari kerja setelah pekerja bekerja secara terus-menerus selama dua belas bulan.<sup>26</sup>

Selanjutnya, terkait status hubungan kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 turut mengubah ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan alih daya (outsourcing) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 dan Pasal 66, yang memperluas cakupan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan namun tetap mewajibkan pengalihan hak-hak normatif pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa alih daya. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, Pasal 151 menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar tidak terjadi PHK, dan apabila tidak dapat dihindari, PHK hanya dapat dilaksanakan melalui perundingan bipartit atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur secara rinci dalam Pasal 156, yang menjadi pedoman bagi PT Mayora Indah Tbk dalam memberikan kompensasi kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.<sup>27</sup>

### **Implementasi Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT Mayora Indah Tbk**

Hak-Hak Pekerja adalah segala sesuatu yang wajib diterima oleh pekerja dari pengusaha sebagai konsekuensi dari hubungan kerja yang terjalin. Hak-hak ini bersifat normatif dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan, meliputi antara lain hak atas upah, waktu kerja, istirahat dan cuti, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak untuk berserikat. Dalam konteks penelitian ini, hak-hak pekerja akan ditinjau berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023.<sup>28</sup>

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyajikan serangkaian hak yang dijamin bagi pekerja, menjamin upaya pemerintah untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dunia usaha dan perlindungan bagi tenaga kerja. Hak-hak ini mencakup aspek

<sup>26</sup> “Pasal 88, Pasal 88C, Dan Pasal 88F Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,” *BetterWork Indonesia*, 2024.

<sup>27</sup> Penetapan Peraturan et al., “Pasal 59, Pasal 66, Pasal 151, Dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,” *Jdih.Kemenkeu.Go.Id*, 2023.

<sup>28</sup> Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum & HAM R.I., “Laporan Tahunan PT Mayora Indah Tbk” 83121, no. 0370 (2023).

fundamental mulai dari penerimaan upah yang adil hingga menjamin kesejahteraan pasca kerja. Salah satu hak krusial yang diatur adalah hak atas upah yang mencakup upah minimum dan komponen upah lainnya seperti tunjangan. Kepastian mengenai besaran dan ketepatan waktu pembayaran upah menjadi tolak ukur penting dalam penilaian pemenuhan hak dasar pekerja. Selain itu, undang-undang ini yang mengatur mengenai hak atas jaminan sosial meliputi jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan jaminan kematian, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan komprehensif bagi pekerja dan keluarganya.<sup>29</sup>

Perlindungan terhadap waktu kerja dan istirahat juga menjadi fokus penting dalam undang-undang ini. Ketentuan mengenai jam kerja maksimal per hari dan per minggu, serta hak atas istirahat mingguan, cuti tahunan, dan cuti-cuti lainnya, dirancang untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja dan memastikan keseimbangan kehidupan kerja. Hak atas kebebasan berserikat dan berunding juga tetap dipertahankan, memungkinkan pekerja untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja guna memperjuangkan hak-hak mereka secara kolektif. Ini mencerminkan pengakuan terhadap pentingnya dialog sosial dalam hubungan industrial yang harmonis.<sup>30</sup>

Implementasi hukum dalam konteks ini adalah proses penerapan dan pelaksanaan ketentuan-ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023 oleh PT Mayora Indah Tbk dalam memenuhi hak-hak pekerja. Ini mencakup bagaimana perusahaan menerjemahkan norma hukum ke dalam kebijakan internal, prosedur operasional, dan praktik sehari-hari terkait upah, cuti, jam kerja, dan perlindungan kerja lainnya. Analisis implementasi akan melihat sejauh mana kepatuhan perusahaan terhadap regulasi serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan atau ketidakpatuhan tersebut.

Dalam praktiknya, keberhasilan implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di PT Mayora Indah Tbk dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain kesesuaian pembayaran upah dengan ketentuan upah minimum provinsi, kepesertaan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, pemberian hak cuti dan waktu istirahat sesuai ketentuan, serta penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di

<sup>29</sup> Maudy Stevania and Siti Hajati Hoesin. Loc.Cit. hlm. 268-277.

<sup>30</sup> Iqbal Faza Ahmad and Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi, "Kronik Gerakan Serikat Buruh Di Indonesia: Peta Dan Sejarah," *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (2024): 1–24, <https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.1>.

lingkungan produksi. Sebagai perusahaan dengan skala operasi besar, PT Mayora Indah Tbk mempekerjakan pekerja dengan berbagai status hubungan kerja, yaitu pekerja tetap, pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pekerja alih daya, sehingga implementasi hak-hak normatif berpotensi berbeda antara satu kategori pekerja dengan kategori lainnya.<sup>31</sup>

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan ketenagakerjaan antara lain intensitas pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan, tingkat pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, keberadaan serikat pekerja sebagai mitra dialog sosial, serta komitmen manajemen dalam menjalankan kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan. Semakin baik pengawasan dan komunikasi antara pekerja dan manajemen, semakin besar peluang tercapainya kepatuhan penuh terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan dapat diminimalkan.<sup>32</sup>

### **Akibat Hukum dan Upaya Penyelesaian Pelanggaran Hak-Hak Pekerja**

Dalam hubungan kerja, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dapat menimbulkan akibat hukum baik bagi pekerja maupun pengusaha, terdapat pelanggaran berupa tidak terpenuhinya hak normatif pekerja, seperti upah yang tidak sesuai ketentuan, tidak terdaftarnya pekerja di program jaminan sosial, pelanggaran jam kerja, hak cuti yang terbatas, dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Akibat hukum tersebut meliputi:

1. Sanksi Administrasi berupa teguran, denda, atau pencabutan izin usaha.
2. Sanksi Perdata, pekerja dapat menuntut atas kerugian yang sudah dialami.
3. Sanksi Pidana dalam kasus tertentu, pelanggaran dapat dikenai sanksi pidana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Menurut hukum ketenagakerjaan, pekerja merupakan pihak yang memiliki kedudukan lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, negara memberikan perlindungan hukum melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan guna menjamin kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial.

Ada beberapa akibat hukum atas pelanggaran hak-hak pekerja diantaranya:

---

<sup>31</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 1st ed. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 112-115.

<sup>32</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, 1st ed. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 88-90.

1. Timbulnya perselisihan hubungan industrial
2. Kewajiban perusahaan membayar ganti rugi atau kompensasi
3. Sanksi administratif terhadap perusahaan
4. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)
5. Menurunnya kesejahteraan dan perlindungan kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa pekerja yang haknya dilanggar dapat menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui beberapa tahapan yaitu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>32</sup>

Perundingan bipartit merupakan tahap awal penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama. Apabila penyelesaian bipartit gagal, maka perselisihan dapat dilanjutkan melalui mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan. Dalam praktik hubungan industrial, penyelesaian melalui mediasi sering digunakan karena dianggap lebih cepat dan tidak memerlukan biaya besar dibandingkan proses litigasi di pengadilan. Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk melaporkan pelanggaran ketenagakerjaan kepada pengawas ketenagakerjaan apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Apabila upaya mediasi tidak membuahkan hasil, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang tetap berlaku dan saling melengkapi dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Putusan PHI bersifat final dan mengikat untuk perselisihan hak serta perselisihan kepentingan, sementara untuk perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja, para pihak masih dapat mengajukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung.<sup>33</sup>

Selain jalur pengadilan, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan langsung ke perusahaan, menerbitkan nota pemeriksaan, hingga merekomendasikan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, atau pencabutan izin bagi perusahaan yang terbukti melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Dengan demikian, penegakan hukum terhadap

---

<sup>33</sup> Undang-Undang no 2 tahun 2004, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Presiden Republik Indonesia*, 2004.

pelanggaran hak-hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk tidak semata-mata bergantung pada inisiatif pekerja mengajukan gugatan, tetapi juga dapat ditempuh melalui fungsi pengawasan yang dijalankan pemerintah guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi kedua belah pihak.<sup>34</sup> Adapun perbedaannya terletak pada fokus regulasi dan objek penelitian. Penelitian Rina Marlina masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar hukum utama, sedangkan penelitian penulis menggunakan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang merupakan regulasi terbaru dalam bidang ketenagakerjaan. Penelitian penulis juga lebih spesifik mengkaji implementasi pemenuhan hak-hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk.<sup>35</sup>

### **Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang**

Pemenuhan hak-hak pekerja merupakan aspek fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan, keadilan, dan perlindungan bagi tenaga kerja. Dalam konteks Indonesia pengaturan mengenai hak pekerja mengalami perkembangan signifikan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang mengubah banyak hal dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perubahan tersebut fokus pada Pasal 81 yang mengubah berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut mencakup berbagai aspek seperti hubungan kerja, perjanjian kerja, outsourcing, jam kerja, sistem pengupahan, prosedur pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial, cara menyelesaikan sengketa hubungan industrial, serta ketentuan hukuman.

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengubah beberapa ketentuan tentang hubungan kerja yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hubungan kerja tetap berjalan berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mencakup hal-hal seperti tugas pekerjaan, gaji, dan perintah yang diberikan. Hubungan kerja menjadi

---

<sup>34</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, "Pemerintah Pusat Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," *JDIH BPK RI*, 2023.

<sup>35</sup> Rina Marlina, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan" (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2022).

dasar munculnya hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja terhadap pengusaha. Oleh karena itu, semua hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk hanya bisa dilindungi jika hubungan kerja dibuat secara resmi dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Dalam penerapannya, PT Mayora Indah Tbk menggunakan jenis hubungan kerja berupa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kedua jenis hubungan kerja tersebut harus memenuhi persyaratan administratif dan substansi sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dari segi hukum, memiliki kepastian tentang status kerja adalah bentuk perlindungan hukum yang mencegah masalah, karena memberi ketahuai pekerja mengenai hak-haknya seperti gaji, jaminan sosial, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, izin cuti, serta hak berupa pesangon jika hubungan kerja berakhir.

a. Hak Atas Upah Layak

Pengupahan merupakan hak paling utama bagi pekerja yang tercantum dalam Pasal 88A sampai Pasal 88F yang mengatur bahwa pekerja berhak mendapatkan hak upah atas kinerjanya yang sudah dikerjakan upah yang diperoleh harus layak sesuai dengan kemanusiaan. Upah merujuk pada semua jenis kompensasi yang muncul dari perjanjian kerja, tanpa memandang tipe pekerjaan serta kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Di Indonesia sistem pengupahan umumnya berlandaskan pada prinsip-prinsip teori modal manusia, yang dinyatakan bahwa gaji individu seharusnya seimbang dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Variasi gaji dapat terjadi antar sektor industri yang berbeda atau antara lokasi tertentu, yang dikenal sebagai upah minimum, yang di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 mengenai Upah Minimum, hal ini dikarenakan setiap provinsi terdapat kebutuhan yang berbeda beda yaitu upah minimum provinsi, dan upah minimum kota.<sup>36</sup>

Upah lembur, selain sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur tersendiri dalam keputusan menteri, setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kebijakan pengupahan di PT Mayora Indah

---

<sup>36</sup> John Rawls, *A Theory Of Justice (Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara)*., 1st ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajat, 2019).

Tbk meliputi upah minimum, struktur skala upah, upah jam lembur, pembayaran upah yang tepat waktu, perlindungan upah. PT Mayora Indah Tbk juga wajib menerapkan struktur pengupahan sesuai aturan pemerintah diantaranya, perusahaan wajib membayarkan upah tepat waktu, memberikan slip gaji, membayar upah lembur, membayar THR, tidak membayar upah dibawah UMK. Perusahaan PT Mayora Indah Tbk mempekerjakan status hubungan kerja PKWT, Outsourcing, Pemagangan, serta Borongan. Hal ini terdapat perbedaan hasil upah lembur yang membuat pekerja merasakan ke irian hal ini membuktikan kelemahan perlindungan hukum bagi pekerja.<sup>37</sup>

b. *Hak atas Kepastian Status Hubungan Kerja*

Hak atas kepastian status kerja merupakan bagian paling penting dalam perlindungan tenaga kerja, khususnya perusahaan yang mengikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Outsourcing. Undang-Undang No 6 Tahun 2023 memberikan fleksibilitas dalam penggunaan PKWT, Outsourcing namun tetap mengatur batasan tertentu agar tidak merugikan pekerja. Dalam penelitian ini penulis menemukan Penggunaan PKWT dalam jangka panjang, tidak adanya kejelasan pengangkatan kerja menjadi PKWT untuk pekerja yang masih Outsourcing sedangkan pekerja tersebut sudah lama bekerja hingga lima tahun lamanya, dalam buku perjanjian kerja bersama perusahaan pekerja dalam jangka waktu dua tahun sudah mendapatkan pengangkatan kerja menjadi PKWT, tapi sampai saat ini masih banyak yang belum tercapainya perjanjian kerja tersebut. Hal ini menimbulkan potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja, dengan demikian ketidakjelasan status kerja menunjukkan lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja.

Di PT Mayora Indah Tbk, banyak pekerja yang menggunakan sistem PKWT khususnya di bagian produksi. Oleh karena itu perusahaan wajib memastikan bahwa:

1. Kontrak dibuat secara tertulis.
2. Jenis pekerjaan sesuai ketentuan.
3. Masa kerja tidak bertentangan dengan peraturan.
4. Pekerja memperoleh uang kompensasi.
5. Pekerja memperoleh perlindungan BPJS.

<sup>37</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

PT Mayora Indah Tbk tidak hanya menggunakan sistem PKWT saja melainkan juga menggunakan pekerja alih daya (Outsourcing) dan sistem pemagangan khususnya di bagian produksi. Namun demikian perlindungan hukumnya juga harus tetap terjamin, hak-hak pekerja yang harus tercakupi yaitu, upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, perlakuan tanpa diskriminasi, perlindungan apabila telah terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa.

Jika kewajiban tersebut tidak dilaksanakan, perusahaan bisa mendapat sanksi administratif berdasarkan ketentuan peraturan ketenagakerjaan.<sup>38</sup>

c. Hak atas Waktu Kerja dan Istirahat

Hak atas waktu kerja dan istirahat diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang mencakup jam kerja maksimal, waktu istirahat, cuti tahunan, hak beribadah pada waktu sholat. Dalam penelitian ini penulis menemukan masih adanya pekerja sering melakukan lembur namun tidak selalu disertai dengan kompensasi yang jelas, dan ditemukannya tanggal libur nasional masih terdapat pekerja yang masuk bekerja tanpa kompensasi jam lembur, dengan ketentuan pergantian hari, hal ini bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang seharusnya adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan waktu kerja dapat menimbulkan pada kesehatan dan produktivitas pekerja.<sup>39</sup>

Berdasarkan hasil penelitian lapangan di PT Mayora Indah Tbk, diketahui bahwa perusahaan telah berupaya memenuhi hak-hak normatif pekerja, khususnya dalam hal pembayaran upah dan pemberian jaminan sosial, hal ini diperkuat dari salah satu wawancara dari salah satu pekerja yang menyatakan: “Upah memang dibayarkan setiap bulan, dan memang kami juga didaftarkan bpjs, tapi kadang jam kerja yang melewati batas kerja 8 jam terkadang tidak dihitung lembur melainkan loyalitas” sedangkan dari pihak manajemen perusahaan menyampaikan bahwa: “Perusahaan berkomitmen untuk memenuhi seluruh kewajiban sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk upah minimum dan jaminan sosial”,

<sup>38</sup> Imam Soepomo, *Hubungan Kerja Merupakan Hubungan Hukum Antara Pekerja Dan Pengusaha Yang Didasarkan Pada Perjanjian Kerja*.

<sup>39</sup> Tongam Sihol Nababan and Elvis Fresly Purba, “Labour Absorption In Manufacturing Industry In Indonesia: Anomalous And Regressive Phenomena,” *Economy and Business*, 2023, 1–14, <http://arxiv.org/abs/2311.01787>.

pekerja juga memiliki hak atas waktu istirahat harian, istirahat mingguan, cuti tahunan, cuti khusus, pembayaran lembur.

PT Mayora Indah Tbk sebagai perusahaan manufaktur harus merapkan perubahan shift yang beraturan agar tidak melanggar ketentuan jam kerja maksimal dan untuk menjaga resiko tinggi mengakibatkan bahaya kesehatan pekerja dan menjauhi resiko yang sangat besar yaitu kecelakaan kerja. Waktu kerja karyawan 7(tujuh) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam seminggu dengan peraturan sebagai berikut:

a. Hari Senin s.d Jum'at

Non Shift: Jam 08.00-16.00 WIB, istirahat 1 (satu) jam

Shift I : Jam 07.00-15.00 WIB, istirahat 1 (satu) jam

Shift II : Jam 15.00-23.00 WIB, istirahat 1 (satu) jam

Shift III : Jam 23.00-07.00 WIB, istirahat 1 (satu) jam

b. Hari Sabtu

Non Shift : Jam 08.00-13.00 WIB, tanpa istirahat

Shift I : Jam 07.00-12.00 WIB, tanpa istirahat

Shift II : Jam 12.00-17.00 WIB, tanpa istirahat

Shift III : Jam 17.00-22.00 WIB, tanpa istirahat

Namun demikian, dalam praktik ini masih ditemukannya beberapa permasalahan, antara lain karyawan yang bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan tidak dihitung lembur sehingga keuangannya transparansi dalam sistem pengupahan. Secara yuridis, kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak pekerja belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip kepastian hukum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kepastian hukum menuntut adanya peraturan yang jelas serta pelaksanaan yang konsisten dalam praktik.

### **Implementasi Perlindungan Hak-Hak Pekerja di PT Mayora Indah Tbk**

Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk kongkret dari penerapan norma hukum dalam hubungan industrial. Implementasi perlindungan hak-hak pekerja dalam suatu perusahaan merupakan bagian penting dalam mewujudkan

hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Perlindungan tersebut mencakup pemenuhan hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti hak atas upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), waktu kerja, serta hak untuk diperlakukan secara adil. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi perlindungan hak pekerja di perusahaan pada umumnya dilakukan melalui kebijakan internal perusahaan yang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa perlindungan hak pekerja bertujuan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha serta menjamin keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan.

a. Perlindungan Hak atas Upah

Perusahaan telah memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa secara normatif perusahaan telah memenuhi kewajiban hukum dalam pengupahan. Namun, berdasarkan temuan penelitian, masih terdapat kendala dalam transparansi sistem pengupahan, khususnya terkait perhitungan lembur dan tunjangan. Penelitian lain menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum atas upah seringkali menghadapi kendala dalam praktik, terutama dalam hal kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan teknis pengupahan dan pemahaman pekerja terhadap haknya.

b. Perlindungan Hak atas Waktu dan Istirahat

Hak atas waktu kerja dan istirahat merupakan bagian dari perlindungan pekerja yang diatur secara tegas dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam implementasinya, perusahaan telah menetapkan jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, penelitian empiris menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang tidak sepenuhnya menerapkan aturan terkait lembur dan waktu istirahat, sehingga berpotensi merugikan pekerja. Hal ini juga dapat terjadi apabila beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan waktu istirahat yang memadai.

c. Perlindungan terhadap Hubungan Kerja dan Kepastian Hukum

Perlindungan terhadap status hubungan kerja dan kepastian hukum merupakan aspek penting dalam ketenagakerjaan. Hal ini mencakup perjanjian kerja yang jelas, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Penelitian menunjukkan bahwa meskipun

perusahaan telah berupaya memberikan perlindungan, masih ditemukan kasus PHK sepihak dan kebijakan internal yang belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam penelitian ini penulis menemukan Penggunaan PKWT dalam jangka panjang, tidak adanya kejelasan pengangkatan kerja menjadi PKWT untuk pekerja yang masih Outsourcing sedangkan pekerja tersebut sudah lama bekerja hingga lima tahun lamanya, dalam buku perjanjian kerja bersama perusahaan pekerja dalam jangka waktu dua tahun sudah mendapatkan pengangkatan kerja menjadi PKWT, tapi sampai saat ini masih banyak yang belum tercapainya perjanjian kerja tersebut. Hal ini menimbulkan potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja, dengan demikian ketidakjelasan status kerja menunjukkan lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja.

Dalam Pasal 151 menegaskan bahwa PHK merupakan langkah terakhir, tetapi sebelum melakukan PHK perusahaan wajib terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit, memberikan alasan hukum, memberikan hak pekerja. Tidak hanya Pasal 151 saja tetapi dalam Pasal 156 juga mengatur uang pesangon, uang penghargaan semasa bekerja, uang penggantian hak.<sup>40</sup>

d. Hambatan dalam Implementasi Perlindungan Hak Pekerja

Perlindungan hak pekerja tidak selalu murni berjalan dengan lancar, sering ditemukannya beberapa hambatan seperti kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, lemahnya pengawasan dari pemerintah, ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dan peraturan hukum, adanya tekanan produksi yang tinggi. Hal ini menimbulkan hambatan utama dalam perlindungan tenaga kerja meliputi rendahnya kesadaran hukum pekerja dan lemahnya sistem pengawasan.<sup>41</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, PT Mayora Indah Tbk telah menerapkan beberapa bentuk perlindungan seperti:

1. Penyediaan alat pelindung diri (APD)
2. Pendaftaran pekerja dalam program Jaminan Sosial
3. Pengaturan jam kerja sesuai ketentuan

Maka dari itu perusahaan wajib menjamin keselamatan pekerja dengan implementasi K3 meliputi APD, pelatihan K3 rutin, pemeriksaan kesehatan tiap

<sup>40</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang."

<sup>41</sup> Arnita Surya Bidadari, Malahayati, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen," *Ilmu Hukum* 8 (2025).

setahun sekali, SOP keselamatan, penanganan tepat waktu kecelakaan kerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari pihak perusahaan. “kami sudah mengikuti standar keselamatan kerja dan menyediakan fasilitas sesuai dengan aturan yang berlaku”. Namun dari sisi lain pekerja diperoleh informasi yang berbeda: “Kadang jam kerja tidak sesuai terasa melebihi batas, apalagi saat target produksi tinggi, dan tidak semua pekerja paham hak-haknya”.

Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum belum sepenuhnya efektif. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan serta rendahnya kesadaran hukum pekerja.

### **Akibat Hukum dan Upaya Penyelesaian Pelanggaran Hak Pekerja**

Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan industrial tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja, tetapi juga memiliki konsekuensi hukum bagi pengusaha. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pelanggaran tersebut dapat menimbulkan sanksi administratif, perdata, hingga pidana, tergantung pada jenis pelanggaran yang dilakukan. Dalam ketentuan Pasal 191 memberikan dasar penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan, sanksi yang di berikan dapat berupa teguran tertulis, denda administratif, pemberhentian sementara kegiatan usaha, pemberhentian izin usaha, pencabutan izin usaha, dan sanksi pidana untuk pelanggaran tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Secara umum, perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja serta mencegah tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha, pelanggaran hak pekerja dapat menimbulkan berbagai akibat hukum, antara lain:

1. Sanksi administratif merupakan bentuk sanksi yang paling umum diberikan kepada perusahaan seperti teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara alat produksi, pencabutan izin usaha. Sanksi ini bertujuan untuk mendorong kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan.
2. Perusahaan dapat dimintakan pertanggungjawaban secara perdata apabila pelanggaran hak pekerja menimbulkan kerugian. Bentuk tanggung jawab ini

dapat berupa pembayaran ganti rugi, pembayaran kekurangan upah, pemberian pesangon dalam kasus PHK. Penelitian menunjukkan bahwa sengketa ketenagakerjaan seringkali berkaitan dengan pemenuhan hak normatif seperti upah dan pesangon yang tidak dibayarkan.

3. Sanksi pidana dalam kasus tertentu, pelanggaran hak pekerja dapat dikategorikan sebagai tindak pidana, terutama jika menyangkut pelanggaran upah minimum eksploitasi tenaga kerja pelanggaran keselamatan kerja yang menyebabkan kecelakaan. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki kekuatan memaksa untuk melindungi pekerja.
4. Dampak sosial dan ekonomi selain akibat hukum, pelanggaran hak pekerja juga berdampak pada ketidakstabilan ekonomi pekerja meningkatnya konflik industrial menurunnya produktivitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran seperti PHK sepihak dapat menyebabkan kerentanan ekonomi dan ketimpangan hubungan kerja.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, penyelesaian pelanggaran hak pekerja dilakukan melalui beberapa mekanisme, yaitu:

1. Penyelesaian Bipartit

Penyelesaian bipartit merupakan tahap awal yang dilakukan melalui perundingan antara pekerja dan pengusaha. Tujuan utama mekanisme ini adalah mencapai kesepakatan secara musyawarah, menghindari konflik yang lebih besar, menjaga hubungan kerja tetap harmonis

2. Penyelesaian Tripartit (Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)

Apabila penyelesaian bipartit gagal, maka sengketa dapat dilanjutkan melalui mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, konsiliasi oleh pihak ketiga, arbitrase jika disepakati para pihak. Penelitian menunjukkan bahwa mekanisme ini penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Ni Komang Arini Styawati Putu Bayu Satvika, Ni Made Jaya Senastri, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak," *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 4, no. 1 (2026): 65–82, <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/alz.v4i3.6140>.

### 3. Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam memberikan advokasi kepada pekerja, memperjuangkan hak-hak pekerja, menjadi perwakilan dalam penyelesaian sengketa. Penelitian menunjukkan bahwa keberadaan serikat pekerja dapat meningkatkan perlindungan dan posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial. Serikat pekerja memiliki fungsi untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis, harus ada kerjasama dan etika komunikasi yang baik antara pengusaha dan serikat pekerja, serta berfungsi sebagai wadah dimana para anggota serikat/buruh dapat menyampaikan pendapat, saran dan keinginannya, selama keinginan dan pendapatnya masuk akal dan layak, maka serikat pekerja wajib mempertimbangkannya sebagai faktor dalam perundingan dan penandatanganan perjanjian kerja bersama.

## **F. KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian dan uraian pembahasan pada bab sebelumnya mengenai tinjauan yuridis terhadap hak-hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, maka simpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Secara hukum, pihak PT Mayora Indah Tbk belum sepenuhnya memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya pada pasal-pasal 88A hingga 88F, terutama terkait hak atas upah yang adil serta aturan tentang jam kerja dan waktu istirahat. Dalam kenyataannya, masih ada pekerja yang bekerja lebih dari 8 jam sehari, tetapi jam lembur tersebut tidak selalu dihitung sebagai upah tambahan. Selain itu, pekerja tetap wajib masuk kerja pada hari libur nasional tanpa adanya kompensasi jam lembur yang jelas dan transparan. Selain itu, penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan tenaga alih daya (outsourcing) selama periode yang lama tanpa jaminan akan diangkat menjadi karyawan tetap juga menciptakan ketidakjelasan mengenai status hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepastian hukum bagi para pekerja, yang merupakan tujuan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, belum sepenuhnya tercapai dalam penerapannya di lapangan.

2. PT Mayora Indah Tbk telah melakukan beberapa langkah untuk melindungi hak pekerja, seperti membayar upah sesuai dengan besaran upah minimum yang ditentukan, mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, memberikan alat pelindung diri, menyelenggarakan pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta mengatur jam kerja dan sistem shift sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, penerapan aturan tersebut belum berjalan dengan baik, terutama bagi pekerja dengan status PKWT dan outsourcing yang sudah bekerja lebih dari lima tahun namun belum diterima menjadi pekerja tetap seperti yang diatur dalam perjanjian kerja bersama perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang ada untuk menjaga ketetapan status kerja bagi kelompok pekerja tersebut masih kurang memadai dan perlu diperhatikan lebih lanjut oleh pihak perusahaan.
3. Pelanggaran hak pekerja di PT Mayora Indah Tbk bisa mengakibatkan sanksi hukum, seperti sanksi administratif sesuai Pasal 191 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, kewajiban bayar ganti rugi, upah yang kurang, atau pesangon, serta sanksi pidana jika terjadi pelanggaran seperti membayar upah di bawah upah minimum atau melanggar aturan keselamatan kerja yang menyebabkan kecelakaan. Upaya menyelesaikan pelanggaran tersebut dilakukan secara bertahap, mulai dari penyelesaian langsung antara pekerja dan pengusaha melalui perundingan, kemudian dilanjutkan dengan penyelesaian melibatkan tiga pihak seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase jika penyelesaian langsung tidak berhasil. Dalam proses ini, serikat pekerja juga terlibat sebagai wadah untuk mengadvokasi dan menyampaikan keinginan serta aspirasi para pekerja. Meskipun begitu, mekanisme penyelesaian tersebut masih kurang efektif karena kesadaran hukum para pekerja belum cukup tinggi dan pengawasan dari lembaga ketenagakerjaan yang berwenang juga masih lemah.

## **G. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Mayora Indah Tbk, dianjurkan agar perusahaan meningkatkan transparansi dalam sistem pengupahan, terutama dalam cara menghitung dan membayar upah lembur bagi karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja biasa atau masuk kerja pada

hari libur nasional, sehingga upah lembur tidak hanya dianggap sebagai bentuk loyalitas belaka, tetapi juga sebagai hak yang wajib dibayarkan secara normatif. Selain itu, perusahaan harus segera menangani dan mempercepat proses perekrutan pekerja PKWT dan outsourcing yang sudah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pekerja tetap sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, agar memberikan kejelasan mengenai status hubungan kerja dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja.

2. Bagi pemerintah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan setempat, sebaiknya meningkatkan pengawasan terhadap penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di perusahaan-perusahaan sektor manufaktur, termasuk PT Mayora Indah Tbk, agar perusahaan benar-benar mematuhi aturan mengenai upah, jam kerja, dan jenis hubungan kerja. Pemerintah juga harus terus memberikan sosialisasi dan edukasi tentang hukum ketenagakerjaan secara rutin, baik kepada perusahaan maupun pekerja, agar semua pihak memahami hak dan kewajiban masing-masing, sehingga bisa mengurangi risiko pelanggaran hak pekerja di masa depan.
3. Pekerja dan serikat pekerja dianjurkan untuk lebih giat dan waspada dalam mempelajari serta memahami hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, agar bisa mengetahui dengan jelas dan dapat memperjuangkan hak-haknya secara tepat ketika ada pelanggaran terjadi. Serikat pekerja diharapkan lebih aktif sebagai tempat advokasi dan pengungkapan keinginan para pekerja kepada pihak manajemen perusahaan. Selain itu, serikat pekerja juga diminta untuk terlibat dalam pengawasan terhadap implementasi kebijakan ketenagakerjaan, sehingga terbentuk hubungan kerja yang harmonis, adil, serta memiliki dasar hukum yang jelas bagi seluruh karyawan di PT Mayora Indah Tbk.

## H. DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 1st ed. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Imam Soepomo. *Hubungan Kerja Merupakan Hubungan Hukum Antara Pekerja Dan Pengusaha Yang Didasarkan Pada Perjanjian Kerja*. 12th ed. Jakarta: Djambatan, 2003.
- John Rawls. *A Theory Of Justice (Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara)*. 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajat,

2019.

Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Manullang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.

Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Cet. 1. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.

Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. 5th ed. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Sudikno Mertokusum, *Mengenal Hukum*. Yogyakarta: Liberty, 2014.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Soekanto, S. *Pengantar Penelitian Hukum*, 2014.

Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2014.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.

Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Zaeni Asyhadie. *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. 1st ed. Jakarta: KDT, 2008.

## **B. SKRIPSI**

A, Nurqalbi Annisa. "Waktu Istirahat Yang Diterapkan Di Pt Prima Alam Gemilang Berdasarkan Undang-Undang." Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2022.

Febi Edlina. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Tetap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Arka Jaya Bersama." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2025.

Ika Ratnawati. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing (Studi Di PT. Pindad PERSERO Turen-Malang)." Skripsi, Universitas Brawijaya, 2007.

Rina Marlina. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan." Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2022.

Simanulang, Limtiur. "Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Tbk Medan Barat." *Studi Manajemen*. Skripsi, Universitas Pembangunan Panca Budi, 2022.

## **C. JURNAL**

Ahmad, Iqbal Faza, and Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi. "Kronik Gerakan Serikat Buruh Di Indonesia: Peta Dan Sejarah." *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (2024): 1–24. <https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.1>.

Angga Deri. "Analisa Penerapan Metode Quality Control Circle (QCC) Pada Pembuatan Ruang Fermentasi Biscuit Choky Di PT ABC 2." *Teknik Industri*, 2024.

Habibi, M. "Dampak Fleksibilitas Kerja." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 5, no. 2 (2024).

HANIFAH RAHMAWATI WIJAYA. "LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN PADA DIVISI CANDY PT.MAYORA INDAH JATAKE 1." *Administrasi Perkantoran*, 2018.

Khusaeni. "Penerapan Disiplin Kerja Man Power Produksi Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Mayora Indah Tbk." Serang, 2025.

Moh Nabil Jibrán, Kus Rizkianto, Universitas Pancasakti Tegal, Fakultas Hukum, and Jawa Tengah. "Jurnal Studi Islam Indonesia ( JSII ) Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang- Undang-Undang." *Studi Islam Indonesia* 2, no. 1 (2024): 87–102.

- Nababan, Agung, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, and Zaenal Arifin. "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan Validity of Content Related to Severance Pay in Legislation Regulations." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30.
- Nababan, Tongam Sihol, and Elvis Fresly Purba. "Labour Absorption In Manufacturing Industry In Indonesia: Anomalous And Regressive Phenomena." *Economy and Business*, 2023, 1–14. <http://arxiv.org/abs/2311.01787>.
- Nur, Hilman. "Pengantar Ilmu Hukum." *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 2, no. 2 (2016): 765–84.
- Putu Bayu Satvika, Ni Made Jaya Senastri, Ni Komang Arini Styawati. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak." *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 4, no. 1 (2026): 65–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/alz.v4i3.6140>.
- Surya Bidadari, Malahayati, Arnita. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen." *Ilmu Hukum* 8 (2025).
- Stevania, Maudy, and Siti Hajati Hoesin. "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (2024): 268–77. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.
- Yusita, Olivia Louis, and Universitas Multimedia Nusantara. "Gambar 2.1. Logo PT Mayora Indah Tbk.," 1990, 3–6.
- Wiradi, Dio Adre, and Rasji. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja Pada Perusahaan." *Hukum* 7, no. Vol. 7 No. 2 (2024) (2024). <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v7i2.2353>.

#### **D. PERUNDANG-UNDANGAN**

- Indonesia, Pemerintah Pusat. "Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." *JDIH BPK*, 2023. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>.
- "Pasal 88, Pasal 88C, Dan Pasal 88F Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." *BetterWork Indonesia*, 2024.
- Pemerintah Pusat Indonesia. "Pemerintah Pusat Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." *JDIH BPK RI*. 2023.
- Peraturan, Penetapan, Pemerintah Pengganti, Dengan Rahmat, Tuhan Yang, Maha Esa, and Presiden Republik Indonesia. "Pasal 59, Pasal 66, Pasal 151, Dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." *Jdih.Kemenkeu.Go.Id*, 2023.
- Undang-Undang no 2 tahun 2004. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Presiden Republik Indonesia*, 2004.
- #### **E. INTERNET**
- Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum & HAM R.I. "Laporan Tahunan PT Mayora Indah Tbk" 83121, no. 0370 (2023).
- Universitas Veteran, and Universitas Negeri Semarang. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi" 2, no. 4 (2024): 557.

Justitia, Media. "Hak-Hak Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." PT Justitia Global Mandiri, 2024. <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>.

Tbk, PT. Mayora Indah. "Sustainability Report Laporan Berkelanjutan 2024." *Mayora*, 2024.