

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah landasan konstitusi bagi bangsa Indonesia yang di dalamnya memuat cita-cita, dasar-dasar, serta prinsip-prinsip dalam proses penyelenggaraan kehidupan nasional. Sebagai landasan konsitusi, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat dikatakan sebagai dokumen hukum resmi berkedudukan istimewa dengan bentuk tertulis ataupun tidak tertulis (Taqiuddin, 2021, h.40).

Salah satu ciri negara yang menganut konsep hukum menurut Hans Kelsen selain mengatur kehidupan nasional yang didasarkan pada konstitusi dan undang-undang, adalah melindungi hak asasi manusia. Di era modern ini, negara dengan bentuk apapun selalu menjunjung tinggi hak asasi manusia. Maka, sudah sepantasnya negara yang melabeli dirinya sebagai negara hukum harus menjadi negara yang menciptakan kesejahteraan manusia melalui pemaksimalan perlindungan hak asasi manusia (Simamora, 2014, h. 554-555).

Mengutip dalam Syamsiah (2016) salah satu konsep *Freedom* dari Franklin D. Roosevelt yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia adalah "*Freedom from Want*" yang berarti bebas dari rasa kemelaratan. Dalam hal ini, kemelaratan dapat dihindari dengan beberapa cara. Namun, yang paling utama ialah menyejahterakan rakyat melalui pekerjaan yang layak (h.2).

Melalui agenda global *Sustainable Development Goals* (SDGs), *United Nations* bertujuan untuk melindungi bumi beserta penduduknya agar kesejahteraan dan perdamaian seluruh masyarakat dapat tercipta pada tahun 2030. SDGs sendiri memiliki 17 tujuan dan 169 target yang mencakup aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan hidup. Dalam mencapai target dan tujuan, SDGs berprinsip agar tidak melewatkannya seorangpun dalam pembangunan berkelanjutan, salah satunya terkait pekerjaan yang layak (Santoso & Usman, 2020, h.20).

Pada tahun 1999, Direktur Umum *International Labour Organization* (ILO), Juan Somavia dalam *International Labour Conference* menjelaskan konsep pekerjaan layak sebagai pekerjaan yang menjamin setiap buruh agar dapat bekerja secara produktif serta memenuhi hak-hak asasi buruh sebagai seorang manusia yang tentunya harus diperlakukan sesuai martabat manusia. Perumusan Agenda Pekerjaan Layak (*Decent Work Agenda*) ILO ini memiliki empat pilar strategis, yaitu jam kerja yang layak, pendapatan/upah yang cukup dan pekerjaan yang produktif, jaminan sosial yang memadai, dan dialog sosial (Santoso & Usman, 2020, h.20-21).

Pemenuhan hak asasi manusia terkait mendapatkan pekerjaan yang layak pun memang menjadi salah satu amanat yang tercantum dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lebih jelasnya, hak manusia untuk mendapat pekerjaan yang layak tercantum dalam pasal 27 ayat 2 dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Menurut Purbopranoto (1969), setiap manusia memiliki hak untuk hidup layak

beserta mendapat pekerjaan agar bebas dari kemiskinan. Hak-hak tersebut merupakan kodrat manusia yang tidak dapat dipisahkan karena bersifat suci (Syamsiah, 2016, h. 2).

Sebagai negara yang akan mencapai puncak transisi demografi, diperkirakan pada tahun 2045 mendatang, Indonesia melalui Kementerian Pembangunan Nasional merumuskan visi Indonesia Emas 2045 yang berfokus pada empat pilar pembangunan, yaitu: “*1) pembangunan manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi; 2) pembangunan ekonomi berkelanjutan; 3) pemerataan pembangunan; serta 4) pemantapan ketahanan nasional dan tata kelola kepemerintahan*” (Badan Pusat Statistik [BPS], 2023).

Namun, pada realitanya, Mohammad Faisal selaku Direktur Ekseskuatif *Center of Reform on Economic* (Core) berpendapat bahwa penciptaan lapangan pekerjaan di Indonesia saat ini masih kurang bermutu. Dikatakan seperti itu dikarenakan jumlah pekerja setengah pengangguran meningkat, tak hanya itu, jumlah penduduk pekerja pun didominasi pada sektor informal (Mediaindonesia.co, 2024). Hal ini didukung dengan data dari BPS yang menyebutkan bahwa jumlah pekerja setengah pengangguran mencapai 12,11 juta per Februari 2024. Sedangkan penduduk pekerja di sektor informal mencapai 84,13 juta orang atau 59,17% dari 142,18 juta total jumlah penduduk pekerja per Februari 2024.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa banyaknya pekerja yang tidak memilih bekerja secara *full time* serta banyaknya pekerja yang memilih bekerja di sektor informal menandakan bahwa kualitas pekerjaan di Indonesia masih tergolong belum maksimal. Hal ini menandakan bahwa lebih dari setengah

jumlah total pekerja Indonesia setidaknya per Februari 2024 belum mencapai kehidupan yang layak sesuai pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bonus demografi yang akan dialami Indonesia pada 2045 pun bila tidak direncanakan dengan baik hanya akan menjadi bencana.

Untuk menanggulangi hal tersebut, melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pemerintah berupaya untuk menyerap tenaga kerja Indonesia seluas-luasnya dengan cipta kerja yang didasari dari adanya tuntutan globalisasi ekonomi. Lebih jelasnya, terdapat 10 ruang lingkup yang ada dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, yaitu: “*1) peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; 2) ketenagakerjaan; 3) kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan UMK-M; 4) kemudahan berusaha; 5) dukungan riset dan inovasi; 6) pengadaan tanah; 7) kawasan ekonomi; 8) investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional; 9) pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan 10) pengenaan sanksi*” (peraturan.bpk.go.id).

Sekilas, tujuan undang-undang tersebut terlihat mewakili kebutuhan banyak pihak karena memiliki tujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan seluas-luasnya. Namun, jika diperhatikan secara substansi, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 yang sebelumnya berbentuk rancangan undang-undang Omnibuslaw ini ternyata menimbulkan banyak polemik. Di satu sisi, Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia, organisasi pengusaha Indonesia yang bergerak di bidang perekonomian, melalui wakil ketua umumnya, Shinta Widjaya Kamdani menilai bahwa undang-undang ini menjawab permasalahan di dunia usaha terutama aturan perizinan yang tumpang tindih. Kejelasan aturan dapat meningkatkan investasi

yang nantinya berdampak baik pada penciptaan lapangan pekerjaan. Hal ini pun didukung oleh Putera Satria Sambijantoro selaku Ekonom Bahana Sekuritas, yang berpendapat bahwa undang-undang ini dapat menyederhanakan persyaratan berlapis antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, seperti menghilangkan ketidakpastian investasi yang nantinya akan menarik investasi asing langsung dan kemudian berdampak pada pertumbuhan PDB jangka panjang (Kompas.com, 2020).

Di sisi lain, Ilhamsyah, Ketua Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), menyatakan bahwa ia dan organisasinya menolak undang-undang ini, terutama pada pasal-pasal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, karena meningkatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal serta menurunkan kesejahteraan masyarakat. Said Iqbal selaku Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) pun menyebutkan bahwa terdapat beberapa dampak buruk dalam undang-undang ini bagi kaum pekerja, yaitu berupa jam kerja lembur, kompensasi pesangon yang berkurang, fleksibilitas pasar kerja, serta praktik alih daya yang meluas di berbagai jenis pekerjaan. Selain itu, menurut Koordinator Departemen Pendidikan KSN, Novri Auliansyah menilai bahwa rancangan undang-undang ini berkemungkinan besar mendatangkan investor buruk yang akan mengeksplorasi terhadap sumber daya alam, pelegalan upah murah, pun sanksi yang hanya berupa hukuman administratif bagi pengusaha nakal (Hukumonline.com, 2021).

Dilansir dalam Kompas.com, disahkannya rancangan Undang-undang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, mengubah ketentuan yang ada dalam perundang-undangan sebelumnya, yaitu Undang-undang

Cipta Lapangan Kerja dan Undang-undang Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pada awalnya, pengesahan Undang-undang ini bermaksud untuk merampingkan regulasi dari segi jumlah serta menyederhanakan peraturan di dalamnya.

Namun, banyaknya kritik terhadap undang-undang ini berujung pada banyaknya gugatan yang dilayangkan kepada Mahkamah Konstitusi. Akhirnya, berdasarkan putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dalam sidang gugatan uji formil Undang-undang Cipta Kerja pada 25 November 2021 memutuskan bahwa Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 akan batal sepenuhnya jika selama dua tahun tidak dapat menyelesaikan proses perbaikan. Dalam hal ini, jalan yang diambil oleh Presiden Joko Widodo adalah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan pada tahun berikutnya ditetapkan sebagai Undang-undang melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dalam diskusi publik “Dampak Sosial UU Ciptaker Terhadap Ketahanan Keluarga” yang dilansir dari Radio Republik Indonesia, Ahmad Syaikhu selaku Presiden Partai Keadilan Sejahtera (PKS) menilai bahwa pengesahan Undang-undang Cipta Kerja telah melemahkan hak-hak buruh yang mengakibatkan buruh merasa semakin sulit dan menderita. Beberapa dampak negatif Undang-undang Cipta Kerja bagi buruh adalah tingginya kesempatan lapangan kerja bagi tenaga kerja asing (TKA), nominal upah yang dibuat semakin rendah dan tidak layak, pelaksanaan PHK yang lebih dipermudah, pesangon yang dipangkas, eksistensi serikat buruh yang melemah, serta pelaksanaan praktik alih daya tanpa batas.

Pelemahan hak-hak buruh ini secara otomatis akan memberikan dampak negatif pada kesejahteraan keluarga, terutama pada keluarga yang menggantungkan hidupnya pada pendapatan buruh (rri.co.id, 2024).

Tidak adanya pembatasan dalam praktik pelaksanaan alih daya sebagai salah satu dampak negatif dari adanya Undang-undang Cipta Kerja menyebabkan buruh alih daya berkemungkinan besar untuk melaksanakan tugas pada posisi yang berhubungan langsung dengan tugas inti suatu perusahaan. Buruh alih daya yang semula hanya menempati posisi pendukung di perusahaan pengguna sesuai pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjadi buruh yang mengerjakan tugas inti perusahaan. Untuk ketentuan perusahaan alih daya yang baru, tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PKWT-PHK). Berdasarkan pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan alih daya merujuk pada: “*Badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan*”.

Sebagai perusahaan alih daya, sesuai aturan dalam pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hubungan kerja yang berjalan diantara PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota dengan buruh yang dipekerjakan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Untuk ketentuan terkait perlindungan buruh, upah, syarat kerja, serta perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan

Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pemenuhan hak-hak tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya bukan perusahaan pemberi kerja, meskipun dalam melaksanakan tugasnya, buruh alih daya bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan/pengguna.

Dalam Webinar “Ciptaker Series #2: Kupas Tuntas Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*) Pasca UU Cipta Kerja”, seorang advokat dari Partner Kantor Hukum Assegaf, Hamzah & Partner (AHP), Ahmad Maulana berpendapat bahwa pelaksanaan praktik alih daya memiliki beberapa risiko, seperti hubungan kerja. Pelaksanaan tugas buruh alih daya yang bertempat di perusahaan pengguna mengakibatkan tidak adanya *sense of belonging* dari perusahaan alih daya terhadap buruh alih daya. Karena tidak adanya perasaan memiliki ini, kerap kali pemenuhan hak-hak normatif buruh seperti upah, perlindungan jaminan sosial, pesangon atau kompensasi kerap kali dibebankan pada perusahaan pengguna (Hukumonline.com, 2022).

Sejak awal, penggunaan jasa buruh alih daya oleh perusahaan pengguna bertujuan agar perusahaan pengguna mendapatkan hasil kerja tanpa memiliki kewajiban sebagai pemberi kerja. Namun, Ahmad Maulana selaku Advokat AHP kerap kali menemukan perjanjian perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna berisi kewajiban normatif yang dibebankan pada perusahaan pengguna. Hal ini berpotensi terjadi sengketa ketika tidak terpenuhinya hak buruh alih daya oleh perusahaan alih daya, yang kemudian mendorong buruh alih daya untuk menuntut haknya kepada perusahaan pengguna (Hukumonline.com, 2022).

Jika perusahaan pengguna terbukti memenuhi hak normatif buruh alih daya seperti upah, maka buruh alih daya tersebut berisiko menjadi buruh tetap di perusahaan pengguna, meskipun tidak ada kontrak kerja secara tertulis antara buruh alih daya dengan perusahaan pengguna. Hal ini sesuai dengan konsep hubungan kerja dalam pasal 1 poin 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”.

Selain risiko sengketa ini, persoalan yang timbul dalam penggunaan buruh alih daya adalah adanya kesenjangan hak antara buruh alih daya dengan buruh perusahaan pengguna, terutama pada jenis pekerjaan yang sama. Oleh karenanya, perusahaan pengguna perlu memerhatikan agar kesenjangan antara buruh alih daya dan buruh di perusahaan pengguna dapat terhindari, misalnya dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Pada penelitian terdahulu berjudul “Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Islam di PT. Agi Jaya Indo” oleh Nur Rohmah (2022), temuan yang didapat pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa upaya PT. Agi Jaya Indo sebagai perusahaan *Outsourcing*/alih daya dalam menyejahterakan pekerjanya sudah sesuai dengan prinsip ekonomi islam, yaitu pemberian upah yang adil serta adanya pemberian jaminan sosial. Namun, penilaian yang adil berdasarkan prinsip ekonomi islam ini tidak berbanding lurus dengan ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Ponorogo pada tahun 2022. Dalam kata lain, pemberian upah pekerja alih daya di PT. tersebut tidak mencapai

UMK Ponorogo itu sendiri. Selain upah, upaya menyejahterakan pekerja alih daya, PT. Agi Jaya Indo memberikan tunjangan kesejahteraan berupa uang lembur, uang makan, uang baju, Tunjangan Hari Raya (THR), bantuan akhir tahun, pun bonus. Semua pekerja alih daya di PT. tersebut mendapatkan tunjangan kesejahteraan terkecuali bagian *cleaning service* (sesuai kontrak kerja yang disepakati). Tak hanya itu, PT. Agi Jaya Indo pun menyertakan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja alih daya sebagai bentuk upaya pemberian kesejahteraan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, pemilihan judul “Kesejahteraan Buruh Alih Daya PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota Melalui Pengupahan dan Asuransi Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls” dilatarbelakangi oleh pengesahan Undang-undang Cipta kerja yang pada proses pembentukannya dianggap tidak transparan dan tidak melibatkan partisipasi publik, kemudian berdampak pada pengurangan hak-hak buruh, khususnya buruh alih daya seperti pesangon, jaminan sosial, dan upah minimum. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pemenuhan pengupahan dan asuransi buruh alih daya PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota dalam perspektif teori keadilan John Rawls. Dalam hal ini, pemilihan aspek pengupahan dan asuransi dipilih berdasarkan teori kesejahteraan buruh/karyawan Henry Simamora, yang dapat dilakukan melalui pemenuhan kompensasi bersifat finansial langsung berupa upah dan kompensasi bersifat finansial tidak langsung berupa asuransi, yang aturannya disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023.

Sebagai salah satu perusahaan alih daya di Kota Tasikmalaya, PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota adalah perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan pengguna PT. PLN Electricity Services. Dalam melaksanakan kegiatannya, buruh alih daya PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota bekerja sebagai petugas *biller*, yang bertugas untuk menjalankan tugas inti perusahaan yaitu *project management billing*. Selain itu, pemilihan PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota dilatarbelakangi oleh keunikan perusahaan tersebut yang merupakan perusahaan alih daya di bawah naungan BUMN, yaitu PT. PLN, dari sekian banyak perusahaan-perusahaan alih daya yang ada di kota Tasikmalaya.

Untuk memudahkan pembaca, berikut perbedaan antara PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota yang dipilih sebagai lokasi penelitian dengan perusahaan-perusahaan alih daya di Kota Tasikmalaya berdasarkan sumber internet yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. 1 Daftar beberapa perusahaan alih daya di Kota Tasikmalaya beserta jenis pekerjaan yang dipekerjakan (diolah oleh peneliti)

Terafiliasi BUMN	Nama Perusahaan	Pekerjaan Inti	Pekerjaan penunjang	Jenis pekerjaan yang dipekerjakan	Sumber
Ya	PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota	✓		Petugas <i>biller</i>	SDM Area PT. Haleyora Powerindo
Tidak	PT. Garda Total Securindo		✓	<i>Cleaning service, SPG, IT Support, office boy, bodyguard, satpam, jasa pengaman, waiter restoran</i>	https://gardatotalsecurindo.co.id/outsourcing/tag/perusahaan-outsourcing-tasikmalaya/

Terafiliasi BUMN	Nama Perusahaan	Pekerjaan Inti	Pekerjaan penunjang	Jenis pekerjaan yang dipekerjakan	Sumber
Tidak	PT. Suniba Karya Mandiri		✓	Satpam, <i>bodyguard, driver pribadi, cleaning service</i>	https://sunibakarya-mandiri.co.id/outsourcing/565/pt-outsourcing-bodyguard-vip-tasikmalaya-profesional/
Tidak	PT. Fajar Merah Group		✓	Satpam, <i>bodyguard/ pengawal pribadi, driver pribadi</i>	https://fajarmerahgroup.com/outsourcing/tag/daftar-nama-perusahaan-outsourcing-di-tasikmalaya/
Tidak	PT. Bhatarra Internusa Nayaka		✓	Satpam kantor/area konstruksi/pabrik/ perumahan/rumah sakit/hotel/ sekolah/ universitas, satpam wanita	https://bin-group.co.id/jasa-satpam-tasikmalaya/
Tidak	PT. SAS Security Indonesia		✓	Satpam, <i>driver pribadi, pengawal pribadi, cleaning service, operator produksi</i>	https://www.liputan6.com/hot/read/5182016/profil-pt-sas-security-indonesia-perusahaan-outsourcing-terpercaya?page=4
Tidak	PT. FIS Security		✓	Satpam	https://itcomindo.com/fiss/perusahaan-outsourcing/190/outsourcing-security-tasikmalaya-perusahaan-penyedia-satpam-di-tasikmalaya-provinsi-jawa-barat/

1.2 Rumusan Masalah

Perubahan aturan terkait pelaksanaan perusahaan alih daya yang semula diatur dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun

2003 menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan turunan dari Undang-undang Cipta Kerja, berimbang pada jenis pekerjaan alih daya yang sebelumnya buruh hanya mengerjakan tugas pendukung, kini membuka kesempatan untuk mengerjakan jenis pekerjaan yang sama dengan buruh perusahaan pengguna. Dengan beberapa hal yang melatarbelakangi sekaligus sebagai pembatas dalam penelitian, penulis merumuskan rumusan masalah: “Bagaimana kesejahteraan buruh alih daya PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota melalui pengupahan dan asuransi dalam perspektif teori keadilan John Rawls?”.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dengan mempertimbangkan pada keterbatasan peneliti, penelitian ini memiliki pembahasan yang dibatasi dan hanya berfokus pada kesejahteraan buruh alih daya PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota melalui pengupahan dan asuransi dalam perspektif teori keadilan John Rawls, yang aturannya disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dalam tulisan ini adalah menjelaskan bagaimana kesejahteraan buruh alih daya PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota melalui pengupahan dan asuransi dalam perspektif teori keadilan John Rawls, yang aturannya disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023.

1.5 Manfaat Penelitian

Terkait manfaat atau kegunaan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini mencakup aspek teoritis dan aspek praktis.

1.5.1 Aspek Teoritis

Manfaat dalam aspek teoritis yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Diharapkan menjadi informasi bagi pembaca terkait bagaimana kesejahteraan buruh alih daya PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota melalui pengupahan dan asuransi.
2. Diharapkan dapat memberikan kebaharuan dan berkontribusi dalam pengembangan ilmu politik.
3. Diharapkan menjadi sumber kajian bagi manajemen di PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota dalam upaya menyejahterakan buruh alih dayanya melalui pemenuhan pengupahan dan asuransi.

1.5.2 Aspek Praktis

Sedangkan manfaat dalam aspek praktis yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi bahan proyeksi dan evaluasi bagi manajemen PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota dalam upaya menyejahterakan buruh alih dayanya, melalui pemenuhan pengupahan dan asuransi.