

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DI
PERTAMINA HULU MAHAKAM BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

*LEGAL PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS AT PERTAMINA
HULU MAHAKAM WITH JUST RELATED WITH LAW NO. 11 OF
2020 CONCERNING JOB CREATION*

Hendrikus Mare, Bruce Anzward

Fakultas Hukum Universitas Balikpapan

Hendrikusmare@gmail.com, bruce.anzward@uniba-bpn.ac.id

Abstrak

Lahirnya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan perubahan atas Undang-undang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi suatu problematika sendiri mengenai perlindungan hak-hak pekerja begitupun dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh pekerja apabila hak-haknya tidak terselesaikan hal itu serupa di Pertamina Hulu Mahakam, dengan mengidentifikasi masalah yaitu : 1) bagaimanakah perlindungan hukum bagi para pekerja di Pertamina Hulu Mahakam Berdasarkan Undang- undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. 2) bagaimanakah upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh jika hak-haknya tidak dipenuhi oleh Pertamina Hulu Mahakam. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis-normatif, penelitian yuridis dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau hasil penelitian meliputi : 1) Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pemenuhan hak-hak pekerja/buruh di Pertamina Hulu Mahakam menurut substansi hukum ketenagakerjaan yang berlaku terkait perlindungan hukum, yaitu UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. 2) Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh jika hak-haknya tidak dipenuhi oleh Pertamina Hulu Mahakam.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum; Hak Pekerja; Pertamina Hulu Mahakam

Abstract

The birth of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is an amendment to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower to be a problem in itself regarding the protection of workers' rights as well as efforts made by workers if their rights are not resolved it is similar in Pertamina Hulu Mahakam, by identifying problems, namely: 1) how is the legal protection for workers in Pertamina Hulu Mahakam Based on Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. 2) what are the legal remedies taken by workers/laborers if their rights are not fulfilled by Pertamina Hulu Mahakam. This research uses a juridical-normative approach method, juridical research is carried out by examining library materials or research results including: 1) To know, analyze and review the fulfillment of workers' / labor rights in Pertamina Hulu Mahakam according to the substance of applicable labor law related to legal protection, namely Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. 2) To know, analyze and review legal remedies that can be taken by workers / laborers if their rights are not fulfilled by Pertamina Hulu Mahakam.

Keywords : Legal Protection, Workers' Rights, Pertamina Hulu Mahakam

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Amanat Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum, maka segala aktivitas kehidupan masyarakat Indonesia diatur oleh peraturan-peraturan hukum tanpa pengecualian, termasuk urusan pekerjaan. Pekerjaan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional yang mana dalam konteks ini, dimaksud agar dapat tercapai suatu masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Salah satu faktor terpenting dalam pekerjaan, yaitu faktor tenaga kerja yang nantinya akan disebut sebagai pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam hal ketenagakerjaan, regulasi yang selalu digunakan adalah UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya diatur kembali melalui UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Secara latar belakang, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi cikal bakal beralihnya produk kolonial Belanda dalam hukum pekerjaan. Sebelum adanya aturan ini, para pekerja/buruh menduduki posisi yang kurang menguntungkan, baik dalam hal pelayanan atau pemenuhan hak-haknya maupun yang berkaitan dengan stratifikasi dalam status pekerjaan. Tidak bisa dielakkan bahwa sebelum adanya UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sistem hubungan industrial di Indonesia masih di bawah standar yang menonjolkan suatu perbedaan kedudukan yang signifikan dalam hal status pekerjaan dan dapat menyebabkan terkoyaknya perlindungan serta jaminan yang diperuntukkan bagi para pekerja/buruh itu sendiri.¹ Begitu juga dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dibentuk dengan tujuan untuk menarik minat investor ke dalam negeri.

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Penjelasan Bagian Umum*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, Cetakan Kedua, hal. 119.

Hal ini didasarkan pada jumlah penduduk Indonesia yang kian hari semakin banyak dan menumbuhkan lonjakan pengangguran. Dengan demikian, melalui regulasi ini pemerintah berdalih bahwa nantinya investor-investor yang tertarik untuk menanamkan modalnya di Indonesia akan menjadi ladang bagi para pekerja/buruh untuk mencari pekerjaan.

Pertamina Hulu Mahakam telah banyak menjalin hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial merupakan sistem yang menghubungkan antara pelaku produksi barang dan/atau jasa, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Sistem ini nantinya akan disebut sebagai perjanjian kerja. Yang mana sudah menjadi koridor perjanjian kerja, bahwa di dalamnya terdapat pekerja/buruh, perintah, pekerjaan, dan upah. Komponen ini akan menjadi satu kesatuan yang padu dan akan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh yang bekerja di Pertamina Hulu Mahakam. Melalui perjanjian kerja yang sesuai dengan payung hukum ketenagakerjaan, maka secara tidak langsung akan memberikan rasa aman bagi pekerjanya. Sebab, pelaku hubungan industrial akan menjalankan misi yang tertuang dalam perjanjian kerja dengan sebaik-baiknya.

Berangkat dari penjelasan sebelumnya, untuk mewujudkan adanya perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh di Pertamina Hulu Mahakam dalam hubungan industrial, sudah semestinya Pertamina Hulu Mahakam berpegang pada konsep Pancasila, UUD 1945, dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya diatur juga melalui UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Adapun hak-hak yang harus dilindungi baik bagi pihak pekerja maupun Pertamina Hulu Mahakam menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu antara lain:

1. Hak menjadi anggota serikat kerja;
2. Hak mendapat jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja;
3. Hak untuk menerima upah yang layak;
4. Hak untuk membuat perjanjian kerja;
5. Hak atas perlindungan keputusan PHK tidak adil;

6. Hak libur PMS atau cuti hamil bagi pekerja perempuan;
7. Hak mendapatkan pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur.

Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha. Demikian pula sebaliknya. Hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Dalam hukum Indonesia, ada yang menterjemahkan dengan perjanjian dan ada pula yang menterjemahkan dengan perikatan. Dalam membuat perjanjian kerja maka harus memenuhi unsur Pasal 1320 KUHPerduta tentang syarat sahnya perjanjian. Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh dengan Pertamina Hulu Mahakam harus bebas dan seimbang. Namun, secara prakteknya malah terjadi berbagai hambatan yang akan menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerja/buruh dengan Pertamina Hulu Mahakam. Hambatan- hambatan ini disebabkan oleh faktor regulasi yang tidak berjalan maksimal dan faktor budaya baik dari pekerja/buruh maupun dari Pertamina Hulu Mahakam. Secara kedudukan, memang sudah memperlihatkan adanya keseimbangan satu sama lain. Namun, dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja/buruh, Pertamina Hulu Mahakam masih menunjukkan adanya ketidakmampuan. Misalnya, pada praktek *outsourcing* yang lebih menguntungkan perusahaan daripada pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena upahnya yang lebih rendah, perjanjian dalam bentuk kontrak, jaminan sosial terbatas, dan hal-hal lain yang merugikan pihak pekerja.

Kasus lain, dalam hal keselamatan kerja, biasanya perusahaan akan membentuk suatu jaminan sosial kesehatan seperti jamsostek atau asuransi, sesudah terjadinya kecelakaan yang menimbulkan kerugian yang sangat besar, baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan, misal seorang pekerja terpeleset dan jatuh yang mengakibatkan luka-luka di bagian kepala. Pemberian jaminan sosial kesehatan jamsostek atau asuransi, baru akan diberikan setelah peristiwa tersebut terjadi. Padahal harusnya diberikan di awal perjanjian kerja pada saat

perusahaan dan pekerja/buruh menandatangani perjanjian kerja. Bukan hanya itu saja, terkadang permasalahan yang timbul juga dipicu karena adanya persaingan usaha yang semakin ketat atau keadaan yang dianggap menurunkan grafis perusahaan seperti adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan Pertamina Hulu Mahakam harus melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) yang akan berujung pada pembatasan kerja hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai pada prosedur hukum. Menilik lebih jauh lagi, permasalahan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh tidak hanya melibatkan pekerja/buruh dengan Pertamina Hulu Mahakam saja, namun juga melibatkan pemerintah atau badan-badan atau lembaga yang dibentuk oleh pemerintah. Hal ini menimbulkan suatu permasalahan yang terjadi tersebut lebih kompleks lagi. Meskipun demikian, peranan pemerintah atau badan-badan atau lembaga yang dibentuk pemerintah justru memberikan afeksi yang menguntungkan bagi para pekerja/buruh, seperti lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah dijelaskan sebelumnya. Kontradiksi yang timbul justru disebabkan oleh Pertamina Hulu Mahakam itu sendiri dengan para pekerja/buruh atau sebaliknya.

Dari kondisi di atas mencerminkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum di perusahaan, khususnya Pertamina Hulu Mahakam masih belum berjalan secara optimal. Padahal perlindungan hukum bagi pekerja/buruh mempunyai peranan yang sangat penting untuk para pekerjanya. Indikasi ini tatkala juga akan menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh itu sendiri. Dengan melihat pentingnya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh maka penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana perlindungan hukum hak pekerja di Pertamina Hulu Mahakam yang dituangkan dalam kajian penelitian yang berjudul: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DI PERTAMINA HULU MAHAKAM YANG BERKEADILAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi para pekerja di Pertamina Hulu Mahakam Berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis-normatif. Penelitian yuridis dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau biasa yang disebut sebagai penelitian pustaka yang merupakan data sekunder.¹⁷ Sedangkan penelitian normatif merujuk pada usaha untuk menggali sebuah pemahaman yang lebih lengkap dan jelas dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait dan berlaku tentang ketenagakerjaan. Kemudian hal ini akan dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan pada penulisan tesis ini.

D. Tinjauan Pustaka

1. Teori Perlindungan Hukum

Sudikno Mertokusumo mengatakan bahwa, perlindungan hukum adalah suatu perbuatan untuk melindungi subjek-subjek hukum dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pelaksanaannya dapat dipaksakan dengan menampilkan satu sanksi.² Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenangan penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Untuk mengimplementasikan hal tersebut, maka ketertiban dan ketenteraman harus diwujudkan. Hal ini kemudian akan memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi perorangan dengan menyamakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang diwujudkan dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama

² Duane R. Monette Thomas J. Sullivan, Cornell R. Dejong, *Aplied Social Research*, Chicago, San Fransisco: Halt, Reinhart and Winston Inc, 1989, hlm. 31.

manusia.³ Menurut Philipus Hadjon, dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, dasar dari segala teori yang digunakan adalah Pancasila, yaitu yang benar-benar sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Pemikiran tentang perlindungan hukum pada umumnya bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, serta ajaran *rechtsstaat* dan *the rule of law*. Pemikiran tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia yang didasari pada *rechstaat* dan *the rule of law* maka akan menciptakan sarananya tersendiri, dalam artian akan menciptakan sebuah wadah yang akan menghidupkan hak asasi manusia.⁴

Hak daripada perlindungan hukum itu sendiri diberikan kepada subyek hukum yang disebut subyek hukum subyektif dan dijalankan menurut kaidah atau norma yang disebut sebagai subyek hukum obyektif. Hak terkait perlindungan hukum dapat terwujud melalui upaya:

- a. Preventif yang terbagi menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut:
 - 1) Perlindungan preventif dapat dilakukan melalui peraturan perundang-undangan.
 - 2) Perlindungan preventif dapat dilakukan melalui sarana perjanjian.
- b. Represif, yaitu penyelesaian pemenuhan hak terkait perlindungan hukum melalui jalur peradilan umum.

2. Hak pekerja

Hak yang menampilkan kedudukan atau status yang harus diberikan kepada seseorang pekerja/buruh. Adapun hak-hak yang didapatkan oleh pekerja diatur di dalam ICESCR (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*) atau yang diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, yaitu hak atas suatu pekerjaan, hak atas suatu upah yang adil, hak untuk dapat berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan serta

³ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, hlm. 3.

⁴ Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Peradaban, Cetakan I, Edisi Khusus, 2007, hlm. 18-19.

kesehatan, hak untuk dapat diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, dan hak atas rahasia diri pribadi, serta hak atas suatu kebebasan suara hati.⁵

II. PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Di Pertamina Hulu Mahakam Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Tenaga kerja atau biasa juga disebut dengan pekerja atau buruh, memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hal tersebut dikarenakan pekerja adalah salah satu stake holder dalam pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup dan pembangunan bangsa Indonesia. Oleh karena itu, diharapkan pekerja dapat menjalankan peranannya dengan optimal melalui pemberian kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja, dan semua aspek-aspek ketenagakerjaan lainnya.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) sebagai landasan konstitusional dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa memandang agama, suku, ras, dan jenis kelamin, mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan dan/atau melaksanakan pekerjaan yang layak. Ketenagakerjaan atau Perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dirubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pengertian Pekerja atau Buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik

⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009, hlm. 10.

perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Terkait dengan tenaga kerja, terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian tenaga kerja menurut para ahli, sebagai berikut³⁵: *Pertama*, menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Dari pengertian di atas bahwa setiap pekerja yang melakukan pekerjaannya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain tanpa pemaksaan untuk mengerjakan pekerjaannya tersebut. *Kedua*, menurut Subri, tenaga kerja adalah permintaan partisipasi tenaga dalam memproduksi barang atau jasa penduduk yang berusia 15-64 tahun. Arti dari pengertian di atas, bahwa tenaga kerja merupakan sumbangan tenaga dalam rangka untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilakukan oleh usia pekerja dari 15-64 tahun dengan mengharapkan mendapatkan imbalan. *Ketiga*, menurut Siamanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang berkerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha. Demikian pula sebaliknya. Hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Dalam hukum Indonesia, ada yang menterjemahkan dengan perjanjian dan ada pula yang menterjemahkan dengan perikatan. Dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja/buruh, Pertamina Hulu Mahakam masih menunjukkan adanya ketidakmampuan. Misalnya, pada praktek *outsourcing* yang lebih menguntungkan perusahaan daripada pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena upahnya yang lebih rendah, perjanjian dalam bentuk kontrak, jaminan sosial

terbatas, dan hal-hal lain yang merugikan pihak pekerja. masih belum berjalan secara optimal. Padahal perlindungan hukum bagi pekerja/buruh mempunyai peranan yang sangat penting untuk para pekerjanya. Indikasi ini tatkala juga akan menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh itu sendiri. Perlindungan hukum berkaitan dengan hak pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh terdapat Pada pasal 104 Undnag-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu pada Pasal 104 ayat (1) menyebutkan “ Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh”.

Pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh berhak untuk mengelola keuangan serta mempertanggung jawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Ketentuan dalam pasal 104 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sejalan dengan ketentuan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh khususnya pasal 5 ayat 1 yang bunyinya sama dengan pasal 104 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Bahkan Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 diwujudkan dalam bentuk kemudahan untuk membentuk Serikat / Serikat buruh, di mana pekerja / Buruh minimal 10 (sepuluh) orang sudah berhak membentuk serikat pekerja/serikat buruh Demikian pula menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki pengertian yang sama dengan apa yang disebutkan dalam UndangUndang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa kedua Undang-Undang ini memiliki pemahaman yang sama tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dari pengertian Serikat Pekerja dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara Pekerja / buruh dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja/buruh dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan

keajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya hak pengusaha juga merupakan kewajiban pekerja/buruh. Untuk mewujudkan hal tersebut maka dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 106 telah diatur mengenai suatu lembaga yang merupakan forum komunikasi dan berunding bagi pekerja/buruh dengan pengusaha yaitu dengan adanya suatu lembaga Bipartit. Lembaga Bipartit ini berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di suatu Perusahaan. Adapun keanggotaan Lembaga Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 107 juga mengatur mengenai hak berunding yang lain dalam sebuah lembaga Kerjasama Tripartit yang berfungsi hampir sama dengan lembaga Bipartit. Lembaga Tripartit ini berfungsi memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait termasuk pekerja/buruh dan pengusaha dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang mewakili pekerja/buruh. Lembaga Kerjasama Tripartit ini terdiri Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional, Propinsi dan Kabupaten /Kota , serta Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Perlindungan Hukum bagi Pekerja secara umumnya dan khususnya bagi Pekerja Pertamina Hulu Mahakam terdiri dari : (a) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; (b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; (c) Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja / serikat buruh; (d) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha.

B. Saran

Bagi pekerja Pertamina Hulu Mahakam yang merasa hak-haknya dirugikan dapat mengajukan Penyelesaian Hubungan Industrial, Penyelesaian Hubungan Industrial Bukan hanya terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja melainkan atas tidak terpenuhinya salah satu hak dari pekerja yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian antara Pekerja dengan Pemberi Kerja dalam hal ini Pertamina Hulu Mahakam.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penjelasan Bagian Umum, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, Cetakan Kedua

Duane R. Monette Thomas J. Sullivan, Cornell R. Dejong, Aplied Social Research, Chicago, San Fransisco: Halt, Reinhart and Winston Inc, 1989

Setiono, Rule of Law (Supremasi Hukum), Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004

Philipus Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, Surabaya: Peradaban, Cetakan I, Edisi Khusus, 2007

Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 Tentang Peradilan Umum

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja