

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA (Studi Pada PT Citra Palu Minerals)

Rahmawati¹, Sahlan², . Surahman³
Fakultas Hukum, Universitas Tadulako
Email : Rahmawati1806200@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the legal protection of contract workers at PT Citra Palu Minerals. Referring to Law No. 13 of 2003 Labour Rights and Obligations, in this case it regulates the foundation, principles, and objectives of employment on equal opportunities and treatment in terms of employment workforce planning and employment information workforce training workforce placement expansion of employment opportunities the use of foreign workers employment relations, and there is such a thing as a working period of less than one year, with 1 month of wages or a working period of one year or more less than two years, two months of wages, a working period of two years or more but less than three years 3 months of wages. Protection of the basic rights of workers or labourers to bargain with employers; Protection of occupational safety and health Special protection for women, children, and disabled workers or labourers; and Protection of wages, welfare and labour social security. In an Indefinite Term Employment Agreement (PKWTT), there is a probationary period of 3 (three) months, whereas a Fixed Term Employment Agreement may not require a probationary period. Relevance in practice.

Keywords : *Legal Protection, Labour.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum buruh kontrak di PT. Citra Palu Minerals. Mengacu pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Hak dan Kewajiban Tenaga kerja, dalam hal ini diatur mengenai landasan, asas, dan tujuan ketenagakerjaan pada kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hal ketenagakerjaan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan pelatihan kerja penempatan tenaga kerja perluasan kesempatan kerja penggunaan tenaga asing hubungan kerja, serta ada yang namanya masa kerja kurang dari satu tahun, dengan 1 bulan upah atau masa kerja satu tahun atau lebih kurang dari dua tahun, dua bulan upah, masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun 3 bulan upah. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha; Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sedangkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Kaitannya dalam praktek.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja.*

I.PENDAHULUAN

Manusia makhluk sosial maka dari itu selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti sandang, pangan, dan papan. Untuk mendapatkan kebutuhan hidupnya, manusia dituntut harus bekerja untuk masa depan dan keluarganya. Manusia dapat bekerja baik sebagai wirausaha mau pun bekerja pada orang lain. Dapat dilakukan dengan bekerja kepada Negara, yang disebut sebagai pegawai negeri sipil atau kepada orang lain diperusahaan swasta.

Tenaga kerja yaitu setiap lelaki ataupun perempuan dimana tengah atau pun melaksanakan kerja, yakni didalam ataupun diluar hubungannya bekerja untuk dihasilkan barang ataupun jasa dalam mencukupi keperluan dimasyarakat. jika tenaga kerja yaitu yang melakukan pekerjaan di ataupun kepada perusahaan, upah dibayarkan perusahaannya dengan resmi melakukan hubungannya kerja terhadap perusahaan yakni diwaktu yang ditentukan ataupun dijangka waktu yang tidaklah ditentukan.¹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 56 ayat (1) perjanjian kerja ditinjau dari waktu pelaksanaannya terdiri dari dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Mengenai apa yang dimaksud pekerja kontrak tidak terdapat secara langsung penjelasannya pada Undang-Undang. Hanya saja secara hukum keberadaan pekerja kontrak diatur dalam pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal tersebut diatas mengisyaratkan sistem kerja kontrak untuk bisa diberlakukan, namun tidak semua jenis pekerjaan dapat dengan mudah menjadi pekerja kontrak. Seperti yang disebutkan dalam pasal 59 ayat 1 "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:²

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pembangunan nasional yang berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja serta memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja itu sendiri dan keluarganya. Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia memegang peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding dengan faktor penunjang lainnya. ³ Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan keamanan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Hubungan yang timbul dari pekerja dengan pengusaha yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha apabila dikaitkan dengan tujuan hukum kebutuhan akan sangat sulit tercapai karena pengusaha sebagai pihak yang kuat akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lebih rendah

¹ Abd salam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Wijaya hlm 21

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

³ Soedarjadi, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, hlm 52

atau lemah, oleh sebab itu pemerintah dianggap perlu untuk membantu menangani masalah perburuhan tersebut melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.⁴

Pada masa sekarang ini masih banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui atau memahami akan hak dan kewajibannya dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak menyadari hak-haknya telah dilanggar oleh pengusaha. Pekerja mengetahui/memahami hak dan kewajibannya akan tetapi karena faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan dan tidak berani menuntut, meskipun sebenarnya hak-haknya dilanggar oleh pengusaha era globalisasi dan persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja usahanya. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah seminimal mungkin akan tetapi pekerja harus memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Dalam hal ini juga muncul fenomena untuk mengikat pekerja/buruh dengan perjanjian kerja yang berupa perjanjian kerja Dengan penduduk yang lebih dari 200 juta, Indonesia membutuhkan pembangunan nasional yang diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, kemandirian, menjaga keseimbangan kemajuan dan kemakmuran penduduk atau masyarakat. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945⁵.

Perjanjian merupakan suatu perbuatan yang berkaitan dengan hukum dan perbuatan yang berkaitan dengan akibat hukum. Perjanjian juga bisa disebut sebagai perbuatan untuk memperoleh seperangkat hak dan kewajiban yaitu akibat-akibat hukum yang merupakan konsekuensi. Perbuatan hukum dalam perjanjian merupakan perbuatan-perbuatan untuk melaksanakan sesuatu yaitu memperoleh seperangkat hak dan kewajiban yang disebut prestasi. Pengertian Perjanjian Kerja sama dapat kita lihat yaitu Suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih (Pasal 1313 KUH Perdata). Suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat suatu hal yang khusus (*Black's Law Dictionary*). Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada pihak lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Melalui perjanjian terciptalah perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang membuat perjanjian.

Definisi tersebut dikatakan juga terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan didalam lapangan hukum keluarga, seperti janji kawin yang juga merupakan perjanjian, tetapi sifatnya berbeda dengan perjanjian yang diatur dalam KUHPerdata Buku III. Perjanjian yang diatur dalam KUHPerdata Buku III kriterianya dapat dinilai secara materiil, dengan kata lain dinilai dengan uang.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2004. Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika.

⁵ *Ibid*

pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁶

Adanya jaminan dan perlindungan akan hak asasi manusia yang terkandung dalam konstitusi, membuka celah akan penghargaan terhadap seseorang melalui apa yang ia lakukan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, yakni melalui sebuah pekerjaan. Manusia hidup tidak akan pernah terlepas dari bekerja sebagai kebutuhan akan kehidupan. Indonesia dalam pekerja atau buruh tunduk dan patuh kepada orang yang memberikan pekerjaan. Salah satu unsur pokok dalam memenuhi pertumbuhan ekonomi adalah apabila seluruh masyarakat Indonesia dapat dan mampu serta memiliki pekerjaan yang layak. Pekerjaan yang layak itu menghasilkan upah yang cukup untuk memenuhi segala kebutuhannya. Indonesia sebagai Negara berkembang yang berfalsafahkan Pancasila yang sangat memperhatikan masalah ketenagakerjaan yang ada dalam konsep hubungan industrial Pancasila sebagai pedoman dan arah pelaksanaannya kerja Seperti dikutip dari Surat Keputusan Kementerian Tenaga Kerja tentang pedoman pelaksanaannya hubungan industrial menyebutkan pengertian Hubungan Industrial Pancasila adalah sebagai berikut:

“Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa yang berbudaya nasional”

Berdasarkan Pasal UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harus memperhatikan keamanan dalam bekerja. Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai dengan adanya kesempurnaan didalam lingkungan kerja, alat kerja, bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik.

Namun harus ditekankan bahwa pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya menjadi kewajiban perusahaan atau tugas aparat pemerintah yang bertanggung jawab atas hal tersebut. Tetapi juga para tenaga kerja harus mendukung program-program yang dibuat oleh pemerintah maupun perusahaan terkait yaitu dengan mentaati dan melaksanakan program program tersebut Dari Surat Keputusan Kementerian Ketenagakerjaan tersebut terlihat bahwa Pancasila dan UUD 1945 menjamin hubungan industrial atau pekerjaan antara pekerja dan pelaku usaha serta pemerintah.

Dengan adanya konsep Hubungan Industrial Pancasila dan berpedoman pada ketentuan Perundang-undangan yang ada, maka perlindungan pada tenaga kerja dapat terjamin. Dengan peraturan ini diharapkan para pengusaha tidak lagi bisa memperlakukan pekerja dengan tidak adil, seperti memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta menentukan perundangan yang berlaku. Menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja, seperti memberi baju pelindung ataupun helm yang berstandar nasional ketika bekerja agar para pekerja dapat terhindar dari hal yang tidak diinginkan, misalnya terjatuh ataupun tertindih oleh bangunan yang ada di atasnya.⁷ Dan apabila ada pekerja yang sakit, sebaiknya pihak perusahaan memberikan ijin untuk pekerja tersebut beristirahat di rumah agar pekerja nantinya setelah sembuh dapat bekerja kembali.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Namun kemampuan bekerja dan penghasilan pekerja tersebut dapat berkurang atau bisa hilang karena berbagai halangan atau risiko yang dialami oleh tenaga kerja, yaitu kecelakaan. Oleh karena itu

⁶ Fenny Natalia Khoe, “Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.2 Nomor 1 (2020)

⁷ Lalu Husni, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan ke-12, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 68

baik pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja atau pun instansi-instansi pemerintah harus memberikan rasa nyaman dan aman bagi para tenaga kerja. Salah satu masalah yang hampir setiap hari terjadi di tempat kerja adalah kecelakaan yang menimbulkan hal-hal yang tidak kita inginkan, seperti kerusakan peralatan kerja, cedera tubuh, kecacatan bahkan kematian. Apabila kematian menyangkut banyak nyawa, maka yang terjadi adalah bencana.⁸

Upaya pencegahan agar kecelakaan kerja tidak terjadi, maka perusahaan harus senantiasa merencanakan sebuah program agar kecelakaan kerja tersebut dapat diminimalisir. Turun atau kecilnya angka kecelakaan kerja pada suatu perusahaan tidak saja akan menaikkan angka produktifitas tetapi juga akan menimbulkan rasa aman dan gairah kerja pada tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain masalah yang terjadi karena kasus-kasus kecelakaan kerja akibat kelalaian dari para tenaga kerja, ada juga risiko gangguan kesehatan yang mengancam para tenaga kerja yaitu sakit diare dan penyakit kulit yang diakibatkan karena terkena air limbah batu alam. Kasus ini biasanya menimpa para tenaga kerja yang bekerja di bidang pemotongan batu alam, yang mana dalam pemotongan batu alam mengharuskan para tenaga kerja untuk menggunakan air agar debu dari pemotongan batu alam itu tidak berterbangan yang nantinya akan lebih membahayakan keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Tipe penelitian ini yaitu, tipe penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka. Dengan menggunakan metode berpikir deduktif (cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan bahwa dia benar dan kesimpulan itu ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus). Dengan demikian objek yang dianalisis dengan pendekatan yang bersifat kualitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

III. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja PT Citra Palu Mineral

Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan dalam 3 (tiga) jenis, yaitu: pertama, Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan perlindungan pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diproses atau dikerjakan diperusahaan. Perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kedua, Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang bertujuan agar pekerja dapat menikmati dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja. Ketiga, Perlindungan Ekonomis,

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu juga untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hal tersebut nampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu : "Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Jadi Undang-Undang dasar menjamin

⁸ Ibid hlm 2

setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi⁹.

PT Citra Palu Minerals (PT CPM) adalah perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Republik Indonesia dalam rangka Penanaman Modal Asing (PMA). PT CPM merupakan pemegang Kontrak Karya (KK) Generasi VI di bidang pertambangan umum untuk bahan galian logam dasar, yang ditandatangani oleh Menteri Pertambangan dan Energi untuk dan atas nama pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 28 April 1997 sebagaimana telah disetujui oleh Presiden RI berdasarkan Persetujuan Presiden Republik Indonesia Nomor B.143/Pres/3/1997, tertanggal 17 Maret 1997.

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja. Sudah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan¹⁰.

Undang-Undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara pekerja dengan perusahaan, juga dijelaskan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun hak-hak karyawan meliputi alat keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), upah dengan jumlah minimal sesuai ketentuan upah minimum di daerah/provinsi (UMP). Ijin tidak hadir kerja yang dilegaliser untuk mendapat upah, cuti tahunan bagi yang memenuhi syarat, tunjangan hari raya, menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tempat ibadah, olah raga, kesenian, dan kegiatan koperasi karyawan.

Bahwasanya mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Hak dan Kewajiban Tenaga kerja, dalam hal ini diatur mengenai landasan, asas, dan tujuan ketenagakerjaan pada kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hal ketenagakerjaan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan pelatihan kerja penempatan tenaga kerja perluasan kesempatan kerja penggunaan tenaga asing hubungan kerja, serta ada yang namanya masa kerja kurang dari satu tahun, dengan 1 bulan upah atau masa kerja satu tahun atau lebih kurang dari dua tahun, dua bulan upah, masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun 3 bulan upah. Juga Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, terdapat pada PP No.35 Tahun 2021 yaitu dapat dibagi menjadi dua.¹¹

- Perjanjian kerja pada waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
- Perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk dengan mengadakan hubungan kerja tetap

1. Perjanjian kerja pada waktu tertentu (PKWT)

Dalam Pasal 1603 e ayat 1 KUH Perdata mengatur mengenai perjanjian kerja pada waktu tertentu yang berbunyi : "Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan-peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 (dua) tahun atau sebagainya atau sampai proyek selesai

⁹ Undang-Undang 1945

¹⁰ Penjelasan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

¹¹ Kumalasari Sinta, Perjanjian Kerja Pada waktu tertentu (Jakarta CV. Sofa Marwah 2019)

- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya bila pengusaha mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya di perkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu bekerja di tentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja di anggap telah selesai.

Untuk perjanjian pada waktu tertentu (PKWT) sebagaimana di atur dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja hanya di dasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu untuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :¹²

- a. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- b. Pekerjaan yang sekali selesai
- c. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

2. Perjanjian Kerja Pada Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam persyaratan Perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu dilakukan percobaan selama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung berstatus menjadi pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana di atur dalam perundang-undangan, peraturan intern perusahaan atau instansi atau perjanjian kerja bersama.¹³

Bentuk kerja dapat dilakukan secara lisan/tertulis (dalam Pasal 1 PP Nomor 35 Tahun 2021). Secara normatif perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan antara para pihak maka sangat membantu dalam proses pembuktian. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga didasari dengan kepercayaan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan.

Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui unsur-unsur dalam perjanjian kerja, yaitu:

1) Unsur Pekerjaan

Unsur pekerjaan merujuk pada apa yang harus dikerjakan. Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang menjadi objek perjanjian, pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1603 a KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

¹² Ibid

¹³ Lahmuddin, Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”

2) Unsur Upah

Upah berperan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, jika tidak ada unsur upah maka hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja. Upah merupakan hak pekerja yang diterima sebagai imbalan dari pengusaha setelah pekerjaan selesai dikerjakan. Unsur upah ditunjukkan oleh berapa besarnya upah yang diterima dan kapan upah tersebut akan dibayarkan.

1) Unsur Perintah

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab jika tidak ada perintah maka tidak ada pula perjanjian kerja. Unsur perintah ini juga yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya. Pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha, hal itu menunjukkan bahwa kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidaklah sama, dimana terdapat satu pihak yang berkedudukan lebih tinggi (pihak yang memerintah) dan pihak lainnya berkedudukan lebih rendah (pihak yang diperintah). Perjanjian kerja tidak dapat dibuat dan berlaku sah hanya atas kesepakatan para pihak. Ada beberapa syarat lain dalam pembuatan perjanjian yang harus dipenuhi selain dari kesepakatan para pihak. Tidak dipenuhinya salah satu atau beberapa syarat tersebut akan mengakibatkan perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Hal ini sebagaimana telah diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif dan terpadu. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apa pun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Adapun di dalam perjanjian PT. CITRA PALU MINERALS sebagai berikut:¹⁴

Di dalam perjanjian ini tertera bahwasanya karyawan memahami dan menyetujui bahwa sifat hubungan kerja antara karyawan dan pihak perusahaan yaitu jangka waktu tertentu dan akan berakhir demi hukum pada waktu yang ditentukan. Di mana dalam perjanjian tersebut, ada keadaan-keadaan di dalam penguasaan perusahaan sebagaimana tersebut yang tercantum di dalam peraturan perusahaan yang berlaku tentang pemutusan hubungan kerja. Dalam hal demikian karyawan akan diputuskan hubungan kerjanya dan akan dibayar berdasarkan ketentuan dan aturan yang berlaku. Adapun hubungan kerja pada PT Citra Palu Minerals dapat

¹⁴ Perjanjian Kerja PT Citra Palu Minerals

diperpanjang tergantung pada kebutuhan operasional perusahaan untuk kerja karyawan dan ketentuan perundangan yang berlaku.

Karyawan memahami dan menyetujui bahwa karena keperluan pekerjaan dan perkembangan organisasi perusahaan karyawan dapat dipindah tugaskan ke unit kerja yang lain atau subsidiaries/joint venturist/affiliate bila diperlukan untuk kepentingan perusahaan tanpa membayar kompensasi apa pun atau diperlakukan untuk bekerja pada jenis-jenis pekerjaan lain yang berbeda dari klasifikasi awal namun demikian gaji tidak akan berkurang dari yang telah dinyatakan di dalam perjanjian PT Citra Palu Minerals, apabila karyawan diangkat pada suatu jabatan yang klasifikasinya lebih tinggi gaji akan disesuaikan dengan klasifikasi jabatan. Demikian juga tercantum di dalam isi perjanjian PT Citra Palu Minerals:¹⁵

- 1.) Masa Percobaan
Sesuai dengan jenis perjanjian kerja pada PT Citra Palu Minerals tidak ada masa percobaan pada karyawan.
- 2.) Fasilitas Akomodasi, Tunjangan Transportasi dan Makanan
Selama jam kerja pada perusahaan di bagian lapangan, perusahaan tidak menyediakan fasilitas akomodasi dan transportasi, akan tetapi perusahaan memberikan tunjangan berupa, tunjangan transportasi selama delapan bulan apabila dihitung berdasarkan kehadiran dan makan siang disediakan satu kali oleh perusahaan di kantor atau menyesuaikan dengan kondisi perusahaan
- 3.) Pelayanan Kesehatan
Perusahaan akan mengganti biaya pengobatan jika terjadi kecelakaan di lapangan atau jam kerja maupun ada gangguan kesehatan di hari sebelum bekerja, sebesar maksimum seratus persen dari total klaim untuk para karyawan dan tanggungan karyawan yang telah terdaftar di perusahaan dan diikuti sertakan pada program jaminan BPJS kesehatan
- 4.) Pembayaran Gaji
Gaji dibayarkan kepada karyawan secara bulanan atas bulan yang dijalani secara tunai atau pun melalui bank.
- 5.) Jaminan Sosial/BPJS Ketenagakerjaan
Karyawan terdaftar sebagai jaminan sosial yang meliputi asuransi kecelakaan, tabungan hari tua dan kematian. Kontribusi yang dibayar oleh perusahaan pada peraturan perpajakan dianggap sebagai penghasilan karyawan.
- 6.) Pajak Penghasilan
Pajak penghasilan menjadi beban karyawan dan perusahaan berkewajiban untuk memotong pajak penghasilan dan pajak lainnya sesuai dengan peraturan perpajakan pemerintah yang berlaku.
- 7.) Jam Kerja dan Waktu
karyawan harus mengikuti waktu kerja yang ada di perusahaan apabila diperlukan harus bersedia mengerjakan tugas di luar waktu kerja, dengan imbalan tambahan atau biasa disebut dengan lembur.
- 8.) Lembur
Bagi karyawan dalam golongan kerja ini seperti yang disebut dalam point satu berhak mendapatkan hitungan lembur
- 9.) Tunjangan Keagamaan
Termasuk tunjangan hari raya, sebesar satu bulan gaji dikurangi pajak akan dibayarkan pada karyawan yang bekerja terus-menerus selama dua belas bulan.
- 10.) Kewajiban Karyawan
Karyawan yang menaati instruksi perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan termasuk kedisiplinan, kode etik termasuk syarat dan ketentuan aturan yang ada.
- 11.) Pemutusan Hubungan Kerja

¹⁵ Ibid

- Karyawan melakukan tindakan yang mengakibatkan kerugian besar dan apabila melanggar ketertiban umum
 - Melanggar aturan pada pasal 11 perjanjian PT citra palu minerals
 - Mengundurkan diri atau absen tanpa ijin selama lima hari kalender terus-menerus
 - Selesai masa kontrak.
- 12.) Pertentangan
Tidak diperkenankan bekerja dengan perusahaan lainnya apabila masih terkait dengan perusahaan PT citra palu minerals, wajib menjaga kerahasiaan perusahaan tanpa kerja atau pun suda tidak bekerja. Karyawan wajib mematuhi isi perjanjian.
- 13.) Uang Kompensasi
Bagi pegawai status PKWT setelah masa kerja dua belas bulan terus-menerus akan mendapatkan uang kompensasi.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah. Pada bagiannya tenaga kerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu Tenaga Kerja Tetap dan Tenaga Kerja Tidak Tetap. Bagian itu ada, karena kesepakatan dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Pekerja untuk waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja tidak tetap. Karena dibatasi masa atau jangka waktu kerjanya.

Bila merujuk kepada Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat), yaitu:¹⁶

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lambat dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Bila merujuk kepada aturan diatas, maka jenis tenaga kerja hanya dapat diterapkan untuk 3 (tiga) jenis pekerjaan. Yaitu, tenaga kerja kontrak, tenaga kerja musiman dan tenaga kerja harian/lepas.

Tenaga kerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Seperti halnya yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.¹⁷

Pada kasus tahun lalu, PT Citra Palu Minerals adanya kesalahpahaman antara pihak Perusahaan dan warga lokal, di mana warga masih saja melakukan aktivitas-aktivitas di

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹⁷ Puji Ananda *Hukum Ketenagakerjaan* 2018 Jurnal VOL 2 No 5

sekitaran tambang perusahaan, akan tetapi pada saat itu pihak perusahaan PT Citra Palu Minerals belum mengomplain dikarenakan belum adanya aktivitas perusahaan yang serius seperti sekarang, belum berjalannya aktivitas tambang di dalamnya, melihat situasi kondisi yang aman saja warga lokal tetap melakukan kegiatan sampai perusahaan tersebut resmi menjalankan sistem bisnis di dalam area, pihak PT Citra Palu Minerals telah melakukan peneguran terhadap warga akan tetapi hal ini menimbulkan konflik di tengah-tengah masyarakat sekitar, hingga terjadi kesalahpahaman di beberapa pihak termasuk tenaga kerja PT Citra Palu Minerals. Juga berita yang beredar terjadi kekeliruan dengan menerangkan bahwasanya ada konflik antar warga lokal dan tenaga kerja di dalam perusahaan. Namun demikian, pihak perusahaan tidak diam saja tetap melakukan upaya perlindungan hukum pada tenaga kerja.

Kembali lagi terhadap konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum represif adalah suatu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sebuah sengketa. Perlindungan preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.¹⁸

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada setiap subyek hukum sesuai aturan hukum, baik itu yang bersifat represif, tertulis atau tidak tertulis, dalam rangka menegakkan sebuah peraturan hukum. Dan pada hakikatnya setiap orang dan hal yang berkaitan dengan hukum berhak atas perlindungan dari hukum.¹⁹

B. Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu Terhadap Tenaga Kerja PT Citra Palu Minerals

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap. Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT mempunyai jangka waktu yang dibatasi oleh suatu dasar khusus dalam

Buruh yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Setelah kontrak kerja selesai selama 2 (dua) tahun, maka kontrak dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan maksimal 1 (satu) tahun masa kerja. Perbedaannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sedangkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Kaitannya dalam praktek buruh kontrak, apa yang dalam teks perundang-undang hanya diperbolehkan untuk jenis pekerjaan produksi

¹⁸ Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Ed Revisi Cet. 6 Jakarta)*

¹⁹ Moh Pratama Putra *Perlindungan Hukum Pekerja di Indonesia 2018*

tertentu (pasal 58-59), namun dalam lapangan prakteknya pihak perusahaan sudah menginjak-injak undang-undang yang berlaku tersebut.²⁰

Sudah menjadi pengetahuan umum di kalangan buruh, bahwa pekerjaan produksi utama kini sudah dikerjakan oleh buruh kontrak. Bahkan di banyak pabrik mayoritas buruhnya adalah buruh kontrak. Artinya, buruh kontrak telah menjadi fenomena massal yang mengerjakan bagian-bagian produksi utama yang semestinya dikerjakan oleh buruh tetap. Bila ada pemeriksaan dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah setempat, mereka disembunyikan atau dipaksa diam agar tidak ketahuan sebagai buruh yang berstatus kontrak. Dengan suap dan manipulasi, masalah buruh kontrak mereka sembunyikan di bawah karpet.

Sistem buruh kontrak juga menjadi alat pemecah belah di dalam kekuatan buruh. Meskipun sama-sama menjadi buruh, antara buruh tetap dan buruh kontrak muncul perasaan seolah-olah memiliki status yang lebih dan yang kurang di antara mereka. Banyak buruh tetap yang merasa aman kemudian bersikap pasif dalam perjuangan karena tak mau kehilangan status amannya yang relatif tersebut. Sedangkan dipihak buruh kontrak merasa cemburu dengan beban pekerjaan yang sama, namun tidak mendapatkan hak-hak sosial-ekonomi yang dijamin perusahaan. Politik pecah belah sistem kapitalisme tidak hanya dalam hal pembagian kerja (division of labour) semata, namun sudah berkembang pembagian status seperti buruh tetap dan buruh kontrak. Bila tidak disikapi dengan propaganda yang tepat, soal-soal konkrit semacam ini akan menjadi pemecah-belah yang akan semakin melemahkan kekuatan dan persatuan buruh.²¹

Ketika manusia melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka tampak rambu-rambu hukum yang mengaturnya. Hukum adalah kumpulan aturan, perundang-undangan atau hukum kebiasaan, dimana suatu negara atau masyarakat mengakuinya sebagai suatu yang mempunyai kekuatan mengikat terhadap warganya. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja "samaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Di dalam aturan tentang ketenagakerjaan waktu kerja merupakan masalah penting karena disini terletak memuat tentang efisiensi kerja maupun kemampuan tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memberikan rincian waktu kerja meliputi:²²

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus membayar atas lembur, maka wajib bagi pengusaha memiliki persetujuan dari pekerja dan waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam waktu 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam waktu 1 (satu) minggu. Di samping membayar uang lembur, maka pengusaha wajib

²⁰ Seno Aditya, "Perjanjian ketenagakerjaan" Mei 2018 <https://fahum.umsu.ac.id>

²¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm.10.

²² Opcit hlm 43

memberikan waktu istirahat kepada pekerja. Waktu istirahat sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 79 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.

Pelaksanaan hak pekerja tentang waktu istirahat dan cuti biasanya diatur dalam perjanjian kerja bersama, hal tersebut diatur dalam Pasal 79 Ayat (3), Ayat (4), dan Ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Hak lain yang perlu diperhatikan adalah hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, mengerjakan pekerjaan adalah tidak seharusnya melakukan pekerjaan tanpa waktu istirahat dan pekerja berhak menolak karena di dalam hari-hari libur pekerja tidak wajib bekerja. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi, jika pengusaha terpaksa harus mengerjakan pekerja pada hari libur resmi karena sesuatu kepentingan dari jenis dan sifat pekerjaan harus dijalankan dan dilaksanakan secara terus-menerus atau keadaan karena kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja maka, bekerja pada hari libur harus dibayar sesuai dengan aturan pembayaran lembur upah kerja.

Hal ini sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha²³. Adapun hasil wawancara dari pihak PT Citra Palu Minerals, Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya²⁴.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian terdapat perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu sebagaimana yang dikenal dengan istilah kerja kontrak. Ada pula pembatasan waktu kerja karena jenis pekerjaan yang bersifat musiman, sehingga ketika pekerjaan selesai maka kontrak kerja juga dianggap selesai, misalnya pekerjaan borongan.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁴ Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, XII, 4 (Desember, 2017), h. 834.

menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2), harus memenuhi syarat yaitu :

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu.

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih baik dari itu, ia diberi "premi". Premi dapat diberikan misalnya untuk penghematan waktu, penghematan bahan, kualitas produk yang baik, dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan waktu dan Motion Study.

Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak tidak ada satu ukuran umum, tetapi paling sedikit harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, terutama dalam inflasi kala harga-harga naik. Sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kalau suatu perusahaan memang tak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendah pun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan memang mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang dibayar itu rendah berarti melanggar keadilan moral Pancasila.

IV.PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sebenarnya sudah diterapkan di PT. Citra Palu Minerals Palu sangat mensejahterakan pekerjanya apalagi di dalam perlindungan Hukum pada kasus setahu yang lalu, namun implementasi terhadap pekerja belum sepenuhnya dirasakan. Hal tersebut terlihat dari adanya pekerja buruh kontrak yang belum terealisasi dalam hal penentuan waktu kerja lembur dan pengupahan serta hak pekerja cuti atau hari libur tidak diberikan. Maka dapat disimpulkan sebagian besar kesejahteraan para pekerja di PT. Citra palu Minerals belum sepenuhnya diperhatikan secara maksimal khususnya bagi para pekerja buruh kontrak, hal terbukti dengan masih adanya pelanggaran hukum yang dirasakan oleh para pekerja. Adapun dalam pelaksanaan waktu kerja tertentu sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada berbagai sistem di dalamnya.

Saran

Sebaiknya pihak PT. Citra Palu Minerals tersebut lebih memperhatikan perlindungan bagi para pekerjanya sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, dan perlindungan terhadap para pekerja harus terlaksana secara maksimal hal ini bertujuan menciptakan rasa aman dan nyaman terhadap para pekerja dan tidak menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Penyusun menyarankan kepada pekerja buruh kontrak untuk

meningkatkan pengetahuan tentang hak-hak yang seharusnya mereka terima sebagai pekerja di PT. Citra Palu Minerals.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdussalam, H.R, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*, Restu Agung, Jakarta.
- Arifin, Syamsul, 2016, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan area University Press
- Raharjo, Satjipto, 2014 *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Hadjon, Philipus M dan Tatiek Sri Djatmiati, 2015, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Surabaya.
- Hakim, Abdul, 2017, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Burhanudin Susanto, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Sinar Grafika, Jakarta
- Jimmy, Joses Sembiring, Hak dan Kewajiban pekerja, Jakarta: Visimedia, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Fustaka, 1995.
- Kartono, Kartini. Pengantar Metodologi Research Sosial, Bandung: Offset Alumni. 2018.
- Kumala Sari, Shinta. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah, <http://eprints.uns.ac.id/5456/1/188880911201103561.pdf>, Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, diakses 20 Mei 2017. 2014.
- Lahmuddin, Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu), dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/5129/1/10E00515.pdf>, diakses 20 Mei 2017
- .M. Amirin, Tatang. Menyusun Rencana Penelitian, Jakarta: Rajawali. 1986. Mardani, Fiqih Ekonomi Syariah, Jakarta: Kencana, 2024. Mertokusumo,

JURNAL

- Moh. Pratama Putera, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Indonesia* Vol 19
- Puji Ananda, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal* VOL. 2 no 5 Desember 2019
- Murdadi B. Ali, *Sarana Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat*, Rozenber Publisher
- Hadjon, M. Phillipus, 2020 *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- .Husni, Lalu. 2019 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, .
- Husni, Lalu. 2019 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 6, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. .
- Husni, Lalu. 2020 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan ke-12, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- .Iftia, Yasar. *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta: Gramedi Pustaka Utama, .

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

KUHPerdata

A. Website

Seno Aditya, "Perjanjian ketenagakerjaan" Mei 2018 <https://fahum.umsu.ac.id>

Bagas Indira, "Hukum Ketenagakerjaan" Agustus 2019 <https://despace.uui.ac.id>