

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN KESEJAHTERAAN
TENAGA KERJA ALIH DAYA DI BIDANG JASA
PENGAMANAN (STUDI PENELITIAN PT. PUTRA TIDAR
PERKASA DI BATAM)**

Rian Istiyanto¹, Idham², Christiani Prasetyasari³

¹Department of Law, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.

³christiani.prasetyasari@gmail.com

²Department of Notary, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.

E-mail: idhamnotppat@univbatam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

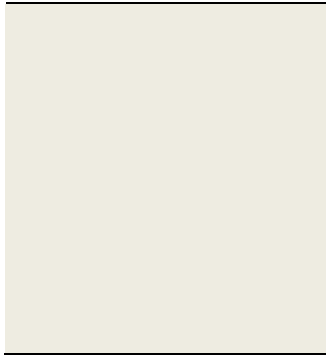
*Protection, Welfare,
Outsourced Workers.*

Coresspondent:

Fakultas Hukum
Universitas Batam,
Jalan UNIBA No. 5,
Batam Center, Telp:
0778-7485055, Fax.
0778-7485054
Email: zonakeadilan@univbatam.ac.id;
lppm@univbatam.ac.id

ABSTRACT

Protection is a method or process or act to protect. Protection has meaning is the right that is obtained by everyone in the territory of a country in the form of the right to obtain or obtain security and comfort, so that people feel calm and peaceful. Associated with welfare, protection becomes the dominant factor because it requires a guarantee from the state administration and other agencies. This is interesting for the author to examine how the legal arrangements regarding the protection of the welfare of outsourced workers in the field of security services at PT. Putra Tidar Perkasa and how to implement factors, constraints, and solutions to protect the welfare of outsourced workers in the field of security services at PT. Putra Tidar Perkasa. The method used in this study is empirical normative, with descriptive research type, where in this study will be described how about protecting the welfare of outsourced workers in the field of security services at PT. Putra Tidar Perkasa regulated in Act Number 13 of 2003 concerning Manpower. Sources of data in this study using library research, field and interview methods, as well as secondary data and primary data. Data analysis uses qualitative analysis. Laws or regulations have been established by the Government but in their implementation there are still many obstacles that affect the fulfillment of welfare protection. Especially in accordance with Chapter X which discusses the protection, wages and welfare. Especially in Article 88 concerning wages and Article 99 concerning labor social security. The results showed that, PT. Putra Tidar



Perkasa has implemented the laws and regulations in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower quite obediently despite obstacles with supervision from relevant agencies in this case the Batam City Manpower Office. Therefore the authors suggest that further improve the system of supervision in the fulfillment of this welfare protection.

Copyright©2020 ZONA KEADILAN. All rights reserved

ABSTRAK

Perlindungan adalah suatu cara atau proses atau perbuatan untuk melindungi. Perlindungan memiliki makna adalah hak yang di dapatkan oleh setiap orang dalam wilayah suatu negara yaitu berupa hak untuk mendapatkan atau memperoleh keamanan dan kenyamanan. Penulis mengambil judul analisis yuridis perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam) Penulis ingin meneliti bagaimana pengaturan hukum tentang perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan di PT. Putra Tidar Perkasa dan bagaimana implementasi faktor, kendala, dan solusi perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan di PT. Putra Tidar Perkasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif empiris, dengan jenis penelitian deskriptif, dimana dalam penelitian ini akan diuraikan bagaimana tentang perlindungan kesejahteraan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan, lapangan dan metode wawancara, serta data sekunder dan data primer. Analisis data menggunakan analisis kualitatif. Undang-Undang telah ditetapkan oleh Pemerintah namun dalam pelaksanaannya masih terdapat banyak kendala yang mempengaruhi pemenuhan atas perlindungan kesejahteraan. Terlebih sesuai dengan BAB X yang membahas tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan. Terutama pada Pasal 88 tentang pengupahan dan Pasal 99 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, PT. Putra Tidar Perkasa telah melaksanakan aturan perundangan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan cukup patuh meskipun terdapat kendala dengan pengawasan dari instansi terkait dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Karena itu penulis menyarankan agar lebih meningkatkan sistem pengawasan dalam pemenuhan perlindungan kesejahteraan.

Kata Kunci: Perlindungan, Kesejahteraan, Tenaga Kerja Alih Daya

PENDAHULUAN

Hukum merupakan salah satu komponen penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara karena hukum mengatur kehidupan dari masing-masing unsur dalam kehidupan yang saling bersinggungan dalam praktek berbangsa dan bernegara. Indonesia sebagai negara hukum menjadikan hukum selaku pedoman dalam setiap penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Negara Hukum atau dikenal dengan istilah *rechtsstaat* maupun *the rule of law*, walaupun keduanya berasal dari 2 (dua) tradisi yang berbeda. Paham *rechtsstaat* pada dasarnya bertumpu pada sistem hukum Eropa Kontinental. Paham *rechtsstaat* dikembangkan oleh ahli-ahli hukum Eropa Kontinental seperti Immanuel Kant dan Friederich Julius Stahl, bahwa ide tentang *rechtsstaat* mulai populer pada abad ke XVII sebagai akibat dari situasi politik Eropa yang didominasi oleh absolutisme Raja, (Padmo Wahjono, 1989:30) sedangkan paham *the rule of law* bertumpu pada sistem hukum *anglosaxon* atau *common law system*. Paham *the rule of law* mulai dikenal setelah Albert Venn Dicey pada tahun 1885 menerbitkan bukunya *Introduction to Study of the Law of the Constitution*. (Philipus M. Hadjon, 1972:72)

Saat ini negara Indonesia telah berkembang menjadi salah satu negara yang sedang berproses di segala bidang, khususnya di bidang hukum. Sudah 20 tahun semenjak reformasi hukum di Indonesia tidak takut lagi kepada penguasa. Sebagai negara hukum

(*rechtsstaat*) yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan hak asasi manusia, hukum harus menjadi panglima di dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dinaungi oleh konstitusi negara Undang-Undang Dasar 1945 dan Dasar Negara Pancasila.

Perlu digarisbawahi bahwa pembangunan ekonomi, politik, dan sosial (pembangunan semesta/di segala bidang) tidaklah cukup tanpa adanya pembangunan hukum yang berkelanjutan. Selama lebih dari 4 (empat) dekade hukum telah diabaikan, dan akibatnya, penegakan hukum sekarang ini sulit dilaksanakan karena lembaga-lembaga hukum sudah sedemikian rusak.

Padahal setiap warga negara Indonesia memiliki harapan tersendiri terkait penegakan hukum yang memberikan perlindungan bagi setiap individu. Pada tataran konsep dan teori, penegakan hukum yang memberikan perlindungan bagi setiap individu merupakan hal ideal dan sifatnya wajib untuk dilaksanakan, namun pada tataran penerapan, hukum belum cukup melindungi masyarakat pencari keadilan (*justitiabelen*) (JCT Simorangkir, Rudy T Erwin dan JT Prasetyo. 2005:79), terutama yang berkaitan dengan keadilan, kepastian hukum, kesetaraan di hadapan hukum, dan pemenuhan hak asasinya.

Ada dua isu penting di negara ini terkait penegakan hukum yang menjadi sorotan banyak pihak, yaitu: isu pelanggaran HAM dan isu KKN, suap, dan grafitasi. Hingga saat ini, telah banyak kasus pelanggaran-

pelanggaran HAM yang terjadi di Indonesia, seperti: peristiwa Tanjung Priok, Semanggi, Talangsari, Trisakti, tragedi Mei, kasus penutupan gereja (HKPB Philadelphia, GKI Yasmin, dll), kasus Ahmadiyah, penyerangan Lapas Cebongan, terorisme di berbagai tempat, dan yang terakhir peristiwa pembunuhan para pekerja jalan dan jembatan di Papua. (<https://nasional.kompas.com/jeo/konflik-dan-pelanggaran-ham-catatan-kelam-20-tahun-reformasi>)

Di lain sisi, praktik suap, kolusi, dan kompromi yang merajalela di negeri ini melibatkan banyak sekali pejabat pemerintah yang rakus. Meski telah bebas dari pemerintahan yang korup selama puluhan tahun dan berganti era menjadi era reformasi, namun Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (“KKN”), suap, dan gratifikasi masih tetap lancar dilakukan oleh pihak-pihak yang sungguh ingin merugikan keuangan negara. Amat mengerikan melihat rentetan kasus KKN, suap, dan gratifikasi yang bergulir di negeri ini.

Contoh di tahun 2004, kasus BLBI telah membebani APBN triliunan rupiah. Pada tahun 2012 terdapat dua kasus besar yang mendapat sorotan tajam dari masyarakat yaitu kasus skandal Bank Century dan kasus Hambalang. Tahun 2014, ada kasus korupsi penyelenggaraan ibadah haji.

Tahun 2015 KPK menemukan kasus suap terkait pemulusan proyek pembangkit listrik di Sulawesi Selatan. (<http://perpustakaan.bappenas.go.id/ontar/file?file=digital/kliping/BLBI%20dan%20kepastian.pdf>) Terkait dengan hal tersebut di atas ada kasus korupsi dana bantuan sosial serta

kasus penyelewengan dana di Kementerian ESDM. Di tahun 2017, ada kasus korupsi E-KTP yang melibatkan banyak pejabat negara. Di tahun 2018, Gubernur Jambi ditangkap karena menerima gratifikasi dengan total uang senilai Rp 41 milyar, Bupati Kutai Kartanegara divonis 10 tahun penjara karena menerima uang gratifikasi sebesar Rp110 milyar, OTT Bupati Cianjur, serta beberapa kasus gratifikasi lainnya. Keadaan tersebut memperlihatkan tidak adanya kemauan politik dari seluruh pihak untuk mengubah negara ke arah yang lebih baik.¹

Memang benar kondisi penegakan hukum di Indonesia secara umum dapat diibaratkan sebagai benang kusut yang disebabkan *judicial corruption* yang telah membudaya dan pola berpikir aparat penegak hukum terkait hak asasi manusia yang harus dilepaskan dari kultur lama.

Di bidang hak asasi manusia, sayangnya, sebagian masyarakat Indonesia telah berubah dari masyarakat majemuk yang memiliki rasa sosial yang tinggi menjadi manusia Indonesia yang memiliki degradasi nilai-nilai kemanusiaan yang mencemaskan. Hal ini diperlihatkan dengan aksi intoleransi, kekerasan, anarkisme, perlawanan terhadap petugas atau sebaliknya, saling serang antar golongan, dan lain-lain.

6.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c2c4d8a2e4aa/refleksi-penegakan-hukum-indonesia-2018/>. Diakses pada 3 Juli 2019.

Hal tersebut dapat terjadi karena penegakan hukum tak berjalan sesuai dengan harapan sehingga masyarakat melakukan upaya penegakan hukum dengan cara mereka sendiri melalui bentuk-bentuk pengadilan massa yang berujung pada tindakan-tindakan pelanggaran HAM. Bahkan di lain sisi, sejarah menceritakan ada juga penegak hukum yang seharusnya melindungi hak asasi manusia warganya, malah berbuat sebaliknya.

Penegakan hukum yang seharusnya adalah suatu proses dilakukannya upaya penerapan norma-norma hukum secara nyata agar hukum dapat berfungsi dan ditegakkan sebagai pedoman perilaku dalam hidup bermasyarakat dan bernegara, baik oleh masing-masing warga negara maupun aparat penegak hukum yang mempunyai tugas dan wewenang berdasarkan undang-undang (Satjipto Raharjo, 2005). Hal ini sesuai dengan adagium yang dikemukakan oleh Cicero, yaitu “*ubi societas ibi ius*”, yang berarti “*di mana ada masyarakat, di situ ada hukum*”. Masyarakat tidak mungkin hidup tanpa hukum, karena norma-norma hukum itulah yang mengatur kehidupan manusia dalam bermasyarakat.²

Penegakan hukum yang berkualitas tidak akan terwujud jika tindak pidana korupsi dan pelanggaran HAM masih marak. Yang menyebabkan demikian salah satunya adalah budaya hukum di Indonesia masih jauh dari apa yang seharusnya dicita-citakan para pendiri bangsa mengenai negara hukum (*rechtsstaat*).

²*ibid*, Hal 4.

Menurut Lawrence M. Friedman budaya hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, nilai, pemikiran, serta harapannya. Budaya hukum di Indonesia saat ini adalah sebagai hasil dari sistem hukum yang tidak efektif, sehingga masyarakat menganggap hukum dipatuhi karena takut oleh penegak hukum, bukan karena kesadaran diri sendiri.³

Lebih lanjut, asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) merupakan syarat utama dan mutlak dalam rangka menegakkan hukum. Hal ini harus diterapkan sejalan dengan persidangan yang berjalan jujur, adil dan tidak memihak yang merupakan implementasi jelas dari *due process of law*.

Pada akhirnya, secara umum, penegakan hukum di Indonesia pada tahun 2018 masih belum jauh berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Masih banyak terjadi pelanggaran hak asasi manusia serta belum ada jaminan penyelesaian beberapa persoalan hukum tertentu akibat kurang tegasnya pengamalan asas persamaan di hadapan hukum bagi masing-masing warga negara Indonesia.⁴

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaturan hukum perlindungan kesejahteraan tenaga

³<http://juzrifara.blogspot.com/2017/01/teori-sistem-hukum-friedman.html>. Diakses pada 4 Juli 2019.

⁴<https://kontras.org/2018/12/10/catatan-hari-hak-asasi-manusia-2018-ham-tidak-dapat-tempat/>. Diakses pada 5 Juli 2019.

- kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam)?
2. Bagaimana implementasi faktor kendala dan solusi perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam)?

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif (*legal research*) untuk memperoleh data sekunder melalui tinjauan pustaka dari Peraturan Perundang-Undangan dan buku-buku hukum dan metode pendekatan empiris (yuridis sosiologis) untuk memperoleh data primer melalui penelitian lapangan (*field research*) berupa wawancara langsung dengan responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerangka Teori adalah hubungan antar konsep berdasarkan studi empiris.⁵ Kerangka teori harus berdasarkan teori asal / *grand theory*. Kerangka teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau batasan-batasan tentang teori-teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan.⁶ Menurut kamus Bahasa Indonesia Poerwadarminta, teori adalah “Pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai sesuatu peristiwa (kejadian), dan asas-asas, hukum-hukum umum

yang menjadi dasar sesuatu kesenian atau ilmu pengetahuan; serta pendapat cara-cara dan aturan-aturan untuk melakukan sesuatu”⁷ Sesuai dengan pemahaman terhadap Negara Hukum yang dikemukakan oleh Jhon Locke yang dijadikan peneliti sebagai *Grand Theory* bahwa pandangan Locke tentang negara terdapat di dalam bukunya yang berjudul "Dua Tulisan tentang Pemerintahan" (*Two Treatises of Civil Government*).⁸ Ia menjelaskan pandangannya itu dengan menganalisis tahap-tahap perkembangan masyarakat. Locke membagi perkembangan masyarakat menjadi tiga, yakni keadaan alamiah (*the state of nature*), keadaan perang (*the state of war*), dan negara (*commonwealth*). Keadaan alamiah adalah tahap pertama dari perkembangan masyarakat. Konsep Locke ini serupa dengan pemikiran Hobbes namun bila Hobbes menyatakan keadaan alamiah sebagai keadaan "perang semua lawan semua", maka Locke berbeda. Menurut Locke, keadaan alamiah sebuah masyarakat manusia adalah situasi harmonis, di mana semua manusia memiliki kebebasan dan kesamaan hak yang sama.⁹ Dalam keadaan ini, setiap manusia bebas menentukan dirinya dan menggunakan apa yang dimilikinya tanpa bergantung kepada kehendak orang lain. Meskipun

⁷<https://timur.ilearning.me/2015/12/25/ap-a-yang-dimaksud-dengan-kerangka-konsep/>. Diakses pada Agustus 2019.

⁸Simon Petrus L. Tjahjadi. 2004. *Petualangan Intelektual*. Yogyakarta: Kanisius. Hal. 236-247.

⁹Harun Hadiwijono. 1983. *Sari Sejarah Filsafat Barat 2*. Yogyakarta: Kanisius. Hal. 36-39.

⁵Kusumayati A. Materi Ajar Metodologi Penelitian. Kerangka Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis. Depok: Universitas Indonesia; 2009.

⁶<http://novitaadadisini.blogspot.com/2011/01/pengertian-kerangka-teori-dan-konsep.html> 2019/.

masing-masing orang bebas terhadap sesamanya, namun tidak terjadi kekacauan karena masing-masing orang hidup berdasarkan ketentuan hukum kodrat yang diberikan oleh Tuhan. Yang dimaksud hukum kodrat dari Tuhan menurut Locke adalah larangan untuk merusak dan memusnahkan kehidupan, kebebasan, dan harta milik orang lain. Dengan demikian, Locke menyebut ada hak-hak dasarnya yang terikat di dalam kodrat setiap manusia dan merupakan pemberian Allah. Konsep ini serupa dengan konsep Hak Asasi Manusia (HAM) di dalam masyarakat modern.

Tenaga kerja adalah merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun - 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Menurut ketentuan umum Pasal 1 pada angka 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.¹⁰

Pengertian dari alih daya (*outsourcing*) adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.

Pengertian lain *outsourcing* atau alih daya adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.

Ketentuan mengenai *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui

¹⁰ <https://sleekr.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelarasannya/>. Diakses pada Agustus 2019.

perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.¹¹

Pengamanan berasal dari kata aman. Sedangkan Keamanan adalah keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan^a, kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan, dan lain-lain. Keamanan merupakan topik yang luas termasuk keamanan^b, nasional terhadap serangan teroris, keamanan komputer terhadap *hacker* atau *cracker*, keamanan rumah terhadap maling dan penyusup lainnya, keamanan finansial terhadap kehancuran ekonomi dan banyak situasi berhubungan lainnya.

Satuan Pengamanan atau sering juga disingkat Satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia menyadari bahwa polisi tidak mungkin bekerja sendiri dalam mengemban fungsi kepolisian. Oleh karena itu, lembaga satuan pengamanan secara resmi dibentuk pada 30 Desember 1980.¹²

Satpam menyediakan layanan keamanan profesional untuk gedung-gedung, kantor publik, infrastruktur publik dan lokasi-lokasi bisnis. Mereka dapat dibentuk oleh

pemerintah atau organisasi swasta tetapi harus disahkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Dalam pelaksanaan tugasnya, anggota Satpam berperan sebagai:

Unsur Pembantu Pimpinan institusi/proyek/badan usaha di bidang keamanan dan ketertiban lingkungan kerja. Unsur Pembantu Polri di bidang penegakan hukum dan waspada keamanan (*security minded*) di lingkungan kerjanya.¹³

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian menyebutkan bahwa dalam melaksanakan fungsi Kepolisian dibantu oleh :

- a. Kepolisian Khusus (Satpol PP, Polsuspas, Polsusim, dll).
- b. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).
- c. Bentuk bentuk pengamanan Swakarsa.¹⁴

Salah satu dari komponen Pam Swakarsa adalah Satpam atau Satuan Pengamanan.

1. Pengaturan hukum perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (Studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa Batam).

Perlindungan kesejahteraan yang dijadikan objek dari penelitian ini merujuk pada bagaimana pemberian

¹¹<http://www.lutfichakim.com/2012/08/sistem-perjanjian-kerja-outsourcing.html>.

Diakses Agustus 2019.

¹²<https://steemit.com/esteem/@rezatoga/sjarah-terbentuknya-satpam-scurity>.

Diakses pada September 2019.

¹³ Peranan Petugas Keamanan Profesional, <https://jasakeamananprofesional.wordpress.com/tugas-dan-fungsi-satpam/>. Diakses pada September 2019.

¹⁴ Pengamanan Swakarsa https://id.wikipedia.org/wiki/Pasukan_Pengamanan_Masyarakat_Swakarsa. Diakses pada September 2019.

hak hak pekerja Satpam yang bekerja di perusahaan jasa pengamanan (BUJP).Badan Usaha Jasa Pengamanan yang menjadi studi penelitian ini adalah berbentuk Perseroan Terbatas yakni PT. Putra Tidar Perkasa.Sesuai data yang diperoleh dari Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Kepri bahwa di wilayah hukum Polda Kepri terdapat ratusan BUJP yang menaungi ribuan petugas Satpam.¹⁵

Rujukan yang akan dijadikan dasar hukum dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang tertulis dalam Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan yang dijabarkan dalam Pasal 67 sampai dengan Pasal 101. Namun terkait dengan penelitian yang dilakukan sesuai dengan judul penelitian ini maka pengaturan hukum yang akan dibahas dan dijadikan acuan secara khusus adalah pada Pasal 88 tentang pengupahan dan Pasal 99 tentang kesejahteraan berupa jaminan sosial tenaga kerja.¹⁶

Pada Pasal 88 tercantum aturan tentang perlindungan terhadap ketentuan pengupahan kepada pekerja/buruh.Pada ayat 1 disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.Kemudian di ayat 2 “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana

dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam ayat 3 dijelaskan secara detail tentang upah apa saja yang berhak diterima pekerja/buruh, “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

Di ayat 4 kembali ditegaskan ketentuan mengenai upah minimum, “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁷

Dalam penelitian ini terkait dengan pengupahan akan dikerucutkan dalam beberapa bahasan yakni :

- a. Apakah perusahaan membayarkan sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah,
- b. Apakah perusahaan melakukan pembayaran sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan kepada pekerja/buruh,
- c. Apakah perhitungan upah yang diberikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Sedangkan pembahasan mengenai perlindungan kesejahteraan di Pasal 99 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Dahulu ketika hanya ada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, jaminan sosial tenaga kerja bersifat tidak wajib dan kepada perusahaan diberikan kebebasan untuk memilih jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan perusahaan masing-masing. Namun semenjak diberlakukan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

¹⁵ AKBP Rudy sy. Idris, Kasubdit Satpam Ditbinmas Polda Kepri, Wawancara, Kamis, 5 September 2019, Mapolda Kepri, Batam.

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, BAB X Pasal 88 dan Pasal 99.

¹⁷ Ibid.

tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka jaminan sosial tenaga kerja dalam hal ini BPJS baik Kesehatan maupun Ketenagakerjaan bersifat wajib dan mengikat kepada seluruh perusahaan serta harus mengikut sertakan seluruh pekerja/buruh dalam BPJS. Apabila kebijakan perusahaan tersebut ingin menambahkan selain BPJS Kesehatan diperbolehkan sehingga boleh memiliki lebih dari satu jaminan sosial khususnya bagi jaminan kesehatan.¹⁸ Hal ini merujuk pada ketentuan Pasal 14 Undang-Undang 24 Tahun 2011 yang menyebutkan “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.” Terlebih lagi bagi perusahaan adalah wajib untuk mendaftarkan pekerja/buruhnya dalam jaminan sosial tersebut sesuai dengan Sesuai dengan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Pasal 15 ayat (2) menyebutkan bahwa: “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya / karyawannya sebagai peserta kepada BPJS Sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.

2. Implementasi faktor kendala dan solusi perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa Batam).

Mengawali bahasan mengenai implementasi dari penelitian ini maka perlu dijelaskan mekanisme kerja dari objek penelitian terkait

dengan pekerja dimana PT. Putra Tidar Perkasa merupakan perusahaan alih daya atau biasa disebut sebagai pihak ketiga dari jenis pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja atau biasa disebut *vendor* atau *outsourcing*. Jadi siklusnya adalah pemberi kerja atau *Main Con*(klien / pengguna jasa) yang memberikan pekerjaan kepada PT. Putra Tidar Perkasa dan kemudian barulah PT. Putra Tidar Perkasa menyiapkan, melatih, membekali dan menempatkan pekerja/buruh di perusahaan pemberi kerja atau *Main Con*. Antara masing-masing pekerjaan tersebut tentunya ada perjanjian yang mengikat. Dari pemberi kerja dalam hal ini pengguna jasa PT. Putra Tidar Perkasa melakukan perjanjian kerjasama. Kemudian antara PT. Putra Tidar Perkasa juga mengikat pekerjanya dengan sebuah perjanjian kerja dimana di dalamnya terdapat hak maupun kewajiban yang harus dilakukan kedua belah pihak.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan HR & GA Manager PT. Putra Tidar Perkasa, bahwa PT. Putra Tidar Perkasa yang telah berdiri hampir 12 tahun tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap kesejahteraan pekerja/buruhnya. Ditegaskan olehnya bahwa PT. Putra Tidar Perkasa berani memberikan jaminan kepada pengguna jasa / *client* bahwa apabila PT. Putra Tidar Perkasa tidak memberikan hak-hak pekerjanya sesuai dengan aturan perundang undangan yang berlaku maka perjanjian kerjasama yang dijalin boleh tidak dilanjutkan secara sepihak dan diputuskan saat itu juga tanpa dikenakan kompensasi. Hal ini sangat menjadi perhatian dari Top Management bahwa hak

¹⁸ HR/GA Manager PT. Putra Tidar Perkasa, Wawancara, Batam.

pekerja/buruh adalah mutlak dan harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

HR & GA Manager juga menyampaikan terkait perhitungan pembayaran upah yang diberikan oleh PT. Putra Tidar Perkasa adalah sesuai dengan keputusan Kepala Daerah yakni merujuk pada upah minimum (UMK). Nilai yang termuat dalam upah minimum selalu dijadikan perhitungan wajib sebelum menentukan perhitungan kewajiban lainnya yang harus diberikan kepada pekerja/buruhnya yang tidak lain adalah personel Satpam.

HR & GA Manager menyebutkan bahwa bidang usaha yang dijalankan PT. Putra Tidar Perkasa yakni Jasa Pengamanan dimana tugas dan tanggung jawabnya adalah sangat berat dan tidak ringan menjadikan komitmen terhadap kesejahteraan Satpam-Satpamnya adalah sebuah prioritas utama. “Bagaimana kami akan meyakinkan keamanan di pengguna jasa kami apabila personel atau petugas Satpam yang kami tempatkan tidak terpenuhi keamanan pribadinya seperti gaji yang layak, jaminan sosial ketenagakerjaan baik BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan dan lain lain.”

PT. Putra Tidar Perkasa juga menghitung semua hak-hak yang memang seharusnya diterima sesuai aturan yang berlaku seperti perhitungan upah lembur, perhitungan upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya dan lain lain. Rujukan aturan yang dijadikan pedoman oleh HR & GA Manager adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Nomer KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.¹⁹

Terkait dengan faktor kendala dalam implementasi sesuai dengan penelitian ini diperoleh keterangan dari hasil wawancara dengan HR & GA Manager PT. Putra Tidar Perkasa, bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perlindungan kesejahteraan Satpam.

Terkait dengan upah pekerja/buruh yang secara sistematis merupakan bagian dari pekerja pengguna jasa namun terkadang karena alasan anggaran maupun efisiensi mengesampingkan hak-hak pekerja. “Ada beberapa perusahaan pengguna jasa yang terkadang dengan alasan anggaran memangkas anggaran keamanan sehingga membuat pemenuhan hak dasar berupa gaji tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Bahkan PT. Putra Tidar Perkasa pernah memutuskan pada akhirnya untuk menarik pekerjaannya dari perusahaan pengguna jasa dalam arti kata memilih untuk memutuskan hubungan kerja karena ditemukan pembayaran tidak sesuai dengan kesepakatan awal. Yang pada akhirnya menyebabkan PT. Putra Tidar Perkasa kehilangan *client*. Disamping kejadian itu, sempat juga beberapa calon pengguna jasa akhirnya kami putuskan untuk membatalkan kerjasamanya karena setelah kami lakukan pengecekan terkait komposisi pembayaran tidak sesuai

¹⁹ HR/GA Manager PT. Putra Tidar Perkasa, Wawancara, Batam.

dengan yang telah kami ajukan dalam hal ini pemenuhan hak-hak pekerjanya."Hal ini juga yang akhirnya menyebabkan persaingan harga antara BUJP yang tidak sehat karena membanting harga dan mengesampingkan hak pekerja bahkan aturan negara demi hanya kepentingan pribadi untuk mendapatkan pekerjaan dari pemberi kerja atau *Main Con*. Sehingga ketika ada tender yang dibuka oleh pemberi kerja akhirnya terjadi tawar menawar harga yang tidak sehta mengakibatkan pemangkasan terhadap pemenuhan hak karena memang dibayarkan dengan sangat rendah.

Selain alasan memperoleh keuntungan yang lebih besar juga salah satu motivasi BUJP untuk menyetujui untuk merendahkan budget adalah pembayaran dari pemberi kerja dengan sistem *Term of Payment* atau waktu jatuh tempo pembayaran. Karena ketika TOP yang diajukan client adalah 60 atau 90 hari secara otomatis BUJP tersebut harus menyiapkan modal besar untuk menggaji terlebih dahulu karyawannya selama 2 atau 3 bulan sebelum tagihan pertama akan diajukan di bulan ke 3 atau ke 4.1) Pasti perusahaan BUJP yang memiliki modal kecil akan mencari alternatif peminjaman modal kerja ke Bank atau pemberi pinjaman lainnya dengan disertai bunga harian yang cukup tinggi. Ini menjadi beban perusahaan yang cukup berat apabila tidak memiliki kekuatan modal yang besar. Bahkan perusahaan besar pun pasti akan tetap memerlukan pinjaman ke Bank namun dengan jumlah yang mungkin lebih kecil

dibanding dengan perusahaan yang berskala kecil dengan modal cukup.²⁰

Untuk BPJS atau jaminan sosial untuk tenaga kerja Satpam pastinya ada kendala yang dihadapi oleh perusahaan. Yakni salah satunya adalah ketentuan pengaktifan BPJS yang berlaku 14 hari setelah pendaftaran. Hal ini tentunya akan sangat mengganggu apabila selama kurun 14 hari kerja tersebut Satpam yang bekerja di lapangan menghadapi situasi gawat darurat seperti kecelakaan ataupun hal lainnya yang lebih parah. Secara otomatis hal ini akan menjadi beban perusahaan. Sehingga terkadang perusahaan harus mengeluarkan dan menyiapkan anggaran kontijensi atau kedaruratan untuk mengantisipasi hal ini.²¹

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Putra Tidar Perkasa mengenai perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan maka diperoleh beberapa solusi yang bisa dijadikan pertimbangan dalam pemenuhan perlindungan kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

Melakukan pengawasan secara terus menerus dan ketat melalui pemeriksaan ataupun audit terhadap pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemeriksaan dapat dilakukan dengan periodisasi tertentu yang ditetapkan kemudian disosialisasikan dan selanjutnya dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Hasil dari pelaksanaan pengawasan melalui audit tersebut dapat dibuka di muka

²⁰ HR/GA Manager PT. Putra Tidar Perkasa, Wawancara, Batam.

²¹ *Ibid*.

publik sebagai sebuah perhatian bersama sehingga memberikan dampak positif terhadap pemenuhan hak-hak pekerja.

- 2) Memberlakukan sanksi tegas sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku yakni mulai dari sanksi berupa teguran baik secara lisan maupun tertulis. Kemudian dilanjutkan sanksi administrasi apabila langkah pertama tidak diindahkan atau dilakukan upaya perbaikan. Sanksi administrasi dapat dilakukan mulai dari tidak dapat dilayaninya dalam pelayanan publik maupun sampai pada tingkatan pencabutan ijin perusahaan untuk beroperasi sehingga akan menjadikan perhatian bagi pihak perusahaan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja/buruh merupakan amanah dari Undang-Undang yang harus dilaksanakan.
- 3) Memperketat sistem tender atau lelang proyek dengan melalui sistem digital dan terbuka sehingga hal ini akan membuat para peserta tender yakni BUJP untuk memenuhi semua ketentuan yang telah ditetapkan oleh panitia tender. Dan apabila dalam bulan berjalan setelah tender ditemukan ketidaksesuaian maka akan diberikan sanksi yakni perbaikan selama kurun waktu tertentu hingga pemutusan kerjasama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh Penulis, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Sesuai dengan rumusan masalah pengaturan hukum perlindungan

kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa Batam) adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan yang dijabarkan dalam Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 terutama pada Pasal 88 tentang Pengupahan dan Pasal 99 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja.

2. Implementasi faktor kendala dan solusiperlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa Batam) adalah bahwa PT. Putra Tidar Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan jasa pengamanan (BUJP) yang beroperasi di Wilayah Hukum Polda Kepri telah memenuhi ketentuan pemberian upah sesuai UMK yang ditetapkan melalui SK Gubernur Kepri. Perusahaan juga memberikan dan mengikutsertakan seluruh jaminan sosial tenaga kerja kepada seluruh personel Satpamnya. Adapun kendala yang dihadapi terkait dengan pengupahan adalah dari Pihak Pemberi Kerja atau *Main Cony* yang melakukan efisiensi budget/anggaran sehingga terkadang mengabaikan hak-hak pekerja. Termasuk ada juga BUJP nakal yang mempermainkan hak pekerja supaya bisa lolos *tender* dengan harga murah atau banting harga dengan mengorbankan kesejahteraan pekerja Satpamnya. Untuk BPJS terkadang ada BUJP yang tidak mengikutkan Satpamnya sehingga harga lebih rendah saat penawaran. Salah satu

cara untuk menghilangkan BPJS melalui perusahaan adalah tidak mendaftarkan melalui perusahaan namun didaftarkan secara mandiri. BUJP yang tidak patuh hanya mendaftarkan sebagian personel Satpamnya hanya supaya mendapat Kepesertaan BPJS dan bukan semua personel Satpamnya didaftarkan sehingga budget pengeluaran BUJP dapat ditekan dan tetap mendapat untung yang besar. Hal ini tentunya keliru dan salah besar serta berpotensi melanggar undang-undang. Selain itu juga adanya kendala sistem BPJS yang tidak bisa langsung aktif setelah pendaftaran selama 14 hari kerja sehingga muncul potensi resiko apabila dalam 14 hari sebelum BPJS-nya aktif dan terjadi hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan maka akan menjadi beban perusahaan. Adapun solusi yang dapat diberikan terkait dengan kendala-kendala yang telah disampaikan di atas adalah melakukan pengawasan secara ketat oleh instansi terkait tentunya dalam hal ini Disnaker selaku lembaga pemerintah yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang kedua, memperketat sistem *tender* secara terbuka dan transparan yang dapat dimonitor oleh semua pihak secara *online* dan *update*. Yang ketiga, dengan penindakan secara tegas terhadap perusahaan yang nakal dan tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

SARAN

Atas dasar temuan terkait jawaban atas rumusan masalah dari penelitian

yang dilakukan oleh Penulis, maka Penulis memberi masukan saran berupa:

1. Melakukan sosialisasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selaku lembaga berwenang terkait dengan dengan hak-hak pekerja baik kepada perusahaan pemberi kerja atau *Main Con*, kepada vendor atau *Sub Con* dan pekerja itu sendiri selaku penerima hak sehingga akan terjadi pemahaman yang menyeluruh terhadap semua komponen dan nantinya akan menjadi *social control* dalam penerapan aturan yang diberlakukan.
2. Pemberlakukan sanksi yang tegas dan tidak tebang pilih terhadap semua jenis pelanggaran terhadap undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dari mulai dengan sanksi teguran baik lisan dan tertulis kemudian dilakukan penutupan akses terhadap pelayanan publik dan pada akhirnya adalah pembekuan ijin usaha dalam kurun waktu tertentu sehingga dipenuhinya hak-hak pekerja yang dilanggar dan tidak diberikan sesuai aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan
- Peraturan Menkes RI No. 59 Tahun 2014 tentang Tarif JKN
- Peraturan BPJS Kesehatan Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran dan Pembayaran iuran Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah dan Peserta Bukan Pekerja
- Peraturan BPJS Kesehatan No. 3 Tahun 2014 tentang Kepatuhan
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* Jakarta : Rineke Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- A, Kusumayati, 2009, *Materi Ajar Metodologi Penelitian. Kerangka Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis*, Universitas Indonesia, Depok.
- ArrasJid, Chainur, 2012, *Kamus Hukum Edisi Lengkap*, Gramedia Press, Surabaya.
- Ashofa, Burhan, 2004, *Metode Penelitian Hukun*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Creswell, John W.2003. “ *Research design: Qualitative, Quantitative, and mixed methods Approaches*,”.
- Dr. H. Suratman, S.H., M.Hum. 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- H. Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum. 2008, Aspek Aspek Hukum Jaminan Sosial, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.**
- Idham.2014.Konsolidasi Tanah Perkotaan Dalam Perspektif Otonomi Daerah Guna Meneguhkan Kedaulatan Rakyat dan Negara Berkesejahteraan.Penerbit :Alumni, Bandung.
- Idham. 2019. *Paradigma Politik Hukum Pembentukan Undang Undang Guna Meneguhkan Prinsip Kedaulatan Rakyat dan Indonesia Sebagai Negara Hukum*. Penerbit :Alumni, Bandung.
- Idham. 2019. *Implementasi Politik Hukum Agraria-Pertanahan*. Penerbit : Alumni
- Idham .2019.*Analisis Kritis Pendaftaran Tanah Hak Ulayat Milik Masyarakat Adat untuk Meneguhkan Kepastian Hukum dan Peningkatan Ekonomi Kerakyatan*.Penerbit : Alumni.Ali, Zainuddin dan Supriyadi, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yamiba, Jakarta.
- Idham. 2019. *Konstruksi Politik Hukum Hak Atas Tanah untuk Melaksanakan Manajemen Status Tanah Hak Pengelolaan (HPL) Guna Meneguhkan Prinsip Kedaulatan Rakyat dan Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat di kota Batam*. Penerbit : Alumni.
- Idham. 2019. *Dimensi Politik Hukum Penertiban & Pendaayagunaan Tanah Terlantar Guna Mewujudkan Negara Berkesejahteraan*. Penerbit : Alumni.
- Muhammad Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*., Bandung : CitraAditya Bakti.
- Malhotra. 2003.*Marketing Research: An Applied Approach*. Harlow.

- Miftah, Thoha. 1989. Pembinaan Organisasi. Jakarta.
- Narbuko Cholid dan Achmadi Abu. 2001. Metodologi Penelitian, Bumi Aksara. Jakarta. Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghimia Indonesia.
- Romli, Atmasasmita. 1982. Strategi pembinaan pelanggar hukum dalam konteks penegakan hukum di Indonesia. Bandung.
- Sudarto. 2002. Metodologi Penelitian Filsafat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta,
- Sulistiyowati, Irianto dan Shidarta. 2009. Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Surayin. 2001. Kamus Umum Bahasa Indonesia, Analisis. Bandung.
- Soesantari. 1995. Sikap Dosen FISIP Universitas Airlangga Terhadap Fasilitas dan Layanan Perpustakaan Universitas Airlangga. Universitas Indonesia.
- Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, PT Cipta Aditya Bakti, Bandung.
- Waluyo, Bambang. 2002. Penelitian Hukum Dalam Praktek. Jakarta : Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadie, 2008, Hukum Kerja, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Sora, N. Pengertian Populasi Dan Sampel Serta Teknik Sampling, diakses dari <http://www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-populasi-dan-sampel-serta-teknik-sampling.html>.
- Yogi, s. Kerangka Konseptual, diakses dari <https://yogipoltek.wordpress.com/2013/05/23/kerangka-konseptual/>.
- Pamungkas, Hafizha Gazi. Kerangka Kerja Teoritis Konsep dan Variabel, diakses dari <https://www.scribd.com/doc/110860622/Kerangka-Kerja-Teoritis-Konsep-Dan-Variabel>.
- Pebriani. Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat, diakses dari <http://jurnal.unpad.ac.id/prosidings/article/view/13634>.
- Novitasimi, Dian Materigrand theory middle range theory ,diakses dari. <http://diannovitamisi.blogspot.com/2016/04/materi-grand-theory-middle-range-theory.html>.
- Mahdollisuus. Kajian teori dalam penelitian, diakses dari <http://caterpillarfinger.blogspot.com/2016/10/kajian-teori-dalam-penelitian.html>.
- Munawar Abdul Azis. Apa itu Grand Theory, diakses dari <https://www.kompasiana.com/seifuu/5528995a6ea8346b298b461c/apa-itu-grand-teori>.
- Agustin Hutri. Grand Theory, diakses dari <https://magisterakutansi.blogspot.com/2015/08/grand-theory.html>
- Satria, ashe. Pengertian Teori Dan Konsep Menurut Para Ahli, diakses dari <http://www.materibelajar.id/20>

16/05/pengertian-teori-dan-konsep-menurut.html
Novita. Pengertian kerangka teori dan konsep, diakses dari

<http://novitaadadisini.blogspot.com/2011/01/pengertian-kerangka-teori-dan-konsep.html>