

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perkerja Di PT Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda

Gambaran Kota Samarinda, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda, dan PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda.

##### 1. Gambaran Kota Samarinda Secara Geografis

###### a. Letak Wilayah

Kota Samarinda merupakan ibukota Provinsi Kalimantan Timur yang secara astronomis terletak pada posisi antara  $117^{\circ}03'00''$ – $117^{\circ}18'14''$  Bujur Timur dan  $00^{\circ}19'02''$ – $00^{\circ}42'34''$  Lintang Selatan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1987 tentang Penetapan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Samarinda.

Batas-batas Kota Samarinda yaitu :

- 1) Sebelah Utara : Kec. Muara Badak (Kutai Kartanegara)
- 2) Sebelah Timur : Kec. Anggana dan Sanga-sanga (Kutai Kartanegara)
- 3) Sebelah Selatan : Kec. Loa Janan (Kutai Kartanegara)
- 4) Sebelah Barat : Kec. Muara Badak dan Tenggarong Seberang (Kutai Kartanegara).

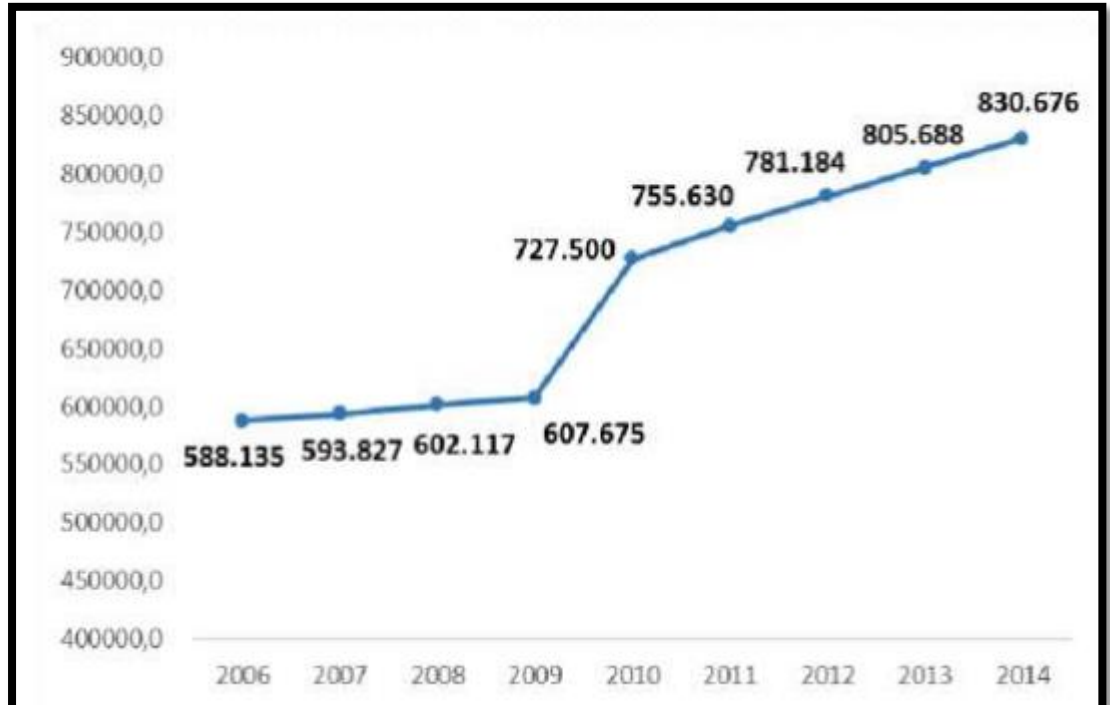
#### b. Luas Wilayah

Luas Wilayah Kota Samarinda adalah 718 km<sup>2</sup> yang terbagi secara administratif semula 6 kecamatan menjadi 10 kecamatan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2010 tentang Pembentukan Kecamatan Sambutan, Samarinda Kota, Sungai Pinang dan Kecamatan Loa Janan Ilir dengan terdiri atas 59 kelurahan.

#### 2. Kondisi Demografi Kota Samarinda

Penduduk Kota Samarinda mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam rentang tahun 2006-2014, tercatat pertumbuhan penduduk tertinggi terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 19,72 persen dari tahun 2009 yang ketika itu masih sebesar 607.675 jiwa menjadi 727.500 jiwa seperti yang terlihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Jumlah Penduduk Kota Samarinda Tahun 2006-2014



Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, 2015.

### 3. Tugas, Fungsi, Visi Misi, dan Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda

#### a. Tugas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan konkuren bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Kota dan tugas pembantuan lainnya sesuai ketentuan peraturan

perundangan yang berlaku. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah (Pasal 3 Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2016).

b. Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda mempunyai fungsi : (Pasal 4 Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2016)

- 1) Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja dan

perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja; dan

- 5) Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

c. Visi dan Misi

- 1) Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

“Mewujudkan Angkatan Kerja yang Produktif, Proporsional dan Mandiri Serta Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan”.

- 2) Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

- a) Mendorong peningkatan produktivitas dan kemandirian angkatan kerja dalam rangka penciptaan lapangan kerja dan pengurangan pengangguran.

- b) Mendorong terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, profesional, mandiri dan berdaya saing melalui peningkatan pendidikan/keterampilan bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita.

- c) Mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara tenaga kerja dengan perusahaan.

- d) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dalam aspek hukum dan profesi, ke arah peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
- e) Meningkatkan kompetensi dan profesionalitas aparatur untuk mendukung kualitas pelayanan prima di bidang ketenagakerjaan dan akuntabilitas SKPD.

d. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda terdiri dari : (Pasal 2 Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2016)

- 1) Dinas;
- 2) Sekretariat membawahkan:
  - a) Sub Bagian Perencanaan Program;
  - b) Sub Bagian Keuangan; dan
  - c) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 3) Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, membawahkan:
  - a) Seksi Pelatihan Tenaga Kerja;
  - b) Seksi Pemagangan; dan
  - c) Seksi Kerjasama Kelembagaan dan Sertifikasi.
- 4) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, membawahkan:
  - a) Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penyuluhan Bimbingan Jabatan;

- b) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;  
dan
  - c) Seksi Perluasan Kerja dan Pembinaan Sektor Informal.
- 5) Bidang Produktivitas dan Kewirausahaan, membawahkan:
- a) Seksi Promosi Produktivitas;
  - b) Seksi Bimbingan dan Konsultasi Produktivitas; dan
  - c) Seksi Pengembangan Kewirausahaan.
- 6) Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, membawahkan:
- a) Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
  - b) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
  - c) Seksi Organisasi Pekerja dan Organisasi Pengusaha.
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- 8) UPT.
4. Gambaran Umum PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda

PT Tirta Mahakam *Resources* Tbk sebelumnya bernama PT. Tirta Mahakam *Plywood Industry* yang didirikan berdasarkan akta No. 245 tanggal 22 April 1981 jo. Akta perubahan No. 14 tanggal 11 Januari 1982, keduanya dibuat dihadapan Notaris Kartini Muljadi, S.H. Akta pendirian Perusahaan dan perubahannya telah disahkan

oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusan No. Y.A 5/48/2 tanggal 8 Mei 1982. Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat No.13 tanggal 3 Juli 2015 tentang Perubahan susunan Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan serta Perubahan Anggaran Dasar yang disesuaikan dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2014, yang dibuat oleh Notaris Leolin Jayayanti, S.H. Perubahan Anggaran Dasar tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia dengan Surat No. AHU.AH.01.03.0953041 tanggal 30 Juli 2015.

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk mulai beroperasi pada tahun 1983 yang berlokasi di tepi sungai Mahakam tepatnya di kampung Ratah, Kelurahan Bukuan, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda. Disamping memproduksi *plywood*, perusahaan tersebut juga memproduksi *Blockboard* pada tahun 1986, *Fancy Wood* pada tahun 1992 (tutup tahun 2007), *Color Floor* pada tahun 1997 (tutup tahun 2006), *Moulding* pada tahun 2003 (tutup tahun 2008), dan pada bulan Desember 1999 PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk menjadi perusahaan publik (*go public*) yakni masyarakat umum dapat memiliki saham perusahaan ini.

Produk-produk yang diproduksi atau dihasilkan oleh PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk antara lain :



- a. *Plywood*;
- b. *Blockboard, lamin ply, lumber core*;
- c. *Sawmill*;
- d. *Polyester*.

Produk yang dihasilkan sebagian besar di ekspor ke luar negeri terutama ke Amerika, Jepang, dan negara-negara Asia lainnya. Sumber bahan baku yang dikelola mendapat pasokan dari PT. Ratah Timber, PT. Roda Mas, PT. Narkata, PT. Amindo, PT. Borneo Indah, PT. Kiani, PT. Blayan Rifer, PT. Bumi Anugerah Lestari, dan PT. KBT.

PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* berkantor di Gapura Prima Office Tower (The Belezza) 20<sup>th</sup> Floor Jl. Let. Jend. Soepeno, No.34 Arteri Permata Hijau, Jakarta. Perusahaan tersebut berkantor cabang di Samarinda (*Branch Office*) tepatnya di Jalan Pangeran Antasari Nomor 61, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, dan memiliki pabrik pengolahan kayu yang didirikan diatas luas area 180.130 M<sup>2</sup> dan luas bangunan 117.128 M<sup>2</sup> di kampung Ratah, Kelurahan Bukuan, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda.

PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* menyediakan sarana atau fasilitas yaitu Diklat untuk pelatihan dan pengembangan SDM, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Poliklinik, Sekolah TK, Masjid, Gereja, Sarana Olahraga. Selain itu, PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* juga menyediakan secretariat

untuk Serikat Pekerja yang ada di perusahaan yaitu SP. Kahutindo dan Seribu Tirta.

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda memiliki pekerja sebanyak 2248 orang yang didalamnya terdapat pekerja dari PT. Karunia Jaya Semesta yang ditempatkan di beberapa Departemen. PT. Karunia Jaya Semesta merupakan perusahaan *outsourcing* yakni sebagai perusahaan pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang mempekerjakan pekerjanya pada kegiatan-kegiatan penunjang diluar kegiatan utama PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk.

Landasan yuridis sistem kerja *outsourcing* di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk adalah sebagai berikut :

- a. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.
- c. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

d. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yang intinya sebagai berikut :

- 1) *Outsourcing* tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) Sistem kerja *Outsourcing* merupakan kebijakan usaha yang wajar dari perusahaan dalam rangka efisiensi usaha.

Berpedoman pada berbagai landasar yuridis tersebut diatas, maka penerapan sistem kerja *outsourcing* di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka dengan demikian sah menurut hukum.

Jumlah pekerja PT. Karunia Jaya Semesta yang bekerja pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk sebanyak 805 orang. Pekerja tersebut terbagi kedalam 2 kelompok pekerjaan *outsourcing* yakni pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa. Pada pemborongan pekerjaan, pekerja PT. Karunia Jaya Semesta bekerja pada kegiatan penunjang (*noncore*) yang terdiri dari 5 kegiatan, antara lain :

a. Pemotongan dan Pengulitan Kayu Bulat (*Log Cutting and Debarking*)

Kegiatan ini merupakan proses mengupas kulit dan memotong kayu bulat menjadi dolok.

b. Pengeringan dan Pemotongan Venir (*Veneer Drying and Cutting*)

Kegiatan ini merupakan proses pengeringan dan pemotongan venir.

c. Perbaiki Venir (*Veneer Repairing*)

Kegiatan ini merupakan proses memperbaiki venir yang rusak dan menyambung venir yang tidak utuh.

d. Perbaiki Kayu Lapis (*Plywood Repairing*)

Kegiatan ini merupakan proses pemotongan sisi, pendempulan, penghalusan, dan pemilahan.

e. Pengemasan (*Packaging*)

Kegiatan ini merupakan proses mengemas kayu lapis dan pelabelan kemasan.

5 (lima) kegiatan penunjang tersebut akan menghasilkan kegiatan utama (*core*) yang terdiri dari 3 kegiatan, yaitu :

a. Pengupasan (*Peeling*), yaitu proses mengupas dolok menjadi venir;

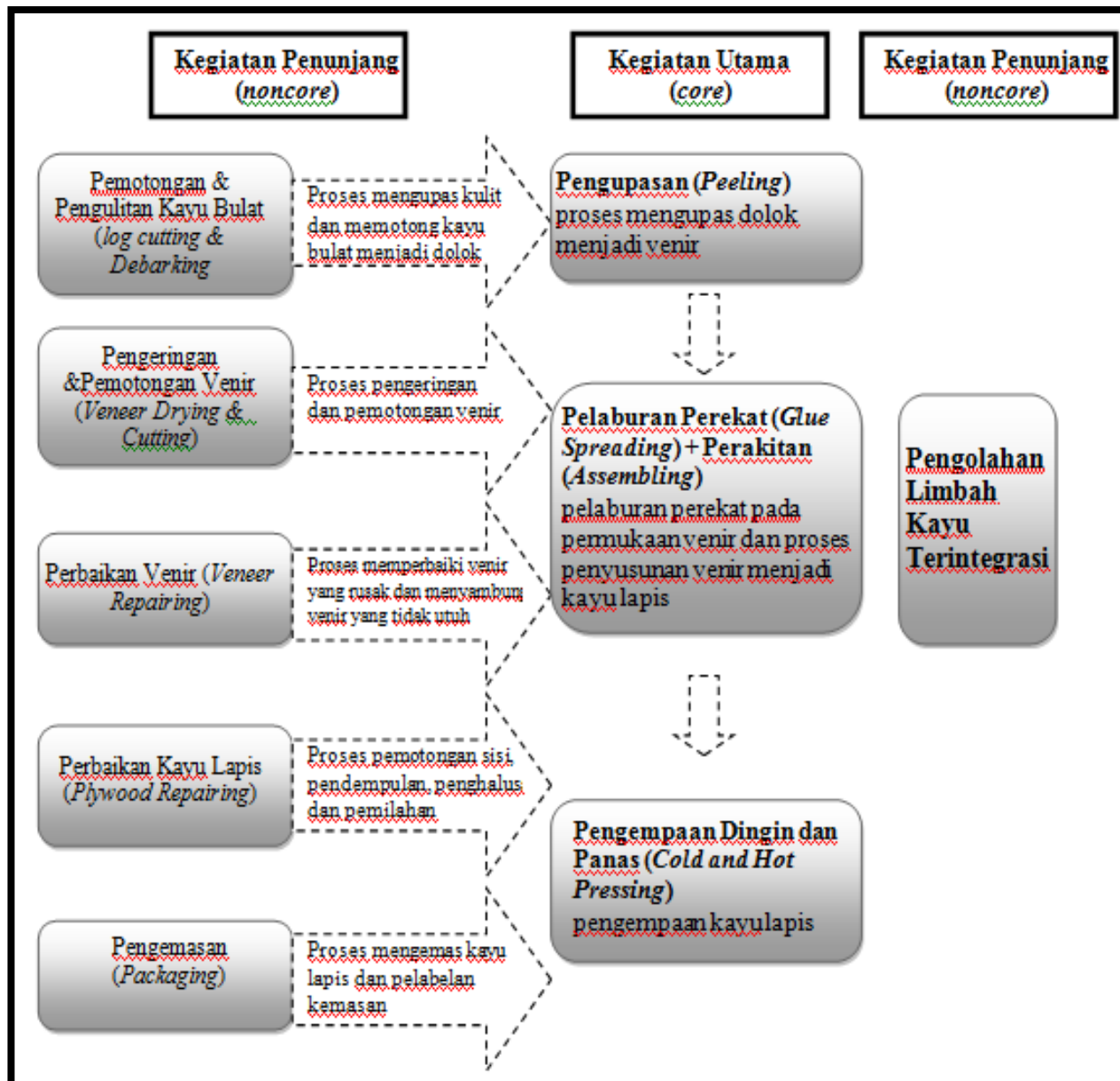
b. Pelaburan Perekat (*Glue Spreading*) + Perakitan (*Assembling*), yaitu proses pelaburan perekat pada permukaan venir dan proses penyusunan venir menjadi kayu lapis;

c. Pengempaan Dingin dan Panas (*Cold and Hot Pressing*), yaitu proses pengempaan kayu lapis.

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk juga mempunyai 1 (satu) kegiatan penunjang (*noncore*) selain 5 (lima) kegiatan penunjang dan 3 (tiga) kegiatan utama diatas, yakni pengolahan limbah kayu

terintegrasi. Untuk lebih jelasnya, berikut alur kegiatan proses produksi :

Gambar 2. Alur Kegiatan Proses Produksi



Sumber : Penulis berdasarkan SK. DPP APKINDO No. 405/SK/VII/2013

PT. Karunia Jaya Semesta juga merupakan perusahaan *outsourcing* sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh pada PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk. Jenis pekerjaan PT. Karunia Jaya Semesta sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja adalah satpam. PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk telah melimpahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya yakni PT. Karunia Jaya Semesta dalam bentuk pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PT. Karunia Jaya Semesta sebagai perusahaan pemborongan pekerjaan pada PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda telah melaksanakan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni :

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan telah dibuat secara tertulis;
- b. Telah memenuhi syarat-syarat :
  - 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
  - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

- c. PT. Karunia Jaya Semesta merupakan perusahaan yang berbentuk badan hukum;

PT. Karunia Jaya Semesta sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja pada PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda telah melaksanakan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni :

- a. Pekerja PT. Karunia Jaya Semesta tidak digunakan oleh PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi;
- b. PT. Karunia Jaya Semesta merupakan perusahaan yang berbentuk badan hukum dan telah memiliki izin dari instansi yang berwenang yakni Pemerintah Republik Indonesia c.q. Lembaga Pengelola dan Penyelenggaraan OSS yang dikeluarkan pada tanggal 4 Februari 2019. Selain itu juga telah mendapatkan izin operasional dari Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yakni Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah (BPPMD) berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor : 503/42/SIO-NAKERTRANS/BPPMD-PTSP/I/2015 tentang Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh PT. Karunia Jaya Semesta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum pelaksanaan *outsourcing* mengatur berbagai hal untuk menjamin hak-hak para pihak, khususnya hak-hak pekerja. Berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya merupakan bentuk perlindungan hukum secara preventif yang memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Hak-hak yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya yaitu sebagai berikut :

a. Upah Kerja Lembur jika Melebihi Waktu Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai hubungan kerja yaitu “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dari definisi tersebut dapat dikatakan adanya hubungan kerja berawal dari sebuah perjanjian kerja, dan akan menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pekerja dan pengusaha.

Hak dan kewajiban para pihak telah dinyatakan secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, salah satunya mengenai waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal tersebut menyebutkan bahwa waktu kerja meliputi :



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

Ketentuan waktu kerja tersebut diatas ada pengecualian terhadap pekerjaan-pekerjaan atau sektor usaha tertentu. Hal tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI mengenai waktu kerja, waktu kerja lembur, dan upah kerja lembur (khusus) di sektor usaha atau pekerjaan tertentu, antara lain sebagai berikut :<sup>27</sup>

- 1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu;
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per-15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu; dan

---

<sup>27</sup> Taufiq Yulianto, "Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur", *Orbith*, Vol. 11, No. 2, Juli 2015, hlm.119.

- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per- 11/Men/VII/2010 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Di Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu.

Waktu kerja yang telah diatur dalam undang-undang, jika melebihi ketentuan maka waktu kerja tersebut dikatakan dengan waktu kerja lembur. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menjelaskan mengenai waktu kerja lembur, yaitu sebagai berikut :<sup>28</sup>

- 1) Waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- 2) Waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
- 3) Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Pengaturan mengenai waktu kerja lembur tersebut diatas tidak berlaku bagi pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu yaitu tidak berhak atas upah kerja lembur alasannya karena pekerja tersebut mendapatkan upah yang tinggi. Pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu tersebut memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak

---

<sup>28</sup> *Ibid.*

dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>29</sup>

Pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja (kerja lembur) harus memenuhi syarat sebagai berikut :<sup>30</sup>

- 1) Ada perintah tertulis dari pengusaha;
- 2) Ada persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 3) Ada daftar pelaksanaan kerja yang memuat nama pekerja dan lamanya waktu kerja lembur, serta waktu kerja lembur pada hari kerja maksimal 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Kerja lembur dapat dilaksanakan dengan adanya perintah tertulis dari pengusaha dan disetujui secara tertulis oleh pekerja/buruh. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis tersebut dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur, kemudian ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha wajib membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang berisi nama pekerja/buruh yang bekerja lembur beserta lamanya waktu kerja lembur.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :

---

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> Much Nurachmad, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, Jakarta, Visimedia, hlm.26.

- 1) Membayar upah kerja lembur;
- 2) Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- 3) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberian makan dan minum tersebut tidak boleh diganti dengan uang.

Pengaturan-pengaturan mengenai upah kerja lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (2) dan Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jika dilanggar oleh pengusaha, maka akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sebagaimana diatur dalam Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Upah kerja lembur dapat dihitung berdasarkan upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah  $1/173$  kali upah sebulan. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka perhitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar

berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum daerah setempat. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.<sup>31</sup> Cara perhitungan upah kerja lembur yaitu sebagai berikut :

- 1) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
  - a) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
  - b) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- 2) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6

---

<sup>31</sup> Taufiq Yulianto, *Op.Cit*, hlm.120.

(enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka ketentuannya sebagai berikut :

- a) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;
  - b) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- 3) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Ketentuan-ketentuan mengenai upah kerja lembur jika dibuat dalam bentuk table adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Kerja

<b>Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Kerja</b>		
Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam Pertama	$1,5 \times \frac{1}{173} \times$ Upah Sebulan	Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam ke-2 dan ke-3	$2 \times \frac{1}{173} \times$ Upah Sebulan	Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum.

Sumber : Penulis.

Tabel 2. Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Libur/Istirahat

<b>Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Libur/Istirahat</b>		
Jam Lembur	Ketentuan Upah Lembur	Rumus
<b>6 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)</b>		
7 Jam pertama	2 x Upah/Jam	7 jam x 2 x $\frac{1}{173}$ x upah sebulan
Jam ke-8	3 x Upah/Jam	1 jam x 3 x $\frac{1}{173}$ x upah sebulan
Jam ke-9 – ke-10	4 x Upah/Jam	1 jam X 4 x $\frac{1}{173}$ x upah sebulan
<b>Hari Libur Resmi Jatuh Pada Hari Kerja Terpendek misal Jum'at</b>		
5 Jam pertama	2 x Upah/Jam	5 jam x 2 x $\frac{1}{173}$ x upah sebulan
Jam ke-6	3 x Upah/Jam	1 jam x 3 x $\frac{1}{173}$ x upah sebulan
Jam ke-7 – ke-8	4 x Upah/Jam	1 jam X 4 x $\frac{1}{173}$ x upah sebulan
<b>5 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)</b>		

8 Jam pertama	2 x Upah/Jam	8 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-9	3 x Upah/Jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-10 – ke-11	4 x Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan

Sumber : Penulis.

Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Perusahaan tentang Tata Tertib dan Syarat-Syarat Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta. Dalam BAB III tentang Pengupahan dan Kerja Lembur angka 3 dijelaskan bahwa Kerja Lembur adalah kerja yang dilakukan melebihi 7 (tujuh) jam sehari atau selebihnya dari 40 (empat puluh) jam seminggu pada hari-hari biasa, kecuali ditentukan lain oleh pemerintah sebagai penyimpangan khusus dan kerja yang dilakukan hari-hari libur resmi atau istirahat mingguan, dengan istirahat mingguan diartikan istirahat pada salah satu hari tiap minggu (tidak perlu jatuh pada hari minggu).

Peraturan perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta menjelaskan bahwa pada dasarnya dilakukan suka rela terkecuali dalam keadaan tertentu atau mendesak, antara lain adanya suatu pekerjaan yang harus segera diselesaikan atau pekerjaan tertumpuk. Untuk pekerjaan lembur, pekerja dalam keadaan layak tidak dapat bekerja lembur, maka pekerja yang bersangkutan harus melaporkan atau memberitahukan terlebih dahulu kepada perusahaan mengenai hal tersebut. Peraturan



perusahaan tersebut juga menjelaskan bahwa untuk pekerjaan lembur pekerja, perhitungan upah lembur dibayar menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan untuk pekerjaan lembur para pekerja, perusahaan terlebih dahulu minta izin kerja lembur kepada Dinas Tenaga Kerja kota Samarinda.

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda telah mematuhi peraturan mengenai pembayaran upah lembur kepada pekerja jika melebihi waktu kerja. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang terdiri dari 22 (dua puluh dua) pekerja pemborongan pekerjaan dan 8 (delapan) pekerja penyedia jasa pekerja (*security*), diketahui bahwa para pekerja telah menerima upah kerja lembur jika bekerja melebihi waktu kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Mat Jamaani Lubis, S.H., (HRD PT. Tirta Mahakam Resources Tbk), Pekerja *outsourcing* penyedia jasa (*security*) sering melakukan kerja lembur dan telah diberi upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan pekerja *outsourcing* pemborongan pekerjaan juga sering melakukan kerja lembur, akan tetapi upah kerja lemburnya dihitung berdasarkan *volume* atau hasil yang telah dikerjakan. Jika dihitung, rata-rata upah yang diperoleh oleh pekerja *outsourcing* pemborongan pekerjaan lebih dari Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah).

b. Hak atas Jaminan Sosial

Manusia dalam kehidupan sehari-hari sering dihadapkan pada sebuah ketidakpastian, baik ketidakpastian yang bersifat spekulasi maupun bersifat murni yang akan menimbulkan kerugian. Ketidakpastian yang bersifat murni disebut dengan resiko. Setiap pekerja/buruh pasti menghadapi yang namanya resiko dan akan mencapai hari tua. Seorang pekerja/buruh juga dapat mengalami kecelakaan kerja sehingga dapat mengganggu kelancaran penerimaan penghasilannya. Pekerja/buruh juga dapat menderita sakit mulai dari yang ringan sampai yang berat sehingga harus dirawat di rumah sakit yang memerlukan pembiayaan. Terlebih lagi jika pekerja/buruh sebagai tulang punggung keluarga meninggal dunia yang mengakibatkan penghasilannya dihentikan, maka keluarga yang ditinggalkan akan kehilangan sumber penghasilannya.<sup>32</sup>

Resiko-resiko yang akan dihadapi oleh pekerja/buruh ada banyak dan bersifat universal, sehingga diperlukan adanya instrumen atau alat yang berfungsi untuk menanggulangi atau setidak-tidaknya untuk mencegah atau mengurangi timbulnya resiko-resiko yang dialami oleh pekerja/buruh. Instrumen atau alat tersebut disebut dengan jaminan sosial.

---

<sup>32</sup> Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja", *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No.1, Januari-Maret 2014, hlm.54.

Filosofi jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berakar pada sistem kapitalisme karena jaminan sosial diterjemahkan sebagai strategi penyediaan cadangan dana mengatasi resiko ekonomi yang timbul secara sistemik dalam siklus ekonomi kapitalisme (krisis).<sup>33</sup>

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan bahwa “Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”. Undang-Undang tersebut dalam Pasal 3 menjelaskan mengenai tujuan sistem jaminan sosial nasional yaitu “Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya”.

Jaminan sosial tenaga kerja memiliki beberapa aspek, diantaranya :<sup>34</sup>

- 1) Memberikan perlindungan dasar sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan hidup tenaga kerja beserta keluarganya; dan

---

<sup>33</sup> Salamuddin Daeng, 2011, *Jaminan Sosial dan Posisi Konstitusi UUD 1945*, Free Trade Watch Edisi Desember 2011.

<sup>34</sup> Dede Agus, *Op.Cit*, hlm.55.

- 2) Merupakan bentuk penghargaan kepada tenaga kerja yang telah berkontribusi terhadap perusahaan, baik dari segi tenaga maupun pikirannya.

Jaminan sosial merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh, pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh berkaitan dengan jaminan sosial. Hak atas jaminan sosial telah diakui oleh dunia internasional karena merupakan salah satu hak asasi manusia yang dinyatakan secara tegas dalam Deklarasi Hak-Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas perlindungan dan jaminan pada waktu mengalami sakit, cacat, hari tua, meninggal dunia, dan menganggur”. Oleh karena itu, dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial menyebutkan “Setidak-tidaknya tiga dari sembilan cabang program jaminan sosial yang secara minimum harus diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pemeliharaan kesehatan”.<sup>35</sup>

Hak atas jaminan sosial secara tersirat diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menyebutkan

---

<sup>35</sup> *Ibid.*

bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sedangkan Pasal 28 H ayat (3) UUD NRI 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

Penghidupan yang layak dan jaminan sosial merupakan hak asasi setiap warga negara yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksana Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menyebutkan bahwa “Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga-tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Jaminan Sosial telah memperoleh dasar hukum melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Saat ini telah berlaku peraturan perundang-undangan yang mendukung jaminan sosial, diantaranya Undang-Undang Nomor 40 Tahun

2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Jaminan Sosial di Indonesia secara tegas telah dinyatakan dalam undang-undang yaitu terdapat dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Program-program tersebut antara lain :

1) Program jaminan kesehatan;

Jaminan Kesehatan diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan yang dalam Pasal 1 angka 1 menjelaskan bahwa “Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah”. Pasal 20 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 menyatakan bahwa “Manfaat Jaminan Kesehatan bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitasi, termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan”.

Pengelolaan dana sistem jaminan sosial pada dasarnya berbentuk asuransi sosial atau tabungan wajib. Asuransi sosial maksudnya bahwa dana yang terkumpul akan dikelola berdasarkan prinsip-prinsip asuransi dimana ada semacam subsidi silang bagi penerima tunjangan. Maksudnya, ada pengaturan agar kalau ada klaim, klaim itu sebesar jumlah yang dapat ditangani oleh sistem tersebut, jadi tidak tiba-tiba semua mengklaim jaminan pensiun atau jaminan kesehatan pada waktu bersamaan. Contohnya untuk pelayanan kesehatan, tunjangan yang lebih dulu sakit akan diambil dari dana anggota yang belum sakit. Dalam sistem asuransi sosial akan terjadi *pooling of risk* alias pengumpulan resiko bersama. Jika dikelola secara *managed care*, biaya kesehatan pun dapat relatif terkendali.<sup>36</sup>

2) Program jaminan kecelakaan kerja;

Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menjelaskan mengenai tujuan jaminan kecelakaan kerja yaitu “Menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Pasal 31 ayat (1) Undang-

---

<sup>36</sup> Dinna Wisnu, 2012, *Politik Sistem Jaminan Sosial Menciptakan Rasa Aman dalam Ekonomi Pasar*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, hlm. 36-37.

Undang Nomor 40 Tahun 2004 menyatakan bahwa “Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia”.

3) Program jaminan hari tua;

Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menjelaskan mengenai tujuan jaminan hari tua yaitu “Menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia”. Adapun Pasal 37 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menyatakan bahwa “Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap”.

4) Program jaminan pensiun;

Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menyatakan bahwa “Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap”. Pasal 41 Undang-Undang



Nomor 40 Tahun 2004 menjelaskan mengenai manfaat jaminan pensiun yakni uang tunai yang diterima setiap bulan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun sampai meninggal dunia;
  - b) Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai meninggal dunia;
  - c) Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi;
  - d) Pensiun anak, diterima anak ahli waris peserta sampai mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja, atau menikah; atau
  - e) Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris peserta lajang sampai batas waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 5) Program jaminan kematian.

Pasal 43 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menyatakan bahwa “Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia”. Pasal 45 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menyatakan bahwa

“Manfaat jaminan kematian berupa uang tunai dibayarkan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”.

Jaminan sosial diatur dalam BAB IV tentang Jaminan Sosial dan BAB V tentang Jaminan Sosial Lainnya Peraturan Perusahaan tentang Tata Tertib dan Syarat-Syarat Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta. Pada dasarnya PT. Karunia Jaya Semesta menyadari bahwa pekerja mempunyai arti dan peranan yang sangat penting dalam peningkatan produksi dan produktivitas pada khususnya, sehingga perlu diberikan perlindungan dalam upaya menanggulangi dalam resiko sosial terutama kecelakaan kerja, oleh karena itu perusahaan mengikut sertakan seluruh pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial.

Jaminan Sosial yang diperoleh para pekerja *outsourcing* antara lain jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. 5 jaminan tersebut dibagi kedalam 2 jenis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Peraturan Perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta mengatur mengenai jaminan sosial selain Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kesehatan, yaitu pekerja menerima tunjangan karena meninggal dunia biasa bagi pekerja sendiri, maka perusahaan akan memberikan uang duka kepada ahli warisnya yang besarnya ditetapkan sesuai peraturan perundangan yang berlaku. Bagi keluarga pekerja (istri atau suami atau anak sah yang masih menjadi tanggungan) bila meninggal dunia, maka perusahaan akan memberikan uang duka kepada pekerja yang bersangkutan secara bijaksana. Dalam hal nikah atau kawin bagi pekerja, maka perusahaan juga akan memberikan uang suka cita atau bantuan secara kebijaksanaan.

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda telah mematuhi peraturan mengenai hak pekerja untuk memperoleh jaminan sosial. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang terdiri dari 22 (dua puluh dua) pekerja pemborongan pekerjaan dan 8 (delapan) pekerja penyedia jasa pekerja (*security*), diketahui bahwa para pekerja telah memperoleh hak atas jaminan sosial.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Mat Jamaani Lubis, S.H., (HRD PT. Tirta Mahakam *Resorces* Tbk), ketentuan-ketentuan mengenai BPJS Kesehatan dan BPJS

Ketenagakerjaan yang diterapkan di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* adalah sebagai berikut :

- 1) Jaminan Kesehatan, besarnya iuran yang dibayar adalah 5% dari upah yang dilaporkan, dengan rincian 1% dibayar oleh pekerja dan 4% dibayar oleh perusahaan.
- 2) Jaminan Kecelakaan Kerja, besarnya iuran yang dibayar adalah 0,89% dari upah yang dilaporkan karena memiliki tingkat resiko yang sedang dan ditanggung sepenuhnya oleh PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*.
- 3) Jaminan Hari Tua, besarnya iuran yang dibayar adalah 5,7% dari upah yang dilaporkan, dengan rincian 2% dibayar oleh pekerja dan 3,7% dibayar oleh perusahaan.
- 4) Jaminan Pensiun, besarnya iuran yang dibayar adalah 3% dari upah yang dilaporkan, dengan rincian 1% dibayar oleh pekerja dan 2% dibayar oleh perusahaan.
- 5) Jaminan Kematian, besarnya iuran yang dibayar adalah 0,3% dari upah yang dilaporkan dan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan program yang bertujuan untuk melindungi pekerja maupun pengusaha sebagai salah satu cara pencegahan (*Preventif*) terhadap terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam

lingkungan kerja, yaitu dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah mencegah, mengurangi bahkan menghilangkan resiko kecelakaan kerja (*Zero Accident*) yang dapat menimbulkan terjadinya cacat atau kematian pada pekerja, mencegah rusaknya tempat dan peralatan kerja, dan mencegah pencemaran lingkungan dan masyarakat di sekitar tempat kerja.<sup>37</sup> Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan karena apabila seseorang mengalami sakit atau kecelakaan dalam bekerja akan berdampak pada diri, keluarga, dan lingkungannya.<sup>38</sup>

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus diterapkan pada setiap perusahaan. Penanggungjawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja, dan pengurusannya dilaksanakan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan memberi pengaruh bagi pekerja, karena suasana kerja akan jadi tenang sehingga pekerja dapat fokus

---

<sup>37</sup> Erni Darmayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan", *Jurnal Cendekia Hukum*, Vol.3, No.2, Maret 2018, hlm.288.

<sup>38</sup> Irzal, 2016, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta, Kencana, hlm. 3.

pada pekerjaannya tanpa khawatir akan terjadinya kecelakaan kerja.<sup>39</sup>

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja Pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. Per.03/MEN/1978 tentang Penunjukan dan Wewenang, Serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ahli Keselamatan Kerja, dan lain sebagainya.

Keselamatan kerja pada dasarnya bersumber pada 2 (dua) hal penting, yaitu keamanan dan ketertiban kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk mewujudkan perlindungan keselamatan

---

<sup>39</sup> *Ibid.*

kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Dengan demikian maka perlindungan terhadap pekerja/buruh ini akan mencakup :<sup>40</sup>

- 1) Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan serta proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- 2) Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit;
- 3) Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- 4) Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

---

<sup>40</sup> Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, hlm..43-44.

Syarat keselamatan kerja yang diterapkan di tempat kerja antara lain peralatan yang dianggap berbahaya, pekerjaan konstruksi dan perawatan bangunan, usaha pertanian kehutanan dan perikanan, usaha pertambangan, usaha pengangkutan barang dan manusia, usaha penyelam, pekerjaan dengan tekanan udara atau suhu tinggi/rendah, pekerjaan dalam tangki atau lubang, serta di tempat kerjanya yang terdapat atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, radiasi, suara dan getaran.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjelaskan mengenai syarat-syarat keselamatan kerja yaitu :

- 1) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- 2) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- 3) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya;
- 4) Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- 5) Memberi alat perlindungan diri kepada para pekerja;
- 6) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca sinar atau radiasi, suara dan getaran;



- 7) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun phychis, infeksi dan penularan;
- 8) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- 9) Menyelenggarakan suhu dan lembap udara yang baik;
- 10) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- 11) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- 12) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- 13) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- 14) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- 15) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- 16) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- 17) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan secara tegas bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Kemudian lebih diperjelas pada ayat (2) yang menyatakan bahwa “Untuk melindungi keselamatan

pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan perusahaan diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur dengan Peraturan Pemerintah yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tersebut wajib diterapkan oleh seluruh perusahaan yang ada di Indonesia khususnya perusahaan yang memiliki resiko kerja. Salah satu perusahaan yang telah melaksanakan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja adalah PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk yang dibantu oleh perusahaan *outsourcing* yakni PT. Karunia Jaya Semesta.

Peraturan Perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta dalam BAB VIII tentang Syarat-Syarat Perlindungan Kerja menyatakan bahwa syarat-syarat dan alat-alat perlindungan diri untuk keselamatan dan kesehatan kerja akan disediakan oleh perusahaan menurut sifat dan jenis pekerjaannya. Perusahaan akan melaksanakan atau mematuhi peraturan-peraturan yang mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta peraturan ketenagakerjaan lainnya.

PT. Karunia Jaya Semesta telah melaksanakan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja yang bekerja di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk dengan menyediakan alat pelindung diri berupa baju seragam, helm, sepatu safety bagi pekerja yang bekerja dibagian mesin (bagian produksi hanya pakai sepatu biasa), dan masker. Penyediaan alat pelindung diri tersebut bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk. Hak tersebut didukung dengan data yang penulis terima melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang menyatakan bahwa telah menerima perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Menerima Upah yang Layak Sesuai UMK

Pekerja/buruh pada dasarnya mendapat banyak perlindungan untuk memenuhi hak-haknya, salah satunya berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”. Salah satu kebijakan pengupahan tersebut yaitu Upah Minimum sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 88

ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Pekerja menjadi sejahtera apabila upah yang didapat mencukupi kebutuhan.<sup>41</sup>

Upah Minimum terbagi menjadi 2, yaitu upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang semata-mata diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain diatur Undang-Undang, pengaturan pengupahan juga terdapat dalam peraturan

---

<sup>41</sup> Edytus Adisu, 2008, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*, Jakarta, ForumSahabat, hlm. 1.

perusahaan, salah satunya Peraturan Perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta. Dalam BAB III tentang Pengupahan dan Kerja Lembur, angka 1 menyatakan bahwa tiap pekerja mempunyai jabatan dalam perusahaan dan untuk setiap jabatan tersebut ditetapkan upahnya sesuai dengan penilaian perusahaan terhadap jabatan/bagian yang bersangkutan dan upah terendah yang berlaku di perusahaan tidak kecil dari standar Upah Minimum dan/atau Upah Minimum Sektoral.

PT. Karunia Jaya Semesta merupakan perusahaan *outsourcing* yang membantu PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* dalam melaksanakan kegiatan utamanya. PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* merupakan perusahaan yang berlokasi di kota Samarinda. Upah minimum kota Samarinda pada tahun 2019 adalah Rp.2.868.081,- (dua juta delapan ratus enam puluh delapan ribu delapan puluh satu rupiah) sedangkan upah/gaji yang diperoleh pekerja *outsourcing* pada PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* berkisar antara Rp.4.000.000 (empat juta rupiah) sampai dengan Rp.5.000.000 (lima juta rupiah). Hal tersebut dapat diartikan bahwa PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* telah melaksanakan perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan memberikan upah kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kehidupan yang layak. Hak tersebut didukung dengan data yang penulis terima melalui

kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang menyatakan bahwa telah menerima upah yang layak.

e. Hak Istirahat, Cuti, dan Libur

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”. Pasal 79 ayat (2) menegaskan bahwa waktu istirahat dan tersebut diantaranya :

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat

tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pasal 85 ayat (2) menjelaskan bahwa “Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha”, selain itu pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan tersebut telah dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, salah satunya adalah PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*.

PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* telah melaksanakan perlindungan terhadap hak pekerja *outsourcing* untuk mendapatkan waktu istirahat, waktu libur dan cuti tahunan. Waktu istirahat yang diterima terbagi menjadi waktu istirahat harian selama 1 (satu) jam yakni jam 12.00-13.00 WITA dan waktu istirahat mingguan yakni 1 (hari) karena bekerja selama 6 (enam) hari. Waktu libur juga telah diterima pekerja dengan tidak bekerja pada hari libur resmi seperti yang tercantum dalam kalender. Akan tetapi, pekerja *outsourcing* tidak menerima hak

cuti yakni cuti tahunan karena merupakan pekerja kontrak, kecuali pekerja perempuan yang mendapatkan hak cuti menstruasi, hamil, dan melahirkan.

Berdasarkan data yang penulis terima melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing*, seluruhnya menyatakan bahwa telah memperoleh perlindungan atas waktu istirahat, waktu libur, dan cuti tahunan. Artinya PT. Karunia Jaya Semesta telah melaksanakan peraturan perusahaannya tentang Tata Tertib dan Syarat-Syarat Kerja dalam BAB VII yang menjelaskan mengenai pembebasan pekerja dari kewajiban bekerja.

f. Mendapatkan Fasilitas Kesejahteraan

Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya sesuai amanat. Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu, Pasal 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan”. Perusahaan-perusahaan di Indonesia telah melaksanakan amanat Pasal 100 dan 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, salah satunya adalah PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*.



PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk telah mendirikan koperasi untuk para pekerjanya. Bagi pekerja *outsourcing* dari PT. Karunia Jaya Semesta yang bekerja pada PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk juga didirikan koperasi. Hal tersebut juga didukung dengan data yang penulis terima melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang menyatakan bahwa telah mendapatkan perlindungan atas kesejahteraan.

g. Menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Peraturan tersebut merupakan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 menyatakan bahwa “Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan”. Kemudian Pasal 1 angka 2 peraturan tersebut menjelaskan Hari Raya

Keagamaan yang dimaksud adalah “Hari Raya Idul Fitri bagi Pekerja/Buruh yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi Pekerja/Buruh yang beragama Kristen Katholik dan Kristen Protestan, Hari Raya Nyepi bagi Pekerja/Buruh yang beragama Hindu, Hari Raya Waisak bagi Pekerja/Buruh yang beragama Budha, dan Hari Raya Imlek bagi Pekerja/Buruh yang beragama Konghucu”.

Pekerja/Buruh yang menerima THR Keagamaan adalah Pekerja/Buruh yang telah bekerja selama 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. THR Keagamaan wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Jika Pengusaha terlambat membayar THR Keagamaan maka akan dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar”.

Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing*, seluruhnya menyatakan bahwa telah menerima tunjangan hari raya keagamaan yakni pada hari raya idul fitri, karena beragama islam. Artinya peraturan perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta dalam BAB XV tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) telah dilaksanakan. Peraturan

perusahaan tersebut menjelaskan pekerja yang berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya adalah pekerja yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih yang diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, dan diberikan sesuai Permenaker Nomor 06/MEN/2016.

Negara Indonesia menganut konsep negara kesejahteraan. Hal tersebut tertuang dalam Pembukaan UUD NRI 1945 yang berbunyi “Pemerintah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa” serta Pasal-Pasal UUD NRI 1945 diantaranya Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28B, Pasal 28C, Pasal 28H, Pasal 31, Pasal 33, dan Pasal 34 UUD NRI 1945.<sup>42</sup>

Konsekuensi dari dianutnya konsep negara kesejahteraan ialah Pemerintah Indonesia memiliki kewajiban untuk menjamin kesejahteraan bagi warga negaranya, yang salah satunya diwujudkan dengan adanya tindakan perlindungan hak asasi manusia dari negara bagi warga negaranya tanpa terkecuali, termasuk dalam hal ini ialah menjamin dan melindungi hak-hak para pekerja, khususnya hak-hak kaum perempuan.<sup>43</sup>

Hak-hak kaum perempuan telah diupayakan untuk diwujudkan dalam hal kesetaraan dan keadilan gender sebagai visi Kementerian

---

<sup>42</sup> Mohammad Robi Rismansyah & Yasmin Hadid, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Di Tempat Kerja Dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional”, *Padjajaran Law Review*, Vol. 7, No.2, 2019, hlm. 29-30.

<sup>43</sup> *Ibid.*

Pemberdayaan Perempuan RI yang merupakan bentuk pembaruan pembangunan pemberdayaan perempuan yang selama tiga dasa warsa telah memberikan manfaat yang cukup besar. Berbagai peningkatan pemberdayaan perempuan bisa dilihat dengan meningkatnya kualitas hidup perempuan dari berbagai aspek, meskipun masih belum optimal.<sup>44</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan beberapa peraturan pelaksanaannya mengatur mengenai hak-hak bagi pekerja perempuan. Bahkan jauh sebelum itu pada tahun 1984 Pemerintah Indonesia telah meratifikasi konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa, yaitu *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW). Di Indonesia konvensi tersebut secara resmi disebut sebagai Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita melalui Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984.<sup>45</sup> Hak-hak pekerja perempuan diantaranya sebagai berikut :

a. Hak Cuti Menstruasi

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang

---

<sup>44</sup> Hervina Puspitosari dan Andina Elok Puri Maharani, “Pengarusutamaan Gender di Bidang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum dan Kebijakan Sosial*, Vol. 3, No.1, 2014, hlm. 15.

<sup>45</sup> Libertus Jehani dan Editus Adisu, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Jakarta, VisiMedia, hlm. 2.

tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.<sup>46</sup>

Ketentuan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*. Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang diantaranya terdiri dari 13 (tiga belas) pekerja perempuan, menyatakan bahwa telah memperoleh hak cuti saat menstruasi hari pertama dan hari kedua. Hal tersebut dapat diartikan bahwa peraturan perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta dalam BAB VII huruf C angka 2 yang menyatakan “Cuti haid diberikan selama 2 (dua) hari yaitu hari pertama dan hari kedua waktu setiap bulan” telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*.

b. Hak Cuti Hamil dan Melahirkan

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”. Ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*. Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui kuesioner yang

---

<sup>46</sup> Sali Susiana, “Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme”, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8, No.2, Desember 2017, hlm. 211.

telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang diantaranya terdiri dari 13 (tiga belas) pekerja perempuan, 11 pekerja menyatakan bahwa telah memperoleh hak cuti hamil dan melahirkan, 2 pekerja menyatakan tidak memperoleh hak cuti hamil dan melahirkan karena belum menikah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa peraturan perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta dalam BAB VII huruf C angka 1 yang menyatakan “Cutu Hamil atau melahirkan diberikan selama 1 (satu) setengah bulan sebelum dan 1 (satu) setengah bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan (bukan abortus menurut keterangan dokter) diberikan 1 (satu) setengah bulan” telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk.*

c. Hak Cuti Keguguran

Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”. Ketentuan Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk.* Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang diantaranya terdiri dari 13 (tiga belas) pekerja perempuan, menyatakan tidak

memperoleh hak cuti keguguran karena belum pernah mengalami keguguran. Akan tetapi, berdasarkan wawancara penulis dengan Mat Jamaani Lubis, S.H., (HRD PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*) menyatakan bahwa perusahaan akan memberikan hak cuti keguguran apabila ada pekerja yang mengalaminya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaturan mengenai cuti keguguran dalam peraturan perusahaan BAB VII huruf C angka 1.

d. Hak Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*. Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang diantaranya terdiri dari 13 (tiga belas) pekerja perempuan, 11 pekerja menyatakan bahwa telah memperoleh hak cuti menyusui. 2 pekerja menyatakan tidak memperoleh hak cuti menyusui karena belum menikah dan mempunyai anak.

Menjamin kepastian hukum bagi pekerja *outsourcing* di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*, selain perlindungan hukum secara preventif

juga terdapat perlindungan hukum secara represif. Perlindungan hukum represif merupakan sarana atau upaya pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK atau pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan. Perlindungan hukum pekerja secara represif dapat meliputi perlindungan dalam perselisihan hubungan industrial dan perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### 1. Perlindungan Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (perusahaan) termasuk pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja (sebagai perusahaan penerima pekerjaan) dan perusahaan pemberi pekerjaan dalam hukum ketenagakerjaan merupakan perselisihan hubungan industrial.<sup>47</sup>

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.<sup>48</sup> Tetapi dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang-

---

<sup>47</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *Op.Cit*, hlm.148.

<sup>48</sup> Moch Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung, Mandar Maju, hlm. 159-160.



Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial menyatakan bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui 2 (dua) jalur, yaitu jalur pengadilan dan jalur diluar pengadilan. Tujuan kedua jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu adalah untuk:<sup>49</sup>

- a. Menciptakan ketenangan atau ketentraman dalam kerja serta ketenangan usaha;
- b. Meningkatkan produksi;
- c. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia, oleh karena itu hubungan industrial pancasila harus dilaksanakan sesuai dengan asas tri kemitraan (*three partnerships*), yaitu *partnership in responsibility*, *partnership in production* dan *partnership in profit*.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur diluar pengadilan (non litigasi), yaitu:

- a. Penyelesaian melalui bipartit/negosiasi

---

<sup>49</sup> H.P. Penggabean, 2007, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, Jala Permata, hlm. V-VI.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004). Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian ini juga disebut negosiasi, yaitu upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) ini dilakukan melalui seorang atau lebih penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Dalam Pasal 1 angka 11 UU No. 13 Tahun 2003 dapat diketahui bahwa mediasi adalah penyelesaian semua jenis perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator. Mediator yang dimaksud adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang

ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan tugas wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 12 UU No. 2 Tahun 2004).

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral sesuai ketentuan Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004. Konsiliator bukan pegawai instansi ketenagakerjaan, tetapi pihak lain yang telah terdaftar di instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan dan/atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan (litigasi), yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. Susunan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim,

Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti. PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Perselisihan hak untuk tingkat pertama;
- b. Perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
- d. Perselisihan antarserikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Mat Jamaani Lubis, S.H. (HRD PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*), diketahui bahwa apabila terjadi perselisihan atau permasalahan pekerja *outsourcing* di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*, biasanya terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika perundingan bipartit tidak menyelesaikan masalah, maka permasalahan diselesaikan melalui perundingan tripartit yang di mediasi oleh seorang mediator yakni dinas tenaga kerja kota Samarinda. Selanjutnya bila perundingan tripartit tidak menyelesaikan kesepakatan, maka mediator dinas tenaga kerja kota Samarinda mengeluarkan surat anjuran dan risalah mediasi. Apabila salah satu pihak tidak menerima surat anjuran tersebut, maka dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dengan melampirkan risalah mediasi.

## 2. Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

“(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh memunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;

- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.”

Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut di atas dapat dikatakan bahwa pelarangan PHK dengan alasan-alasan yang telah ditentukan Pasal 153 tersebut merupakan upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja termasuk pekerja outsourcing agar kelangsungan kerja di perusahaan tempat kerjanya tidak terjadi PHK oleh pengusaha secara sewenang-wenang. Hal ini diperjelas oleh Pasal 153 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Walaupun ada larangan PHK, namun pengusaha diperbolehkan juga melakukan PHK dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerja melakukan kesalahan berat;
- b. Pekerja terlibat kasus pidana;
- c. Pekerja melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- d. Pekerja mengundurkan diri karena kemauan sendiri;
- e. Perubahan status penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan;
- f. Perusahaan merugi 2 tahun berturut-turut atau keadaan memaksa (*force majeure*);
- g. Perusahaan melakukan efisiensi;
- h. Perusahaan pailit;
- i. Pekerja meninggal dunia;

- j. Pekerja pension;
- k. Pekerja mangkir kerja lima hari berturut-turut;
- l. Pekerja mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pekerja/buruh yang terkena PHK oleh pengusaha/perusahaan dengan alasan-alasan seperti tersebut di atas, sebagai kompensasi perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh adalah sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 166 sampai Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003 yang pada dasarnya pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang wajib diberikan oleh pengusaha dengan besaran jumlah bervariasi sesuai dengan masa kerja dan jenis PHK yang diberikan sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Faktor Penghambat Pemenuhan Hak-Hak Pekerja di PT Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda**

Faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk adalah sebagai berikut :

### 1. Faktor Pendidikan

Negara Indonesia adalah negara hukum yang memiliki berbagai macam teori hukum dan asas hukum, salah satunya adalah teori fiksi hukum. Pemberlakuan teori fiksi hukum di Indonesia dapat dilihat

dalam semua jenjang peraturan perundang-undangan. Hal ini diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang yang menyatakan agar setiap orang mengetahuinya, peraturan perundang-undangan harus diundangkan dengan menempatkannya dalam :

- a. Lembaran Negara Republik Indonesia;
- b. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia;
- c. Berita Negara Republik Indonesia;
- d. Tambahan Berita Negara Republik Indonesia;
- e. Lembaran Daerah;
- f. Tambahan Lembaran Daerah; atau
- g. Berita Daerah.

Diundangkannya peraturan perundang-undangan dalam lembaran resmi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan ini, artinya setiap orang dianggap telah mengetahuinya. Teori fiksi hukum beranggapan bahwa begitu suatu norma hukum diberlakukan, maka pada saat itu pula setiap orang dianggap tahu hukum. Ketidaktahuan seseorang akan hukum tidak dapat membebaskan seseorang itu dari tuntutan hukum.<sup>50</sup>

Pemberlakuan teori fiksi hukum di Indonesia akan dirasakan dampaknya oleh seluruh masyarakat, khususnya pekerja. Dalam melakukan pekerjaan, setiap pekerja mempunyai hak-hak yang

---

<sup>50</sup> Ali Marwan HSB, "Mengkritisi Pemberlakuan Teori Fiksi Hukum", *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol.16, No.3, September 2016, hlm.252.



dilindungi oleh hukum baik itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun peraturan perundang-undangan lainnya.

Teori fiksi hukum menyatakan bahwa setiap orang mengetahui hukum. Faktanya masih terdapat pekerja yang tidak mengetahui hak-haknya sebagaimana yang tercantum dalam hukum atau peraturan perundang-undangan. Hal tersebut memungkinkan pengusaha atau perusahaan untuk melakukan hal-hal yang akan merugikan pekerja. Terlebih lagi di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk, berdasarkan data yang penulis peroleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja, diketahui bahwa 27 (dua puluh tujuh) pekerja hanya tamatan Sekolah Menengah Atas/Sederajat (SMA/Sederajat) dan 3 (tiga) pekerja tamatan Sekolah Menengah Pertama/Sederajat (SMP/Sederajat). Artinya bahwa tingkat pendidikan juga menjadi faktor seseorang untuk lebih mengetahui hukum, seseorang tamatan Sarjana masih banyak yang tidak mengetahui hukum, terlebih lagi yang tamatan Sekolah Menengah Atas/Sederajat (SMA/Sederajat) atau Sekolah Menengah Pertama/Sederajat (SMP/Sederajat).

## 2. Faktor Status Pekerja Harian Lepas

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda memiliki pekerja sebanyak 2248 orang yang didalamnya terdapat pekerja dari PT. Karunia Jaya Semesta yang ditempatkan di beberapa Departemen. PT. Karunia Jaya Semesta merupakan perusahaan *outsourcing* yakni sebagai perusahaan pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyedia

jasa pekerja/buruh. Pekerja pemborongan pekerjaan (kerja borongan) pada PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk ada yang didaftarkan pada program jaminan pensiun dan ada yang tidak didaftarkan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Mat Jamaani Lubis, S.H., (HRD PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk), alasan pekerja tidak didaftarkan pada program jaminan pensiun dikarenakan terdapat pekerja yang berstatus harian lepas yang artinya bekerja jika ada bahan yang dikerjakan dan tidak bekerja jika tidak ada bahan yang dikerjakan. Jika tidak bekerja maka BPJS tidak dibayar atau di nonaktifkan, dan akan diaktifkan kembali jika ada bahan yang akan dikerjakan, sehingga menyulitkan administrasi pendaftaran program jaminan pensiun. Hal tersebut mengakibatkan PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk tidak mendaftarkan program jaminan pensiun. Pekerja *outsourcing* pada PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk tergolong dalam pekerja usia muda atau jauh dari waktu pensiun. Pekerja tersebut berusia diantara 20-35 tahun, sementara usia pensiun yaitu 55-65 tahun. Hal tersebut yang menjadi pertimbangan perusahaan tidak mendaftarkan pekerja pada program jaminan pensiun.

### 3. Faktor Banyaknya Beban Kerja

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk mulai beroperasi pada tahun 1983 yang berlokasi di tepi sungai Mahakam tepatnya di kampung Ratah, Kelurahan Bukuan, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda. Disamping memproduksi *plywood*, perusahaan tersebut juga

memproduksi *Blockboard* pada tahun 1986, *Fancy Wood* pada tahun 1992 (tutup tahun 2007), *Color Floor* pada tahun 1997 (tutup tahun 2006), *Moulding* pada tahun 2003 (tutup tahun 2008), dan pada bulan Desember 1999 PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* menjadi perusahaan publik (*go public*) yakni masyarakat umum dapat memiliki saham perusahaan ini.

Produk-produk yang diproduksi atau dihasilkan oleh PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* antara lain :

- a. *Plywood*;
- b. *Blockboard, lamin ply, lumber core*;
- c. *Sawmill*;
- d. *Polyester*.

Produk yang dihasilkan sebagian besar di ekspor ke luar negeri terutama ke Amerika, Jepang, dan negara-negara Asia lainnya. Sumber bahan baku yang dikelola mendapat pasokan dari PT. Ratah Timber, PT. Roda Mas, PT. Narkata, PT. Amindo, PT. Borneo Indah, PT. Kiani, PT. Blayan Rifer, PT. Bumi Anugerah Lestari, dan PT. KBT.

Banyaknya produk yang dihasilkan oleh PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* yang akan dikirimkan ke berbagai negara, membuat beban kerja yang diterima pekerja akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan waktu libur yang seharusnya diterima oleh pekerja sering diganti dengan kerja lembur karena

banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan atau kejar target. Akan tetapi, tidak dipenuhinya waktu libur telah diganti dengan dibayarnya upah kerja lembur kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 78 ayat (2) dan Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.