

**Kontraktor Pertambangan: Sebuah Tinjauan Hak-hak Normatif Pekerja**Sudibyo Aji Narendra Buwana<sup>1</sup>, Hardi Fardiansyah<sup>2</sup>, Nanda Dwi Rizkia<sup>3</sup><sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Dharma Andigha, Bogor, Indonesia, [snarendrabuwana@gmail.com](mailto:snarendrabuwana@gmail.com)<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Dharma Andigha, Bogor, Indonesia<sup>3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Dharma Andigha, Bogor, Indonesia**ABSTRACT**

Normative provisions based on Chapter IV, Part Two of Employment, Article 25 Paragraph 3 of Law No. 6 of 2023 Concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 Concerning Job Creation to become a Law that stipulates that annual leave is given at least 12 (twelve) working days after workers or laborers have worked for 12 (twelve) months continuously. The gap in *das sein* is that the provisions of Chapter IV, Part Two, of Employment Article 25, Paragraph 3, of Law No. 6th, 2023, apply to workers in the company. Researchers observe that there is a gap between *das sein* and *dass sollen*. The formulation of the problem is: what are the normative rights of workers, and what are the sanctions for companies that do not provide workers' normative rights. The type of research used by researchers in this study is empirical-juridical. The research approach used is empirical-juridical, which is closely related to the case approach. The source of legal material uses primary data, namely interviews and observations conducted by researchers by visiting the research site directly. Secondary data uses primary legal materials, namely applicable laws and regulations, secondary legal materials, namely books, journals, and relevant previous research results, as well as tertiary legal materials in the form of websites. Data collection techniques using in-depth interviews and observation All primary and secondary data in this study were collected and analyzed qualitatively. Conclusions are drawn deductively. The result of his research is that the normative right to annual leave has not been implemented by the company. The conclusion is that the normative rights received by workers who are bound by PKWT at a Mining Contractor Services Company consist of economic rights, political rights, medical rights, and social rights. Sanctions for companies can be punishable by imprisonment for a minimum of 1 (one) month and a maximum of 12 (twelve) months and/or a fine of a minimum of Rp. 10,000,000.00 (ten million rupiah) and a maximum of Rp. 100,000,000.00 (one hundred million rupiah) in accordance with Chapter IV, Part Two of Employment, Article 68, Paragraph 1, of Law No. 6th, 2023, concerning Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation to become Law.

**Cite this paper**

Buwana, S. A., Fardiansyah, H., & Rizkia, N. D. (2024). Kontraktor Pertambangan; Sebuah Tinjauan Hak-hak Normatif Pekerja. *Widya Yuridika: Jurnal Hukum*, 7(2). doi:<https://doi.org/10.31328/wy.v7i2.4990>

**MANUSCRIPT INFO****Manuscript History:**Received:

2023-09-02

Accepted:

2024-07-23

Corresponding Author:

Sudibyo Aji Narendra

Buwana,

[snarendrabuwana@gmail.com](mailto:snarendrabuwana@gmail.com)**Keywords:**

Normative Rights; Worker;

Fixed Time Work Agreement



Widya Yuridika: Jurnal Hukum is Licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

**Layout Version:**

v.7.2024

## PENDAHULUAN

Permasalahan perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenagakerjaan disepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai. Perlindungan hukum di Indonesia didasari oleh Pancasila meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja merupakan tumpuan perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia<sup>1</sup>.

Pasal 27 ayat (2), menyatakan bahwa pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak konstitusional bagi segenap rakyat Indonesia. Fasilitas dan kesempatan kepada segenap rakyat untuk dapat memperoleh pekerjaan sekaligus menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang layak bagi kemanusiaan disediakan oleh negara. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap hak dasar yang dijamin konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia<sup>2</sup>. Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM menyatakan bahwa negara menjamin kebebasan pribadi<sup>3</sup>.

Terdapat peraturan berupa norma dan sanksi yang dibuat dengan kesepakatan bersama dalam kehidupan bermasyarakat. Tujuan Hukum adalah untuk mengatur dan menjaga ketertiban, keadilan sehingga kekacauan dapat terkendali atau dapat cegah<sup>4</sup>. Hak cuti tahunan ditetapkan hanya 12 hari ini. Penetapan 12 hari diambil dari rata-rata internasional dan pengaruh lain untuk penetapan banyaknya jumlah cuti adalah pengaruh budaya.

Hak-hak normatif pekerja merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak seperti yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"<sup>5</sup>.

Hal yang menjadi permasalahan adalah belum diimplementasikannya hak cuti tahunan bagi pekerja seperti yang diatur pada pasal 79 ayat 1 dan 2C UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan dan BAB IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 25 ayat 3 UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam ketentuan disebutkan bahwa Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh; waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Ketentuan yang ada dalam UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat memberikan hak normatif terhadap pekerja dalam hubungan kerja yang ada. Hal ini disebabkan apabila dalam penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 6 th. 2023 tentunya mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pekerja/buruh sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

Undang-undang Cipta Kerja memberikan dampak negatif terhadap tenaga kerja. Pemerintah mempersiapkan Undang-undang Cipta Kerja dengan menggunakan konsep

---

<sup>1</sup> Kahfi, Ashabul. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, No. 2, Vol. 3 th 2016

<sup>2</sup> Ibid

<sup>3</sup> Rizkia, Dwi Nanda dkk. 2023. *Hukum & HAM*. Bandung: Widina Bhakti Persada. hlm 108

<sup>4</sup> Fardiansyah, Hardi dkk. 2023. *Pengantar Ilmu Hukum*. Badung: Intelektual Manifes Media. hlm 1.

<sup>5</sup> Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

*omnibus law*, untuk dijadikan sebuah skema membangun perekonomian agar mampu menarik investor menanamkan modalnya di Indonesia. Undang-undang Cipta Kerja memiliki beberapa klaster yang salah satu diantaranya adalah mengatur tentang ketenagakerjaan. Pada klaster ketenagakerjaan pemerintah berupaya mengharmonisasikan beberapa undang-undang yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian khususnya pada tenaga kerja. Pemerintah berupaya menerapkan cipta kerja. Undang-undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan, masalah ini ada pada perubahan cuti, pemberian pesangon dan lain-lain. Perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya<sup>6</sup>.

Hasil penelitian Putra (2018) menyatakan bahwa selama pekerja tersebut telah bekerja sekurang-kurangnya 12 (dua belas) bulan bekerja secara terus menerus pekerja tersebut berhak untuk mengambil hak cuti tahunannya. Pekerja yang mengalami perselisihan dengan pengusaha dapat menyelesaikan perselisihannya melalui Penyelesaian Hubungan Industrial. Perselisihan dapat diselesaikan melalui jalur litigasi maupun jalur non litigasi yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase untuk jalur non litigasi dan pengadilan hubungan industrial untuk jalur litigasi<sup>7</sup>. Hasil penelitian Asuan (2019) menyebutkan bahwa hambatan-hambatan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu terkait dengan peraturan, perjanjian kerja dan pengawasan<sup>8</sup>.

Hasil penelitian Sabri (2019) menyebutkan bahwa pelaksanaan pemberian hak cuti bagi pekerja pada PT Indah Kargo Kota Pekanbaru belum maksimal. Hal ini belum sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 huruf c UU No. 13 th. 2003. Faktor penghambatnya adalah perusahaan kekurangan tenaga kerja sehingga perusahaan tidak mau mengambil risiko terhadap pemberian cuti, padatnya jadwal pengiriman sehingga tidak dapat ditinggalkan, tidak ada pekerja lain yang menggantikan pekerja yang ingin mengambil cuti<sup>9</sup>.

Hasil penelitian M. Rulian (2022) menyebutkan bahwa pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencollen Mall Kota Bengkulu dari hak mendapatkan upah standart UMP, hak istirahat cuti haid, hak cuti istirahat melahirkan, hak cuti istirahat keguguran, hak untuk menyusui dan perlindungan kepada pekerja perempuan yang bekerja dimalam hari sudah terpenuhi dengan baik dan tidak dilarang mengenakan jilbab<sup>10</sup>.

Hasil penelitian Putra (2022) menyatakan bahwa pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP tidak menerima hak cuti tahunan yang dimana hak cuti tahunan sebenarnya sudah diatur didalam UU No. 13 th. 2003 pasal 79 ayat (2) yang menyatakan "*seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja dalam satu tahun.*" Akan tetapi pihak PUPRPKPP tidak memberikan hak cuti tersebut kepada pegawai tidak tetapnya dan pekerja tidak tetap juga tidak menerima hak untuk mendapatkan K3 (BPJS Kesehatan) sedangkan dalam pasal 86 menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Maka dapat diketahui dalam hal ini Dinas PUPRPKPP belum menjalankan/memberikan hak pekerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan<sup>11</sup>.

<sup>6</sup> Matompo, Osgar Sahim & Eafda Vivid Izziyana. Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja. Jurnal Rechstaat Nieuw. Volume 5 No. 1 th. 2020

<sup>7</sup> Putra, Reza Yuditya Rachmat. Hak cuti tahunan pada pekerja dengan PKWT. Jurnal Kajian Hukum & Keadilan. Vol. 2 No. 1 th. 2018

<sup>8</sup> Asuan, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Hukum, Volume 17 Nomor 1. bulan Januari 2019 Hlm. 23-31

<sup>9</sup> Skripsi Rahmad Sabri (2019) pelaksanaan pemberian hak cuti bagi karyawan berdasarkan UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT Indah Kargo Kota Pekanbaru. Hlm 74

<sup>10</sup> Frabio, M. Rulian. 2022. Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam. Skripsi, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, Bengkulu, Hlm. 117

<sup>11</sup> Skripsi Riyan Putra (2022). Tinjauan Yuridis tentang Perlindungan Hak-hak Normatif terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 th. 2003 di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau. Skripsi. Universitas Islam Riau, Pekanbaru. hlm. 83

Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, yang dalam hal ini pekerja/buruh, dengan ikatan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Selama ini dalam pembuatan perjanjian kerja (kontrak kerja) antara pekerja dan pemberi kerja, ada bermacam-macam penyimpangan yang merugikan pekerja/buruh. Penyimpangan dalam pembuatan perjanjian kerja terjadi sebagai akibat kurangnya kesadaran hukum dari pengusaha dalam menyusun perjanjian kontrak kerja, pengusaha mempunyai pengetahuan yang terbatas atau tidak memahami isi peraturan perundang-undangan tentang pemberian pekerjaan kontrak bagi calon karyawan, ditambah lagi dengan kurangnya pengetahuan calon karyawan para karyawan. Hal ini mengakibatkan calon pekerja tidak mengetahui dampak apa yang akan mereka rasakan jika mereka menandatangani perjanjian itu. Akibatnya, berbagai kejanggalan terjadi, seperti dipenerapan PKWT di dunia kerja karena kesalahan dalam menafsirkan isi ketentuan hukum.<sup>12</sup>

Berdasarkan pemaparan deskripsi tersebut diatas, rumusan masalahnya adalah bagaimana hak-hak normatif para pekerja dan bagaimana sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak-hak normatif pekerja. Sedangkan tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis hak-hak normatif para pekerja dan untuk menganalisis sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak-hak normatif bagi para pekerja.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris dilakukan dengan melakukan penelitian secara langsung ke lokasi penelitian untuk melihat secara langsung penerapan perundang-undangan atau aturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata<sup>13</sup>. Data Primer adalah penelitian yang mengkaji dan menganalisis tentang perilaku hukum seseorang atau kelompok masyarakat yang berhubungan dengan hukum dan sumber data yang digunakan yaitu wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan mendatangi langsung tempat penelitian tersebut agar menggambarkan dengan mudah dan mendapat data yang valid<sup>14</sup>. Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yang terjun langsung ke lapangan didapatkan melalui cara wawancara kepada beberapa informan, yaitu para pekerja yang terikat PKWT di Perusahaan Jasa Kontraktor Pertambangan, di Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengumpulan data sekunder yang didapatkan peneliti dengan mempelajari, memeriksa, membaca dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian yang dilakukan. Data sekunder diperoleh dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP), UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 35 th. 2021 tentang PKWT, Perjanjian-perjanjian para pihak, Peraturan-peraturan lain yang berkaitan dengan objek penelitian, Buku-buku yang berkaitan dan yang dibutuhkan dengan judul dan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, jurnal hukum dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, hasil penelitian dan karya tulis ilmiah oleh para peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, maupun website. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dan observasi. Seluruh data primer dan data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dan dianalisis secara kualitatif. Penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif.

---

<sup>12</sup> Wijayanti, Ririh. *Effectiveness of Legal Protection on Employees/Labours in a Fixed-Term Employment Contract in Golden Tulip Bay View Hotel & Convention-Bali*. Prasada International Journal, Volume 5 No. 2 th. 2018

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press: 2010, hlm 51

<sup>14</sup> Bachtar. *Metode Penelitian Hukum*, Tangerang Selatan: UNPAM Press, 2018, Hlm. 61-65

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak-hak normatif bagi para pekerja digali secara mendalam oleh peneliti melalui wawancara kepada beberapa informan dilapangan. Pekerja mendapatkan hak-hak normatifnya selama bekerja. Ada beberapa hak-hak normatif yang diperoleh oleh para pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu antara lain sebagai berikut:

### **Hak-hak normatif pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu**

#### a. Hak yang bersifat ekonomis

##### 1) Hak mendapatkan upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan yang beroperasi pada objek vital nasional memberikan upah berdasarkan UMP. Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*. Upah ialah *"hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu 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"*<sup>15</sup>.

Menurut peneliti bahwa upah bagi pekerja yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan jasa kontraktor pertambangan setelah dianalisis diketahui bahwa besaran nominalnya diatas Upah Minimum Provinsi. Hal ini membuktikan bahwa hak normatif untuk mendapatkan upah berdasarkan UMP sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pekerja yang terikat PKWT mendapatkan upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan disesuaikan dengan level atau golongannya masing-masing. Upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup layak para pekerja.

##### 2) Hak mendapatkan uang kompensasi

Berdasarkan pasal 15 ayat 1,2,3,4 PP No. 35 th. 2021 menyebutkan bahwa:

- a) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- b) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- c) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- d) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian uang kompensasi di perusahaan jasa kontraktor pertambangan belum diberikan kepada pekerja yang PKWT nya sudah berakhir dan akan diperpanjang. Hal ini tidak memenuhi ketentuan pasal 15 ayat 1,2,3,4 PP No. 35 th. 2021.

##### 3) Hak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR)

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan hak THR kepada para pekerja. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6

<sup>15</sup> Pasal 1 angka 30 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Op. Cit, hlm. 63

th. 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang menyebutkan bahwa<sup>16</sup>:

- a) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
- b) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016.

4) Hak mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua (JHT)

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan membayarkan iuran jaminan Hari Tua (JHT), sebesar 3,7% ditanggung oleh perusahaan dan sebesar 2% ditanggung oleh pekerja. Setelah tidak bekerja diperusahaan, pekerja mendapatkan manfaat pengembangan dari dana JHT<sup>17</sup>.

Berdasarkan Pasal 16 PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program JHT menyebutkan bahwa iuran JHT bagi Peserta penerima upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan<sup>18</sup>:

- a) 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja
- b) 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua (JHT) di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 16 PP Nomor 46 Tahun 2015<sup>19</sup>.

5) Hak mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Pensiun (JP)

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan hak kepada para pekerja untuk mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan JP. Setiap bulannya perusahaan sudah membayarkan iurannya 1% yang dipotong dari upah pokok pekerja dan 2% dari upah pokok yang dibayarkan oleh perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku sehingga para pekerja tidak perlu khawatir terkait jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan Pasal 28 ayat 3 PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menyebutkan bahwa iuran sebesar 3% (tiga persen) wajib ditanggung bersama oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan Peserta dengan ketentuan<sup>20</sup>:

- a) 2% (dua persen) dari upah ditanggung oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara
- b) 1% (satu persen) dari upah ditanggung oleh Peserta.

---

<sup>16</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

<sup>17</sup> Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 156), Op. Cit, hlm. 64

<sup>18</sup> Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 156), Op. Cit, hlm. 64

<sup>19</sup> Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 156), Op. Cit, hlm. 64

<sup>20</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Pensiun di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 28 ayat 3 PP Nomor 45 Tahun 2015.

b. Hak yang bersifat politis

1) Hak menjadi atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan yang beroperasi pada objek vital nasional memberi kesempatan kepada para pekerjanya membentuk Serikat Pekerja. Berdasarkan Pasal 104 ayat 1 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 5 UU No. 21 th. 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh<sup>21</sup>. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi hak membentuk Serikat Pekerja atau tidak di Perusahaan jasa kontraktor pertambangan yang beroperasi pada objek vital nasional, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 104 ayat 1 UU No. 13 th. 2003 maupun Pasal 5 UU No. 21 th. 2000.

2) Hak tidak diskriminasi

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan hak tidak diskriminatif sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 6 UU No. 13 th. 2003 menyebutkan bahwa *setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi hak membentuk Serikat Pekerja di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 6 UU No. 13 th. 2003.

c. Hak yang bersifat medis

1) Hak mendapatkan perlindungan jaminan pemeliharaan kesehatan<sup>22</sup>

a) Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan hak pekerja dan keluarga di ikutkan dalam program Jaminan Kesehatan Nasional (BPJS-kesehatan) dengan pemotongan iuran sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku.

b) Selain itu Perusahaan juga menanggung pelaksanaan kesehatan yang diselenggarakan sendiri dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam pasal penyelenggaraan Jaminan kesehatan yang tentunya diupayakan manfaatnya lebih baik dari program Jaminan Kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan.

Berdasarkan Pasal 30 ayat 1 Peraturan Presiden No 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden No 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan menyebutkan bahwa iuran bagi Peserta PPU yaitu sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan dengan ketentuan sebagai berikut<sup>23</sup>:

- a) 4% (empat persen) dibayar oleh Pemberi Kerja
- b) 1% (satu persen) dibayar oleh Peserta

<sup>21</sup> Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2000 No. 131)

<sup>22</sup> Peraturan Perusahaan

<sup>23</sup> Peraturan Presiden No 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden No 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, Op. Cit, hlm. 67

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa implementasi perlindungan jaminan pemeliharaan kesehatan kerja di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 30 ayat 1 Peraturan Presiden No 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden No 82 Tahun 2018.

2) Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan peduli terhadap aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Para pekerja mendapatkan perlindungan hukum atas keselamatan & kesehatan kerja. Adapun jenis perlindungan hukum atas keselamatan & kesehatan kerja yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a) Menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI). Jenis APD yang diberikan sesuai kebutuhan adalah sebagai berikut:
  - (1) Helm keselamatan kerja (*safety helmet*)
  - (2) Sepatu keselamatan kerja (*safety shoes*)
  - (3) Masker (*safety mask*)
  - (4) Baju seragam kerja sebagai pengganti rompi keselamatan (*safety uniform*),
  - (5) *Ear plug* keselamatan kerja bagi yang bekerja di area bising (*safety ear plug*)
- b) Menyediakan obat-obatan yang memadai dalam kotak P3K di area kerja secara gratis.

Berdasarkan pasal 86 ayat 1 dan 2 UU No. 13 th. 2003 menjabarkan bahwa:

- a) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - (1) Keselamatan dan kesehatan kerja
  - (2) Moral dan kesusilaan
  - (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- b) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 86 ayat 1.a dan ayat 2 UU UU No. 13 th. 2003.

- 3) Hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK)
  - a) Perusahaan jasa kontraktor pertambangan membayarkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), perusahaan membayarkan dengan iuran sebesar 1,74% dari Upah setiap bulannya.
  - b) Perusahaan jasa kontraktor pertambangan membayarkan Jaminan Kematian (JK), perusahaan membayarkan dengan iuran sebesar 0,30 % dari Upah setiap bulannya.

Berdasarkan Pasal 16 ayat 1 PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian menyebutkan bahwa iuran JKK bagi peserta penerima upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi<sup>24</sup>:

---

<sup>24</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian

- a) Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan
- b) Tingkat risiko rendah: 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan
- c) Tingkat risiko sedang: 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari upah sebulan
- d) Tingkat risiko tinggi: 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan
- e) Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan.

Sedangkan Pasal 18 ayat 1 PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian menyebutkan bahwa iuran JKM bagi Peserta penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa implementasi pemberian hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK) di Perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 16 ayat 1 Pasal dan 18 ayat 1 PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian.

#### 4) Hak cuti khusus bagi pekerja perempuan

##### a) Hak cuti melahirkan

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan hak cuti melahirkan yang diberikan kepada pekerja perempuan yang akan melakukan persalinan. Durasi waktunya adalah 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Berdasarkan Pasal 82 ayat 1 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan sesuai kalkulasi perhitungan dokter kandungan atau bidan*. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi hak gugur kandungan di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 82 ayat 1 UU No. 13 th. 2003.

##### b) Hak cuti gugur kandungan

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan hak cuti gugur kandungan yang diberikan kepada pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungannya. Durasi waktunya adalah 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Berdasarkan Pasal 82 ayat 2 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan 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. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi hak gugur kandungan di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 82 ayat 2 UU No. 13 th. 2003.

##### c) Hak cuti haid

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan hak cuti haid yang diberikan kepada pekerja perempuan yang mengalami siklus haid. Durasi waktunya adalah 2 hari ketika haid dan merasakan sakit dengan dibuktikan surat keterangan dari dokter. Pekerja perempuan

dapat mengambil izin untuk istirahat sekira 1-2 hari. Bilamana nyeri menstruasi tidak mengganggu, pekerja perempuan tetap bekerja seperti biasanya. Dalam hal ini, izin tidak masuk kerja ketika sakit akibat haid/menstruasi tidak akan mengurangi cuti tahunan atau cuti roster pekerja perempuan.

Berdasarkan Pasal 81 ayat 1 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan 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. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi hak cuti haid di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 81 ayat 1 UU No. 13 th. 2003.

d) Hak menyusui anak

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan kesempatan menyusui bagi pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa implementasi pemberian kesempatan menyusui bagi pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 83 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

d. Hak yang bersifat sosial

1) Hak mendapatkan cuti tahunan

Berdasarkan pasal 79 ayat 2.c UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Demikian juga menurut BAB IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 25 ayat 3 UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Bila dianalisis terkait Teori HAM menurut C. de Rover bahwa hak hukum seharusnya sama kepada setiap manusia baik miskin maupun kaya, perempuan atau laki-laki. Meskipun hak-hak pekerja telah mereka langgar akan tetapi Hak asasi manusia bagi para pekerja adalah tetap dan tidak dapat dihilangkan. Hak asasi adalah hukum, yang terlindungi dari aturan nasional agar semuanya terpenuhi sehingga hak asasi manusia dapat ditegakkan, dilindungi dan dijunjung tinggi. Sedangkan menurut Ampuh Nugroho, hak normatif pekerja merupakan hak dasar dari pekerja yang wajib diberikan oleh perusahaan atau pengusaha sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hak pekerja baru akan muncul setelah adanya terjalin hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, berdasarkan Teori HAM menurut C. de Rover dan Ampuh Nugroho maka cuti tahunan wajib diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian cuti

tahunan di perusahaan jasa kontraktor pertambangan belum diberikan kepada pekerja yang sudah bekerja selama 12 bulan secara berturut turut sebanyak 12 hari kerja dengan tetap menerima upah. Hal ini tidak memenuhi ketentuan BAB IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 25 ayat 3 UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

2) Hak mendapatkan cuti roster

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan hak cuti roster kepada para pekerja yang berasal dari luar POH nya. Cuti roster diberikan diberikan kepada para pekerja yang khusus bekerja di area pertambangan, Kabupaten Kolaka yang daerah asalnya dari luar Kabupaten Kolaka. Cuti roster diberikan selama satu periode kerja dengan tetap mendapatkan upah. Adapun penerapan hak cuti roster atau cuti lapangan bagi pekerja di perusahaan jasa kontraktor pertambangan adalah 10 minggu kerja dan 2 minggu libur.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja & transmigrasi No. 15 th. 2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu Pasal 2 ayat 1.b menyebutkan bahwa perusahaan di bidang pertambangan umum termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat menerapkan:

- a) Waktu kerja dan istirahat sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-234/MEN/2003.
- b) *Periode kerja maksimal 10 (sepuluh) minggu berturut-turut bekerja, dengan 2 (dua) minggu berturut-turut istirahat dan setiap 2 (dua) minggu dalam periode kerja diberikan 1 (satu) hari istirahat.*

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian cuti roster di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 2 ayat 1.b Peraturan Menteri Tenaga Kerja & transmigrasi No. 15 th. 2005.

3) Hak izin meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapatkan upah

Perusahaan peduli dan komitmen dengan para pekerjanya yang mengajukan izin dikarenakan ada keperluan khusus, misalnya anak pekerja menikah, pekerja menikah atau orang tua pekerja meninggal dunia. Perusahaan memberikan izin meninggalkan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 93 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- a) *Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.*
- b) *Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:*
  - (1) *Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan*
  - (2) *Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan*
  - (3) *Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia*
  - (4) *Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara*

- (5) *Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya*
- (6) *Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha*
- (7) *Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat*
- (8) *Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha*
- (9) *Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan*

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian izin meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapatkan upah bagi pekerja di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 th. 2003.

4) Hak perlindungan pekerja perempuan ketika bekerja pada jam tertentu

Perusahaan jasa kontraktor pertambangan memberikan hak pekerja perempuan yang terikat PKWT yang bekerja pada rentang waktu pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA adalah mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta mendapatkan jaminan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Disamping itu, pekerja perempuan yang terikat PKWT yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 05.00 WITA akan mendapatkan fasilitas angkutan antar jemput yang nyaman dan aman.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian perlindungan pekerja perempuan ketika bekerja pada jam tertentu di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 76 UU No. 13 th. 2003.

**Sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak-hak normatif pekerja adalah sebagai berikut:**

Para pekerja berhak mendapatkan hak normatif sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Salah hak normatif pekerja adalah hak cuti tahunan. Perusahaan jasa kontraktor pertambangan belum memberikan hak normatif pekerja yang terikat PKWT berupa pemberian hak cuti tahunan sebanyak 12 hari.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian hak cuti tahunan sebanyak 12 hari di perusahaan jasa kontraktor pertambangan, tidak memenuhi ketentuan BAB IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 68 ayat 1 UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).*

**PENUTUP**

Hak-hak normatif yang diterima para pekerja yang terikat PKWT pada Perusahaan Jasa Kontraktor Pertambangan terdiri dari (a) hak yang bersifat ekonomis, misalnya: hak mendapatkan upah berdasarkan UMP, hak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR), hak mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan jaminan pensiun (JP), dan hak mendapatkan

manfaat BPJS Ketenagakerjaan jaminan hari tua (JHT); (b) hak yang bersifat politis misalnya: hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja, hak tidak diskriminatif; (c) hak yang bersifat medis misalnya: hak mendapatkan perlindungan jaminan pemeliharaan kesehatan; hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyediakan alat pelindung diri; hak cuti khusus bagi pekerja perempuan yakni cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, dan cuti haid; dan hak menyusui anak; (d) hak yang bersifat sosial misalnya: hak cuti roster bagi yang mendapatkan hak cuti roster, hak cuti menikah, hak izin meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapatkan upah, hak perlindungan pekerja perempuan ketika bekerja pada jam tertentu.

Sanksi bagi perusahaan dapat diancam dengan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang diatur pada BAB IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 68 ayat 1 UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

### Saran

1. Perusahaan Jasa Kontraktor Pertambangan wajib mengimplementasikan ketentuan pasal 79 ayat 1 dan 2C UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh; Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Hal ini juga sejalan dengan BAB IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 25 ayat 3 UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Oleh karena itu, para pekerja khususnya pekerja yang terikat PKWT wajib diberikan hak cuti tahunan 12 hari bila sudah bekerja selama 12 bulan secara berturut-turut. Disamping itu, Perusahaan Jasa Kontraktor Pertambangan wajib mematuhi ketentuan pasal 15 ayat 1,2,3,4 PP No. 35 th. 2021.
2. Perusahaan Jasa Kontraktor Pertambangan perlu merevisi peraturan perusahaan dengan mencantumkan secara eksplisit hak-hak normatif maupun hak-hak tambahan yang diterima para pekerja. Perjanjian kerja waktu tertentu hendaknya mencantumkan jenis usaha dan umur pekerja ketika melamar agar sesuai dengan pasal 54 UU No.13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 13 PP No. 35 th. 2021.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Bachtiar. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang Selatan: UNPAM Press
- Fardiansyah, Hardi dkk. (2023). *Pengantar Ilmu Hukum*. Badung: Intelektual Manifest Media
- Rizkia, Dwi Nanda dkk. (2023). *Hukum & HAM*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Soekanto, Soerjono. (2010). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press

## Artikel Penelitian

Frabio, M. Rulian. (2022). Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam. Skripsi, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, Bengkulu

Putra, Riyan (2022). Tinjauan Yuridis tentang Perlindungan Hak-hak Normatif terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 th. 2003 di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau. Skripsi. Universitas Islam Riau, Pekanbaru

Sabri, Rahmad (2019). Pelaksanaan pemberian hak cuti bagi karyawan berdasarkan UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT Indah Kargo Kota Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Riau, Pekanbaru

## Artikel Jurnal

Asuan. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Hukum, Volume 17 Nomor 1

Kahfi, Ashabul. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. Jurnal Jurisprudentie Vol 3 No. 2

Matompo, Osgar Sahim & Eafda Vivid Izziyana. (2020). Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja. Jurnal Rechstaat Nieuw. Volume 5 No. 1

Putra, Reza Yuditya Rachmat. (2018). Hak cuti tahunan pada pekerja dengan PKWT. Jurnal Kajian Hukum & Keadilan. Vol. 2 No. 1

Sardana, Layang & Suryati. (2020). Pemenuhan Hak Normatif Buruh Harian Lepas Pada PT Hanuraba Sawit Kencana. Jurnal Wajah Hukum, Volume 4 (2),

Wijayanti, Ririh. (2018). *Effectiveness of Legal Protection on Employees/Labours in a Fixed-Term Employment Contract in Golden Tulip Bay View Hotel & Convention-Bali*. Prasada International Journal, Volume 5 No. 2

## Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-

Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 No. 128)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

(Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2000 No. 131)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran

Negara Republik Indonesia tahun 2003 No. 39)

Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2021 No. 45)

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan

Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian Pensiun (Lembaran Negara

Republik Indonesia tahun 2015 No. 154)

Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program

Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No.

155)

Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program

Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No.

156)

Peraturan Presiden No 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas

Peraturan Presiden No 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016 tentang THR

Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi PER-15/MEN/VII/2005 tentang

waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada

daerah operasi tertentu

Peraturan Menteri Energi & Sumber Daya Mineral No. 48 th. 2018 tentang

Penetapan Objek Vital Nasional Bidang Energi & Sumber Daya Mineral

Peraturan Perusahaan Jasa Kontraktor Pertambangan

