



Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Narapidana Melalui Produksi Plastic Injection Moulding di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Cikarang

Hafidh Muhammad Firmansyah¹, Budi Priyatmono²

Bimbingan Kemasyarakatan, Politeknik Pengayoman Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: hafidhmf11@gmail.com

Article received: 01 Agustus 2025, Review process: 16 Agustus 2025

Article Accepted: 23 September 2025, Article published: 04 Oktober 2025

ABSTRACT

This study analyzes the fulfillment of inmates' labor rights through an industry-based development program at Class IIA Cikarang Penitentiary in collaboration with PT Glori Karsa Abadi on plastic injection moulding production. The research is driven by the urgency to ensure inmates' rights as part of rehabilitation and social reintegration. Using a qualitative approach with a case study design, data were collected through interviews, observations, and documentation, and analyzed with thematic techniques. The findings reveal that although there are efforts to provide incentive wages, skill training, and work opportunities, obstacles remain in terms of occupational safety protection, limited medical access, and lack of clarity regarding employment certification. These shortcomings indicate that labor rights have not been fully guaranteed. This research contributes to the discourse on justice in correctional labor by applying Rawls' theory of justice and Dunlop's industrial relations theory. The study implies the need for stronger collaboration and policy reinforcement between correctional institutions and partner companies to ensure fair, safe, and sustainable labor rights for inmates.

Keywords: *Inmates, Labor Rights, Correctional Institutions*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pemenuhan hak ketenagakerjaan narapidana melalui program pembinaan berbasis industri di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Cikarang yang bermitra dengan PT Glori Karsa Abadi dalam produksi plastic injection moulding. Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya pemenuhan hak narapidana sebagai bagian dari rehabilitasi dan reintegrasi sosial. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan teknik tematik. Hasil penelitian menunjukkan adanya upaya pemenuhan hak berupa pemberian upah insentif, pelatihan keterampilan, dan kesempatan kerja, namun masih terdapat hambatan pada aspek perlindungan keselamatan kerja, keterbatasan akses kesehatan, serta ketidakjelasan sertifikasi kerja. Kondisi ini menegaskan bahwa hak ketenagakerjaan belum sepenuhnya terpenuhi. Penelitian ini memberikan kontribusi pada kajian keadilan kerja narapidana dengan menerapkan teori keadilan Rawls dan teori hubungan industrial Dunlop. Implikasinya, diperlukan penguatan kerja sama dan kebijakan antara lembaga pemasyarakatan dan perusahaan mitra untuk menjamin pemenuhan hak kerja narapidana secara adil, aman, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Narapidana, Hak Ketenagakerjaan, Lembaga Pemasyarakatan*

PENDAHULUAN

Hak asasi manusia (HAM) merupakan prinsip fundamental yang berlaku universal, termasuk bagi narapidana yang sedang menjalani pidana penjara. Prinsip ini menekankan nondiskriminasi, keadilan, dan penghormatan terhadap martabat manusia, yang berarti hukuman penjara tidak boleh menghapuskan hak-hak dasar individu (Smith, 2008). Dalam konteks Indonesia, sistem pemasyarakatan yang diperkenalkan sejak tahun 1960-an menjadi tonggak perubahan dari model punitif menuju rehabilitatif, sebagaimana dirumuskan dalam *Sepuluh Prinsip Pemasyarakatan* oleh Sahardjo. Perspektif ini sejalan dengan pemikiran Naylor (2016) yang menekankan pentingnya penghormatan terhadap martabat narapidana sebagai bagian dari hak asasi yang melekat.

Salah satu inovasi penting dalam sistem pemasyarakatan adalah pengembangan *lapas industri* yang bertujuan menjadikan lembaga pemasyarakatan sebagai pusat produktivitas. Lapas Kelas IIA Cikarang, misalnya, pada tahun 2017 mulai bermitra dengan PT Glori Karsa Abadi untuk melaksanakan program pembinaan berbasis industri melalui produksi *plastic injection moulding*. Program ini tidak hanya berfokus pada rehabilitasi psikososial, tetapi juga berorientasi pada kontribusi ekonomi sekaligus menyiapkan keterampilan kerja bagi narapidana (Khamdan & Setiawati, 2024). Dengan demikian, pembinaan di dalam lapas tidak semata bersifat kuratif, melainkan transformatif dalam mendukung reintegrasi sosial.

Kegiatan kerja narapidana di lapas memiliki manfaat ganda, baik bagi mereka maupun masyarakat. Narapidana memperoleh kesempatan belajar keterampilan, menerima insentif, dan menjalani rehabilitasi mental, sedangkan masyarakat memperoleh kontribusi berupa produk dan penguatan ekonomi. Namun, kondisi kelebihan kapasitas lapas menjadi tantangan serius dalam pemenuhan hak narapidana. Hal ini dapat dilihat pada data jumlah penghuni Lapas Cikarang berikut:

Tabel 1. Jumlah Narapidana Lapas Kelas IIA Cikarang (Oktober 2024 – Maret 2025)

Bulan/Tahun	Kapasitas	Isi
Okt 2024	1130	1475
Nov 2024	1130	1468
Des 2024	1130	1483
Jan 2025	1130	1467
Feb 2025	1130	1466
Mar 2025	1130	1478

Sumber: SDP Publik

Tabel tersebut menunjukkan bahwa lapas mengalami kelebihan kapasitas setiap bulan. Kondisi ini memperburuk keterbatasan pengawasan, fasilitas, dan sarana prasarana, sehingga berimplikasi langsung pada perlindungan hak dasar narapidana. Salah satu upaya untuk menekan dampak negatif adalah melalui

program kerja narapidana yang terstruktur, di mana mereka tetap mendapatkan hak ketenagakerjaan meskipun berada di dalam lapas (Putra et al., 2020).

Lapas Cikarang memiliki beragam program pembinaan kemandirian yang dirancang untuk mengoptimalkan produktivitas warga binaan. Program ini mencakup berbagai sektor, mulai dari pabrik plastik, tata boga, laundry, hingga kerajinan tangan. Jumlah narapidana yang terlibat menunjukkan adanya upaya sistematis dalam memperluas kesempatan kerja di dalam lapas.

Tabel 2. Jenis Program Pembinaan Kemandirian Lapas Kelas IIA Cikarang

Kelompok Kerja	Jumlah Pekerja
Pabrik Plastik	18
Tata Boga	26
Laundry	5
Pengolahan Kedelai	10
Roti/Bakery	6
Konveksi	27
Kerajinan Tangan	2
Cukur Rambut	3
Perkayuan	7
Peternakan	7
Pertanian	1
Perikanan	1
Hidroponik	8

Sumber: Bimker Lapas Cikarang

Dari tabel terlihat 121 narapidana aktif dalam 14 jenis kegiatan. Namun, keterbatasan pengawasan dan sarana keselamatan masih menjadi hambatan signifikan. Beberapa kasus kecelakaan kerja yang menimpa pekerja *plastic injection moulding* menunjukkan adanya celah serius dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan, terutama terkait jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (Safrin, 2021). Padahal, menurut Rawls (1971), keadilan menuntut agar kelompok termarjinalkan memperoleh perlindungan afirmatif yang lebih kuat.

Meskipun banyak penelitian terdahulu menyoroti program kerja narapidana di Indonesia, masih terdapat celah penelitian terkait pemenuhan hak ketenagakerjaan dalam kerangka keadilan sosial. Sebagai contoh, penelitian di Lapas Malang menunjukkan belum optimalnya perlindungan jaminan kecelakaan kerja (Rivaldi, 2017), sementara kajian internasional menekankan perlunya standarisasi perlakuan narapidana melalui *Nelson Mandela Rules* (United Nations, 2015). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk menganalisis bagaimana kolaborasi antara lapas dan mitra industri dapat menjamin pemenuhan hak narapidana secara adil.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemenuhan hak ketenagakerjaan narapidana melalui program produksi *plastic injection moulding* di Lapas Kelas IIA Cikarang, dengan menekankan peran petugas masyarakatan dan mitra perusahaan dalam mewujudkan keadilan serta kesejahteraan bagi warga binaan.

METODE

Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman, pandangan, dan persepsi narapidana tentang kondisi kerja mereka serta pemenuhan atau pengabaian hak-hak mereka di lapas. Penelitian normatif empiris adalah metode penelitian yang menggabungkan pendekatan normatif dan empiris (Abyan & Rohana, 2023). Pendekatan normatif empiris dalam penelitian hukum menggabungkan analisis norma hukum dan pengumpulan data empiris untuk memahami isu-isu hukum secara komprehensif (Abyan & Rohana, 2023). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, serta pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi. Wawancara dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dengan memperhatikan etika penelitian, sedangkan observasi digunakan untuk memahami perilaku dan konteks secara langsung melalui keterlibatan peneliti. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber, teknik, dan waktu untuk memastikan kredibilitas serta konsistensi informasi. Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan, reduksi, penyajian, penarikan kesimpulan, dan verifikasi data. Proses ini bertujuan untuk menyederhanakan data, menemukan makna, serta menyajikan hasil penelitian secara sistematis agar dapat dipertanggungjawabkan dan memberi pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Hasil Penelitian Proses Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Narapidana Pada Program Pembinaan Kepribadian Produksi Plastic Injection Moulding di Lapas Kelas IIA Cikarang

Pemenuhan hak ketenagakerjaan warga binaan dalam program pembinaan kerja sama antara lapas dan perusahaan dapat dianalisis melalui teori keadilan John Rawls dan teori hubungan industrial John T. Dunlop. Berdasarkan teori Rawls, keadilan menuntut adanya pemenuhan dimensi kebebasan, seperti hak warga binaan untuk bekerja secara sukarela, memperoleh perlakuan manusiawi, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta dimensi perbedaan yang mengharuskan adanya perlindungan afirmatif bagi warga binaan sebagai kelompok termarginalkan. Hal ini menjadi penting untuk menjawab persoalan terkait ketidakterbukaan informasi, ketiadaan jaminan K3, dan ketimpangan relasi kerja. Sementara itu, teori Dunlop menawarkan kerangka tiga dimensi, yakni aktor, lingkungan eksternal, dan regulasi. Dimensi aktor mencakup peran lapas, perusahaan, dan warga binaan yang seringkali tidak seimbang sehingga melahirkan masalah dalam komunikasi, pembagian peran, dan perlindungan kerja. Lingkungan eksternal yang dipengaruhi stigma sosial dan minimnya dukungan publik juga memperburuk reintegrasi sosial warga binaan.

Sedangkan regulasi yang lemah, terutama terkait status hukum ketenagakerjaan dan pengawasan, membuat perlindungan hak kerja warga binaan belum optimal. Berdasarkan penelitian di Lapas Kelas IIA Cikarang, ditemukan bahwa meskipun telah ada upaya pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan melalui program pembinaan pabrik *plastic injection moulding*, masih terdapat banyak tantangan struktural dan praktis yang perlu diperbaiki agar prinsip keadilan dan hubungan industrial yang adil dapat benar-benar terwujud.

1) Kebebasan

Dari kedua indikator yang terdapat dalam dimensi kebebasan, kelima informan menunjukkan tentang sejauh mana program pembinaan menghormati hak dasar dan martabat warga binaan dalam sistem hubungan kerja.

a. Proses Rekrutmen Kerja

Proses rekrutmen kerja narapidana di Lapas Kelas IIA Cikarang bersama PT Glori Karsa Abadi dilaksanakan secara sukarela tanpa paksaan, dengan memberikan kesempatan bagi warga binaan untuk mengikuti program pembinaan kemandirian di bidang industri *plastic injection moulding*. Perusahaan hanya meminta warga binaan dengan catatan baik dari petugas, sementara Kasubsie Giatja menegaskan bahwa kebebasan penuh diberikan kepada narapidana yang berminat, asalkan berperilaku baik selama menjalani masa pidana. Para warga binaan juga menyatakan bahwa mereka tidak mengalami paksaan maupun diskriminasi, karena proses seleksi mempertimbangkan kesiapan mental, keterampilan dasar, serta catatan perilaku.

Mekanisme ini menunjukkan penghormatan terhadap hak kebebasan narapidana untuk memilih berpartisipasi atau tidak, sejalan dengan asas keadilan dan kemanusiaan. Hal tersebut konsisten dengan prinsip kebebasan dalam teori John Rawls yang menekankan kesetaraan hak individu dalam menentukan pilihan hidupnya, termasuk mengikuti program kerja sebagai sarana rehabilitasi dan reintegrasi sosial. Selain itu, sesuai Pasal 7 huruf i UU No. 22 Tahun 2022, narapidana berhak diperlakukan secara manusiawi dan dilindungi dari praktik eksploitasi, kekerasan, atau tindakan yang membahayakan fisik maupun mental. Dengan demikian, rekrutmen yang bebas ini tidak hanya melindungi narapidana dari eksploitasi, tetapi juga memperkuat legitimasi program pembinaan sebagai upaya pemberdayaan, bukan pemaksaan.

b. Pembekalan Latihan

warga binaan bekerja di pabrik, mereka mendapatkan pembekalan terlebih dahulu baik melalui bimbingan senior maupun pelatihan langsung dari perusahaan, dengan pengawasan Kasubsie Giatja untuk memastikan proses berjalan aman dan sesuai tujuan pembinaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Rawls bahwa setiap individu berhak memiliki kebebasan yang sama dalam menentukan jalan hidupnya, di mana pelatihan kerja bagi narapidana menjadi sarana untuk memperoleh kebebasan ekonomi dan mempersiapkan reintegrasi sosial tanpa bergantung pada bantuan eksternal setelah bebas. Selain itu, hak

narapidana atas pendidikan dan pelatihan kerja dijamin dalam Pasal 9 huruf f Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, yang menegaskan bahwa pembekalan harus diberikan secara sukarela, tanpa paksaan, serta disesuaikan dengan minat dan kemampuan masing-masing individu. Dengan demikian, program ini tidak hanya meminimalisir risiko di tempat kerja, tetapi juga menjadi implementasi asas keadilan dan kemanusiaan dalam pemasyarakatan.

2) Perbedaan

Dalam dimensi perbedaan teori keadilan John Rawls, ketidaksetaraan sosial dan ekonomi dapat dibenarkan hanya jika memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling rentan, dalam hal ini narapidana, sehingga distribusi manfaat ekonomi harus berpihak pada mereka sebagai kelompok yang paling tidak diuntungkan secara sosial.

a. Pemberian Upah Insentif dan Bagi Hasil

Berdasarkan hasil wawancara, walaupun warga binaan menerima imbalan dalam jumlah yang sangat kecil, mereka tetap menerimanya tanpa keberatan karena menyadari posisi subordinatif sebagai individu yang sedang menjalani pidana, bukan karena sistem yang sepenuhnya adil. Padahal, Pasal 9 huruf j Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan menegaskan bahwa narapidana berhak atas jaminan kesehatan, upah, dan premi yang semestinya diberikan secara proporsional dan manusiawi. Dari pihak perusahaan, manajer PT menyampaikan bahwa selain insentif dan bagi hasil, warga binaan juga mendapatkan THR berupa baju muslim, sarung, atau tunjangan lain saat lebaran, sebagai bentuk kepedulian yang menyerupai perlakuan kepada pekerja di luar lapas. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan John Rawls yang menekankan bahwa ketidaksetaraan hanya dapat diterima bila membawa manfaat lebih besar bagi kelompok yang paling tidak beruntung, dalam hal ini narapidana. Dengan demikian, pemberian upah dan fasilitas tambahan seperti THR tidak hanya menunjukkan pengakuan atas kontribusi warga binaan, tetapi juga berperan penting dalam mendukung kualitas hidup mereka serta memperlancar proses reintegrasi sosial setelah bebas.

b. Peningkatan Kesejahteraan

Pembahasan di atas menegaskan bahwa meskipun upah yang diterima narapidana dalam program pembinaan di Lapas Kelas IIA Cikarang relatif kecil dibandingkan pekerja di luar, hal tersebut tetap memiliki arti penting bagi kesejahteraan mereka selama menjalani masa pidana. Informan yang berinisial AO menyatakan bersyukur karena memiliki pekerjaan yang dapat mengisi aktivitas sehari-hari dan merasa cukup dengan insentif yang diberikan, sementara Informan lain juga mengungkapkan tidak berharap lebih terhadap nominal upah yang diterima. Bagi mereka, sistem bagi hasil yang didasarkan pada persentase keuntungan produk memberikan rasa partisipasi dan tanggung jawab terhadap keberhasilan program. Walaupun jumlahnya terbatas, upah, insentif, dan bagi hasil tersebut mampu memberikan keberlanjutan

finansial, membantu memenuhi kebutuhan dasar di dalam lapas, serta mempersiapkan narapidana untuk reintegrasi sosial dan ekonomi setelah bebas. Dengan demikian, meski tidak setara dengan standar upah di luar, bentuk kompensasi ini tetap bernilai penting dalam mendukung proses rehabilitasi dan pemberdayaan warga binaan.

3) Aktor

Dimensi aktor dalam hubungan industrial menekankan pentingnya sinergi antara pihak lapas, perusahaan, dan narapidana untuk mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan. Dalam konteks pembinaan narapidana, sinergi ini tidak hanya berfokus pada pemberian pekerjaan selama masa pidana, tetapi juga mencakup keberlanjutan setelah bebas, seperti peluang melanjutkan pekerjaan di perusahaan, memperoleh surat paklaring atau sertifikasi keterampilan sebagai bukti pengalaman kerja, serta mendapatkan akses terhadap informasi pasar kerja.

a. Pemantauan dan Pengawasan Kerja

Pemantauan kerja narapidana dalam program pembinaan di Lapas Kelas IIA Cikarang bersama PT Glori Karsa Abadi dilakukan secara terstruktur oleh kedua pihak untuk menjamin kelancaran dan keberhasilan program. Lapas melalui Kasubsie Giatja melakukan kontrol langsung dua kali sehari guna memastikan narapidana bekerja sesuai standar, menjaga keamanan, serta memperhatikan motivasi dan kesejahteraan psikologis mereka. Di sisi lain, perusahaan memberikan evaluasi rutin setiap bulan dalam bentuk laporan tertulis yang menilai perkembangan keterampilan dan produktivitas narapidana. Dengan demikian, terdapat dua lapisan pengawasan, yakni dari Lapas yang fokus pada perilaku, kedisiplinan, dan aspek kamtib, serta dari perusahaan yang menitikberatkan pada kemampuan teknis dan hasil kerja. Dalam kerangka teori hubungan industrial, narapidana berperan sebagai pekerja yang berhak atas keselamatan dan kesejahteraan, perusahaan sebagai pengusaha berkewajiban menyediakan lingkungan kerja yang layak, sedangkan Lapas berfungsi sebagai wakil pemerintah yang menjamin pemenuhan hak-hak narapidana. Kondisi ini juga dirasakan langsung oleh narapidana yang menyatakan bahwa mereka merasa aman, diperhatikan, dan dipedulikan baik oleh pihak Lapas maupun perusahaan.

b. Kebebasan Keberlanjutan

Surat keterangan kerja atau paklaring bagi narapidana merupakan pengakuan formal atas keterlibatan mereka dalam kegiatan produktif selama menjalani masa pidana, sekaligus menjadi modal penting untuk memperoleh pekerjaan setelah bebas. Informan AO menegaskan bahwa paklaring sangat membantu mereka dalam mencari kerja, sementara Informan HI menyampaikan bahwa ia bahkan akan langsung direkrut menjadi staf di PT setelah bebas. Sertifikat kerja ini bukan hanya bukti keterampilan yang diperoleh, tetapi juga membuka peluang nyata bagi narapidana untuk membangun masa depan yang lebih baik serta mendukung reintegrasi sosial secara produktif (Ghufroon, 2022). Sesuai dengan nota kesepahaman (MoU),

perusahaan berkewajiban memberikan sertifikat kerja setelah warga binaan selesai menjalani pidana, sehingga hak narapidana sebagai aktor pekerja tetap terjamin. Praktik ini mencerminkan prinsip kebebasan keberlanjutan dalam teori hubungan industrial, di mana pekerja berhak mengembangkan karier secara berkelanjutan, dan menunjukkan bahwa hubungan kerja yang dibangun selama pembinaan tidak sekadar sementara, tetapi juga memiliki dampak jangka panjang terhadap pemberdayaan ekonomi dan reintegrasi sosial warga binaan.

4) Lingkungan Eksternal

Dalam teori hubungan industrial John T. Dunlop, dimensi lingkungan eksternal mencakup faktor-faktor di luar hubungan langsung antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang turut memengaruhi pola hubungan kerja. Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, aspek penting dari dimensi ini meliputi stigma negatif masyarakat terhadap warga binaan yang sering menjadi hambatan bagi mereka dalam memperoleh kesempatan kerja setelah bebas, serta kondisi fasilitas dan lingkungan kerja di dalam lapas yang menentukan efektivitas program pembinaan.

a. Perlindungan Stigma Negatif Warga Binaan

Warga binaan, meskipun telah menjalani hukuman, tetap memiliki hak untuk diperlakukan adil tanpa diskriminasi serta memperoleh kesempatan yang setara dengan pekerja lain. Program kerja sama antara Lapas dan PT Glori Karsa Abadi mencerminkan hal ini dengan menekankan pentingnya memandang narapidana sebagai individu yang berharga dan berpotensi berkembang. Kasubsie Giatja menegaskan bahwa petugas telah memberi pemahaman kepada pihak perusahaan mengenai perlakuan yang tepat terhadap warga binaan, sehingga diskriminasi atas dasar status hukum atau masa lalu dapat dihindari. Hal ini juga terlihat dari pengalaman warga binaan merasa diperlakukan secara baik dan manusiawi. Perusahaan berperan signifikan dalam mendukung reintegrasi sosial dengan memperlakukan warga binaan secara profesional, memberi jam kerja normal, upah insentif dan bagi hasil, serta menyediakan lingkungan kerja yang layak sebagai wujud nyata penghargaan terhadap martabat mereka.

Warga binaan, meskipun telah menjalani hukuman, tetap memiliki hak untuk diperlakukan adil tanpa diskriminasi serta memperoleh kesempatan yang setara dengan pekerja lain. Program kerja sama antara Lapas dan PT Glori Karsa Abadi mencerminkan hal ini dengan menekankan pentingnya memandang narapidana sebagai individu yang berharga dan berpotensi berkembang. Kasubsie Giatja menegaskan bahwa petugas telah memberi pemahaman kepada pihak perusahaan mengenai perlakuan yang tepat terhadap warga binaan, sehingga diskriminasi atas dasar status hukum atau masa lalu dapat dihindari. Hal ini juga terlihat dari pengalaman warga binaan yang merasa diperlakukan secara baik dan manusiawi. Perusahaan berperan signifikan dalam mendukung reintegrasi sosial dengan memperlakukan warga binaan secara profesional, memberi jam kerja normal, upah insentif dan bagi

hasil, serta menyediakan lingkungan kerja yang layak sebagai wujud nyata penghargaan terhadap martabat mereka.

b. Kondisi Fasilitas dan Lingkungan Kerja

Informan menilai fasilitas serta lingkungan kerja dalam program ini sudah baik dan aman, terutama karena unit produksi plastic injection moulding telah direnovasi oleh PT Glori Karsa Abadi sebelum kegiatan dimulai. Renovasi meliputi perbaikan atap bocor, peningkatan pencahayaan, perbaikan struktur bangunan, serta penyesuaian ruang produksi sesuai kebutuhan industri. Pihak PT juga menyediakan mesin-mesin modern dengan perawatan rutin agar tetap optimal, sehingga pekerjaan warga binaan menjadi lebih efisien sekaligus memberikan mereka kesempatan mempelajari keterampilan teknis yang relevan untuk masa depan. Selain itu, kebersihan lingkungan kerja dijaga melalui sistem piket warga binaan sebagai tanggung jawab bersama, mencerminkan kesadaran kolektif menciptakan tempat kerja sehat dan produktif. Hal ini sejalan dengan pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjamin hak pekerja atas lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bersih.

5) Regulasi

Dimensi regulasi dalam hubungan kerja mencakup aturan formal yang mengikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah melalui undang-undang, peraturan pelaksana, hingga perjanjian kerja sama. Dalam konteks pembinaan kerja narapidana di lembaga pemasyarakatan, regulasi ini tercermin dalam dua aspek utama. Pertama, adanya nota kesepahaman (MoU) atau surat perjanjian antara lapas dan mitra kerja, yang menjadi dasar hukum bagi pelaksanaan program serta pembagian tanggung jawab antar pihak. Kedua, penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang wajib dipenuhi untuk melindungi narapidana selama kegiatan produksi, sehingga mereka tetap memperoleh hak atas lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sesuai ketentuan ketenagakerjaan.

a. Nota Kesepahaman (MOU)

Kerja sama antara Lapas Kelas IIA Cikarang dan PT Glori Karsa Abadi dalam program pembinaan narapidana berbasis produksi plastic injection moulding diatur melalui *Memorandum of Understanding* (MoU), yang secara resmi mendasari hubungan kemitraan ini. Kasubsie Giatja menyatakan bahwa MoU tersebut menjelaskan secara rinci hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta memastikan bahwa seluruh kegiatan produksi yang melibatkan narapidana berjalan sesuai dengan regulasi dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya MoU ini, kedua pihak memiliki komitmen yang jelas dalam menyediakan pelatihan keterampilan yang sesuai standar industri, yang berguna untuk meningkatkan kualitas kerja narapidana. Manajer PT menyatakan bahwa Lapas bertanggung jawab untuk memonitor jalannya program pembinaan, sementara PT Glori Karsa Abadi berperan dalam memberikan kesempatan kerja yang bernilai ekonomi dan relevan dengan kebutuhan industri.

MoU bertindak sebagai pedoman awal yang mengatur aspek-aspek penting dalam kerja sama, seperti ruang lingkup, komitmen, dan sumber daya yang

digunakan. Selain itu, MoU berfungsi untuk membangun kepercayaan, mencegah konflik, dan memberikan arah yang jelas dalam implementasi kerja sama, sambil memastikan transparansi dan komitmen dari semua pihak yang terlibat. Dengan adanya MoU, setiap pihak dapat bekerja sesuai dengan pemahaman yang telah disepakati, mengurangi potensi kebingungannya, dan memfasilitasi pembuatan perjanjian formal lebih lanjut.

b. Jaminan Keselamatan Kerja

Dalam program pembinaan kemandirian di Lapas Kelas IIA Cikarang, aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah diupayakan melalui kontribusi bersama lapas dan mitra kerja, PT Glori Karsa Abadi. Perusahaan menyediakan fasilitas kotak P3K dan alat pemadam api ringan (APAR) di area produksi sebagai langkah mitigasi risiko kecelakaan dalam proses plastic injection moulding yang melibatkan mesin industri. Sementara itu, pihak lapas melengkapi dengan layanan kesehatan berupa klinik yang dapat dimanfaatkan warga binaan ketika mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja, sesuai dengan Pasal 35 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pemberi kerja menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan tenaga kerja. Implementasi ini sejalan dengan teori hubungan industrial Dunlop, di mana regulasi lahir dari interaksi pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam hal ini, perusahaan berperan aktif memenuhi tanggung jawab sosial dengan menyediakan sarana K3, sedangkan lapas memastikan hak-hak narapidana sebagai pekerja tetap terlindungi meski berada dalam posisi rentan.

Analisa Faktor Penghambat Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Narapidana Pada Program Pembinaan Kepribadian Produksi Plastic Injection Moulding di Lapas Kelas IIA Cikarang

Analisis mengenai faktor penghambat pemenuhan hak ketenagakerjaan narapidana pada program pembinaan kepribadian melalui produksi *plastic injection moulding* di Lapas Kelas IIA Cikarang bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pemberdayaan warga binaan masyarakat (WBP). Program ini dirancang untuk memberikan keterampilan kerja yang dapat digunakan oleh narapidana setelah masa pembinaan, sekaligus membantu mereka berintegrasi kembali ke dalam masyarakat. Meskipun tujuan utama dari program ini adalah pemberdayaan, dalam pelaksanaannya sering kali muncul berbagai hambatan yang menghalangi pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan narapidana.

1) Tidak Adanya Keterangan Mengenai Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Nota Kesepahaman (MoU)

Tidak adanya keterangan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lebih rinci dalam MoU antara Lapas dan perusahaan menunjukkan bahwa perlindungan yang diberikan masih belum cukup. Penyediaan kotak P3K memang merupakan langkah dasar dalam mitigasi risiko kecelakaan kerja, namun itu hanya mencakup satu aspek dari keselamatan yang jauh lebih luas. K3 tidak hanya terbatas pada penyediaan alat medis darurat, tetapi juga mencakup sejumlah

elemen lain yang lebih mendalam, seperti pelatihan keselamatan kerja, penyediaan alat pelindung diri (APD), prosedur tanggap darurat yang jelas, serta pengawasan yang berkelanjutan terhadap kondisi kerja.

Tanpa adanya klausul yang mengatur dengan rinci mengenai kewajiban perusahaan untuk memenuhi standar K3 secara menyeluruh, terdapat potensi bahwa perlindungan terhadap narapidana yang bekerja akan terabaikan. Hal ini dapat berisiko pada keselamatan dan kesehatan mereka, terutama dalam jenis pekerjaan yang melibatkan penggunaan mesin industri yang berpotensi berbahaya, seperti *plastic injection moulding*. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah memulai dengan penyediaan fasilitas dasar, MoU tersebut perlu dilengkapi dengan keterangan yang lebih komprehensif mengenai jaminan keselamatan kerja untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi narapidana sebagai pekerja.

2) Kurangnya Minat Warga Binaan

Meskipun program kerja sama antara PT Glori Karsa Abadi dan Lapas Kelas IIA Cikarang telah memberikan banyak manfaat bagi warga binaan selama masa pembinaan, salah satu tantangan yang masih dihadapi adalah minimnya minat mantan warga binaan untuk kembali bekerja di perusahaan tersebut setelah bebas. Manajer PT menyatakan bahwa dari sejak pertama kali bermitra dengan Lapas Kelas IIA Cikarang sampai dengan saat ini belum ada warga binaan yang berminat untuk bekerja kembali setelah selesai menjalani masa pidana. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keinginan untuk memulai kehidupan baru di luar lingkungan atau ingin mencari pekerjaan dengan hasil yang lebih maksimal.

3) Keterbatasan Informasi Warga Binaan

Menjelang masa bebas, sebagian besar warga binaan cenderung diliputi oleh rasa antusias dan kegembiraan yang besar karena akan segera kembali ke tengah masyarakat dan keluarga. Kondisi emosional ini kerap membuat mereka kurang fokus terhadap hal-hal administratif yang seharusnya penting untuk masa depan mereka, salah satunya adalah pengurusan surat keterangan kerja atau paklaring. Padahal, paklaring dapat menjadi bukti konkret atas pengalaman kerja dan keterampilan yang telah mereka peroleh selama menjalani masa pidana, serta berfungsi sebagai referensi penting saat melamar pekerjaan di luar. Namun banyak dari mereka yang terlambat menyadari pentingnya dokumen ini, bahkan hingga hari pembebasan tiba, mereka belum sempat mengajukan permohonan paklaring kepada pihak perusahaan.

4) Keterbatasan Tenaga Medis

Salah satu hambatan dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan narapidana di Lapas Kelas IIA Cikarang adalah keterbatasan tenaga medis, khususnya tidak adanya dokter yang hadir secara rutin di klinik lapas. Kondisi ini membatasi layanan kesehatan sehingga penanganan kecelakaan kerja atau masalah kesehatan menjadi terhambat, terutama bagi narapidana yang bekerja di lingkungan industri yang rawan cedera. Keberadaan tenaga medis sangat penting tidak hanya untuk perawatan darurat, tetapi juga pemeriksaan kesehatan berkala guna memastikan narapidana tetap sehat dan mampu bekerja. Ketiadaan dokter juga menimbulkan

rasa tidak nyaman dan kecemasan di kalangan narapidana, karena mereka merasa tidak memperoleh perhatian medis yang memadai ketika terjadi risiko kesehatan.

5) Keterbatasan Alat Pelindung Diri

Keterbatasan alat pelindung diri (APD) menjadi hambatan serius dalam menjamin keselamatan kerja warga binaan pada program pembinaan kemandirian, khususnya di sektor industri seperti pabrik plastik injection moulding. APD yang seharusnya menjadi standar dasar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) justru sering tidak tersedia, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Kondisi ini semakin kompleks karena keterbatasan anggaran, lemahnya pengawasan, dan rendahnya prioritas terhadap hak ketenagakerjaan warga binaan. Bekerja tanpa APD mencerminkan kelalaian baik dari pihak pengusaha maupun pemerintah dalam memenuhi tanggung jawab sesuai teori hubungan industrial. Selain membahayakan fisik, hal ini juga memperkuat stigma bahwa narapidana layak diperlakukan di bawah standar pekerja pada umumnya, yang bertentangan dengan prinsip keadilan serta nondiskriminasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak ketenagakerjaan narapidana di Lapas Kelas IIA Cikarang telah diupayakan melalui kerja sama dengan PT Glori Karsa Abadi, dengan memperhatikan prinsip keadilan John Rawls dan teori hubungan industrial John T. Dunlop. Program pembinaan kerja memberi kesempatan narapidana untuk bekerja secara sukarela, memperoleh keterampilan, upah insentif, serta lingkungan kerja yang relatif aman, sehingga mendukung reintegrasi sosial mereka. Namun, implementasinya masih menghadapi hambatan yang mengurangi optimalisasi pemenuhan hak-hak tersebut. Hambatan utama meliputi tidak adanya pengaturan rinci tentang jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam MoU, yang menyebabkan perlindungan masih terbatas pada penyediaan kotak P3K tanpa adanya pelatihan keselamatan, APD, atau prosedur darurat yang memadai. Rendahnya minat narapidana untuk bekerja kembali di perusahaan setelah bebas juga mengurangi keberlanjutan program, sementara keterbatasan informasi membuat banyak narapidana terlambat mengurus surat keterangan kerja (paklaring) yang penting untuk masa depan mereka. Selain itu, keterbatasan tenaga medis di klinik lapas serta kurangnya penyediaan APD menambah risiko keselamatan dan kesehatan narapidana yang bekerja di bidang industri berisiko tinggi. Dengan demikian, meskipun terdapat upaya pemenuhan hak ketenagakerjaan, perlindungan yang diberikan masih belum optimal dan membutuhkan peningkatan agar hak-hak narapidana benar-benar terpenuhi secara adil dan manusiawi.

DAFTAR RUJUKAN

Abyan, M., & Rohana, N. (2023). Pendekatan normatif empiris dalam penelitian hukum: Analisis norma hukum dan pengumpulan data empiris. *Jurnal Penelitian Hukum*, 5(2), 45–58.

- BBC Indonesia. (2013). Berita masyarakat. Retrieved from <https://www.bbc.co.uk/indonesia/berita/indonesia/201/07/130711>
- Christian, A., Nabilah, A., & Ajie, S. (2025). Teori keadilan menurut John Rawls. *Jurnal Filsafat*, 07(1), 598–611.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Fadilla, A. R., Wulandari, P. A., & Bahasa, F. (2023). Jurnal penelitian. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1(3), 34–46.
- Fardan, F., Putra, T., & Arief, N. N. (2020). Design transformation of the industrial relations peace: Towards a prosperous, harmonious and fair work relations model in the Karawang industry. *Jurnal Hubungan Industrial*, 12(1), 1–15.
- Ghufron, M. (2022). Pemenuhan hak bagi narapidana berupa upah kerja pada lembaga masyarakat di Indonesia. *Jurnal Masyarakat*, 3(1), 1–11.
- Ilham, A. (2020). Sistem masyarakat Indonesia: Dari punitif ke rehabilitatif. *Jurnal Hukum dan HAM*, 12(3), 214–229.
- Iswadi, U. (2020). Analisa dan pengaruh metode hubungan industrial terhadap penyelesaian perselisihan di serikat pekerja sektoral Kota Cilegon tahun 2019. *Jurnal Hubungan Industrial*, 14(2), 91–100.
- Khamdan, M. K., & Setiawati, R. (2024). Latihan kerja dan kegiatan produksi narapidana sebagai model pembinaan kemandirian dan pencapaian lembaga masyarakat industri. *Madani: Indonesian Journal of Civil Society*, 6(2), 53–63.
- Kurniawan, L. (2020). Implementasi rambu-rambu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai sarana pemenuhan HAM narapidana di lembaga masyarakat. *Law and Justice*, 5(1), 55–70. <https://doi.org/10.23917/laj.v5i1.10419>
- Kusuma, F. P. (2013). Implikasi hak-hak narapidana dalam upaya pembinaan narapidana dalam sistem masyarakat. *Recidive*, 2(2), 102–109. <https://jurnal.uns.ac.id/recidive/article/view/32028>
- Naylor, B. (2016). Human rights and respect in prisons: The prisoners' perspective. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2840177>
- Paramadina, U., & Selatan, J. (2022). Konsep fairness John Rawls, kritik dan relevansinya. *Jurnal Filsafat*, 19(1), 1–22.
- Permono, P. (2018). Pendidikan kepramukaan dalam menjawab akar terorisme di Indonesia. *Prosiding Konferensi Pendidikan Nasional*, 198–207.
- Pohan, F. R., Budiman, Y., & Siswanto, A. (2022). Pembinaan narapidana pada Lembaga Masyarakat Kelas IIB Merauke. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 1(1), 21–30. <https://www.jurnal.stiakdmerauke.ac.id/index.php/jakd/article/view/3>
- Putra, D. (2020). Pelaksanaan program pembinaan kemandirian melalui kewirausahaan bagi narapidana di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Mataram. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 4(1). <https://doi.org/10.29408>
-

-
- Ramadhan, A. G., Ginting, M. L. B., & Octenta, C. (2021). Efektivitas program pembinaan kemandirian pada lembaga pemasyarakatan berbasis industri. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15(2), 181. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2021.v15.181-198>
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Raya, I. P. (2021). Memahami teknik pengolahan dan analisis data kualitatif. *Jurnal Penelitian Sosial*, 1(1), 173–186.
- Riyanto, A., Pasaribu, B., & Maulana, A. (2014). Perancangan model integrasi manajemen kebijakan outsourcing dalam perspektif hubungan industrial. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 79–94.
- Safrin, F. M. (2021). Pemenuhan hak asasi manusia dalam program pembinaan kemandirian narapidana perempuan di era normal baru. *Jurnal HAM*, 12(2), 285. <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.285-304>
- Saksono, J. R., & P. B. (2012). Employment law perspective and mutual respect in resolving industrial issue: The case of labor strike in demanding wage increase of PT Freeport Indonesia employees. *Jurnal Hukum*, 1(10), 688–693.
- Smith, R. K. M. (2008). *Hukum hak asasi manusia: Evolusi pemikiran dan sejarah perkembangan hak asasi manusia*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- United Nations. (2015). *Nelson Mandela Rules (A/RES/70/175)*.
- Yuswanto, B., & Shiroki, P. T. (2025). Pengaruh hubungan industrial terhadap company sustainable dan working condition dimediasi oleh perjanjian kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 49–61.