

**KAJIAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DALAM RANGKA MEMBERIKAN PERLINDUNGAN
HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERUSAHAAN DI PT. STATE
DEVELOPMENT AND INVESTMENT CORPORATION PAPUA (SDIC)
INDONESIA CEMENT MANOKWARI**

**Skripsi ini disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana (S1) pada
Fakultas Hukum Universitas Janabadra Yogyakarta**



Disusun Oleh :

Nama : Marsel Mickael Fenanlabir
No.Mahasiswa : 17110066
Bagian : Hukum
Program Studi : Hukum Perdata

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH V YOGYAKARTA
UNIVERSITAS JANABADRA
FAKULTAS HUKUM
YOGYAKARTA
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**KAJIAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DALAM RANGKA MEMBERIKAN PERLINDUNGAN
HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERUSAHAAN DI PT. STATE
DEVELOPMENT AND INVESTMENT CORPORATION PAPUA (SDIC)
INDONESIA CEMENT MANOKWARI**

Disusun oleh :

Nama : Marsel Mickael Fenanlabir
NIM : 17110066
Program Studi : Hukum
Bagian : Hukum Perdata

Disetujui tanggal : Rabu, 16 Juni 2021

Dosen Pembimbing :

Puji Puryani, S.H., M.Hum

Mengetahui



HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

KAJIAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DALAM RANGKA MEMBERIKAN PERLINDUNGAN
HUKUM TERHADAP PEKERJA DI PERUSAHAAN DI PT. STATE
DEVELOPMENT AND INVESTMENT CORPORATION PAPUA (SDIC)
INDONESIA CEMENT MANOKWARI

Disusun oleh :

Nama : Marsel Mickael Fenanlabir
NIM : 17110066
Program Studi : Hukum
Bagian : Hukum Perdata

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji pada :
Hari/Tanggal : Senin, 05 Juli 2021

Ketua

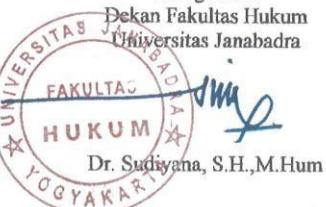
Paryadi, S.H., M.Hum

Anggota 1

R. Triyuli Purwono, S.H., M.Hum

Anggota 2

Puji Purwani, S.H., M.Hum



**KAJIAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DALAM RANGKA MEMBERIKAN PERLINDUNGAN
HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERUSAHAAN DI PT. STATE
DEVELOPMENT AND INVESTMENT CORPORATION PAPUA (SDIC)
INDONESIA CEMENT MANOKWARI**

Marsel Mikael Fenanlabir¹
Puji Puryani²

ABSTRAK

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja seperti pada PT. *State Development And Investment Corporation* Papua Indonesia Cement Manokwari dan juga perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak mendapatkan kejelasan upah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja di PT. SDIC (*State Development and Invesment Corporation*) di Manokwari untuk mengetahui perlindungan hukumnya. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Manokwari. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Setelah data terkumpul kemudian peneliti mendiskripsikan terlebih dahulu pendekatan penelitian berupa studi-studi yuridis kualitatif untuk menggambarkan teori-teori dalam perjanjian kerja di PT. SDIC. Data yang diperoleh dari penelitian baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan kemudian di analisa dengan menggunakan cara deskriptif kualitatif, yaitu data-data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan maupun kepustakaan setelah diseleksi, kemudian disusun secara sistematis dan dilihat kesesuaian dengan ketentuan yang berlaku selanjutnya dapat diketahui dan diperoleh gambaran atas jawaban tentang tentang alasan-alasan serta akibat yang ditimbulkan dalam Perjanjian PT SDIC Manokwari. Hasil penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian dan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja di PT. SDIC Manokwari adalah bahwa perjanjian kerja berpedoman kepada isi dan jiwa hubungan industrial Pancasila berdasarkan undang-undang yang berlaku dan peraturan perusahaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada PT. SDIC Manokwari yaitu terkait dengan perlindungan upah, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kesejahteraan tenaga kerja.

Kata Kunci : Perjanjian, Perjanjian Kerja.

¹ Mahasiswa Peneliti

² Dosen Pembimbing

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akselerasi laju pertumbuhan pembangunan yang terjadi di kota Manokwari akan membawa perubahan yang cukup signifikan. Pembangunan Pabrik

Semen PT. SDIC Papua Cement Indonesia merupakan salah satu pembangunan fisik di Manokwari yang saat ini masih dalam tahap proses konstruksi dimana semua prasyarat telah di dipenuhi oleh pemilik pabrik semen tersebut. Kelolosan ini telah dilakukan melalui proses perizinan yang diperlukan sesuai dengan perundang-undangan. Pada suatu kegiatan pembangunan seperti yang sekarang dilakukan oleh PT. SDIC sangat berpengaruh pada

berbagai komponen lingkungan seperti air, tanah, udara dan limbah. Permasalahan tersebut perlu dibangun pengolahan limbah cair yang

berasal dari aktifitas para pekerja konstruksi di area pabrik sebelum di alirkan ke badan sungai agar tidak tercemar dan masih sesuai dengan baku mutu air sungai serta tidak melampaui ambang baku mutu kualitas air sungai.

Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan

kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya¹ melimpah.³ Oleh sebab itu dibutuhkannya

lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.²

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka

perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah di kerjakannya.³

Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Dasar 1945), khususnya Pasal 27 (2)

¹ Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.47

² Zainal Asikin, dkk, 2002, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet 4, Raja Grafindo

Persada, Jakarta, hlm.76

³ Ibid, hlm.77

tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Mengingat betapa

pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-hak nya maka dirumuskanlah Undang - Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UndangUndang Ketenagakerjaan) Peran tenaga kerja sebagai modal usaha

dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.⁴ Setiap tenaga kerja

diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Dalam Pasal 86 ayat

(1) Undang-Undang

Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) moral dan kesusilaan; dan

⁴ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum*

3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵ Perlindungan

tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan kebijakan yang

dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan

adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.

Hak atas Jaminan Sosial muncul karena memang sudah kodratnya bahwa manusia memiliki kehidupan yang tidaklah abadi. Seringkali manusia itu tertimpa ketidak

⁵ Lalu Husni, op.cit, hlm.133

beruntungan. manusia dapat

diibaratkan seperti magnet yang memiliki dua kutub yaitu kutub utara dan selatan. Dimana hal tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam

ketidak pastian.⁸

Kemajuan pembangunan telah meningkatkan kapasitas produksi yang berarti memperluas lapangan kerja atau memberikan tingkat penghasilan, sehingga taraf hidup pekerja dapat bertambah. Namun, keadaan ini tidak berlangsung secara permanen, karena penghasilan dapat berhenti sementara atau selamanya sehingga menimbulkan kerugian bagi individu yang bersangkutan.

Terhentinya

penghasilan biasanya ditimbulkan

Kehidupan

karena terjadinya peristiwa kehidupan yang menyebabkan

⁸ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, PT.Rajawali, Jakarta, 2008, hlm.2 (selanjutnya disebut Zani Ashyhadie I) ketidakmampuan seseorang untuk mencari nafkah dan bekerja, misalnya karena kecelakaan kerja

ataupun hari tua, maka penanggulangannya harus

dilakukan secara sistematis, terencana dan teratur. Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur

keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.⁶ Untuk menanggulangi hilangnya sebagian antara 0,24% s/d 1,74% sesuai tertentu antara buruh dengan kelompok jenis usaha.⁷ perusahaan PT. Sdic Papua

Hal inilah yang melatar belakangi penulis mengangkat permasalahan ini dalam sebuah hukum

atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan

kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar

Cement Indonesia

2. Bagaimanakah perlindungan terhadap pekerja

⁶ Tim Visi Yustisia, 2014, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, Jakarta, hlm.8

⁷ Ibid.

Skripsi dengan Judul “Kajian dalam jangka waktu 3-2
Yuridis Pelaksanaan Perjanjian tahun yang tidak
Kerja Waktu Tertentu Dalam mendapatkan kejelasan upah
Rangka Memberikan oleh PT. Sdic
Perlindungan Hukum Terhadap Papua Cement
Indonesia Manokwari?
Pekerja Pada Perusahaan PT.

State Development and Investment

*Corporation (SDIC) Papua
Indonesia Cement Manokwari”.*

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin

dicapai pada penulisan ini, yaitu :

1. Tujuan Obyektif

B. Rumusan Masalah

Bertolak
belakang yang telah dijabarkan di perjanjian
atas maka permasalahan yang tertentu antara buruh
akan dibahas dalam penelitian ini dengan perusahaan PT.
adalah :

Sdic Papua Cement

1. Bagaimana pelaksanaa
perjanjian kerja waktu
Indonesia Manokwari.

b. Untuk mengetahui dan
menganalisa Bagaimanakah

perlindungan hukum
terhadap pekerja
yang tidak
mendapatkan
kejelasan upah oleh PT.
Indonesia Manokwari.

2. Tujuan Subyektif

Sebagai syarat untuk
memperoleh gelar sarjana
(S1) pada Fakultas Hukum
Universitas Janabadra.

Sdic Papua Cement

D. Manfaat Penelitian Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dan penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu hukum tentang sistem perjanjian PT. Sdic Papua Cement Indonesia

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan pemikiran, masukan, dan diharapkan dapat dipakai sebagai referensi oleh mahasiswa fakultas hukum

maupun masyarakat luas dalam perlindungan hukum serta mengetahui kedudukan PT. Sdic Papua Cement

Indonesia dalam perjanjian.

E. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian normatif yang juga merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁸ Setelah data terkumpul kemudian peneliti mendeskripsikan terlebih dahulu pendekatan penelitian berupa studi-studi yuridis kualitatif untuk menggambarkan teori-teori mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam

⁸ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. 2003.

Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 13.

pembuatan perjanjian kerja
sebagaimana pada *State*

*Development And Investment
Corporation Papua Indonesia
Cement Manokwari.* Adapun cara
memperoleh data dilakukan

dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan yaitu
suatu bentuk penelitian untuk
memperoleh data sekunder
yang dalam hal ini meliputi 3
bahan hukum:

a. Bahan Hukum Primer Bahan
Hukum Primer

yang dipergunakan dalam
penulisan ini adalah :

Kitab Undang-Undang
Hukum Perdata (KUH
Perdata), Undang-Undang Nomor
13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan,
Undang-Undang Nomor.

25 Tahun 1997 Tentang
Ketenagakerjaan,
Undang-Undang (RUU) Omnibus
Law Cipta Kerja

terdapat beberapa perbedaan
dengan Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan,
Undang-Undang Nomor

39 Tahun 2004 tentang
Penempatan dan
Perlindungan Tenaga
Kerja Indonesia di Luar
Negeri (Lembaran Negara
Republik Indonesia Tahun
2004 Nomor
133,
Tambahan Lembaran
Negara Republik
Indonesia Nomor 4445),
Undang-Undang Nornor

21 Tahun 2001 Tentang

Otonomi Khusus
Bagi

Provinsi Papua.

b. Bahan Hukum Sekunder
Bahan hukum sekunder

adalah kajian teoritis yang berupa pendapat hukum, ajaram (doktrin) dan teori hukum sebagai penunjang bahan hukum primer yang berupa buku-buku tentang ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan, perjanjian, dan perjanjian kerja.

c. Bahan Hukum Tersier Bahan hukum tersier, yakni bahan-bahan penjelasan berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia dan kamus hukum.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data primer dengan langkah

sebagai berikut :

a. Lokasi penelitian di Maruni, Manokwari

Selatan, Kabupaten Manokwari, Papua Barat.

b. Responden :

1) Manager PT. SDIC
Papua Indonesia
Cement

Manokwari. (Jl. Maruni,

Manokwari

Selatan, Kabupaten
Manokwari, Papua
Barat)

2) Staf PT. SDIC
Papua Indonesia

Cement memperoleh data
Manokwari. dilapangan dengan

3. Alat Pengumpulan Data melakukan Tanya jawab

a. Inventarisasi, secara langsung dengan merupakan narasumber dengan pengumpulan data berpedoman pada yang berkaitan dengan Undang-undang terkait penelitian. penelitian ini. **F.**

b. Studi dokumen, **Analisa Data**

merupakan pengumpulan Data yang diperoleh dari data dengan penelitian baik dari penelitian cara kepustakaan maupun penelitian membaca dan lapangan kemudian di analisa mempelajari buku-buku dengan menggunakan metode kepustakaan, deskriptif kualitatif, yaitu data data yang diperoleh dari hasil dokumen-dokumen atau penelitian lapangan maupun arsip-arsip majalah dan kepustakaan setelah diseleksi, surat kabar untuk memperoleh data sekunder.

c. Wawancara, kemudian disusun secara merupakan cara sistematis dan dilihat kesesuaian dengan ketentuan yang berlaku

selanjutnya disimpulkan sehingga diperoleh gambaran atas jawaban tentang alasan-alasan serta akibat yang ditimbulkan dalam

Perjanjian PT SDIC Papua Cement Indonesia Manokwari.

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu Antara

**Buruh Dengan
Perusahaan
PT. SDIC Papua Cement
Indonesia Manokwari**

Pelaksanaan perjanjian kerja terkait pertanggungjawaban perusahaan kepada masyarakat disampaikan kepada ka Distrik rnelalui Kepala Desa. Kepala Dewan adat suku dan Dewan adat dusun/Kampung wajib memberikan laporan tentang perkembagan perusahaan PT. SDIC di masyarakat adat dengan

menyampaikan informasi pokokpokok perkembangan PT. SDIC di daerah setempat dan memberikan peluang kepada masayrakat untuk menanyakan dan/atau meminta

keterangan lebih lanjut hal-hal yang bertalian dengan implementasi peranan Dewan Adat Suku bila terjadi permasalahan antara perusahaan PT. SDIC dengan

masyarakat adat setempat.⁹

Membahas masalah tenaga kerja di perusahaan PT. SDIC Manokwari akan dikemukakan masalah tenaga buruh secara umum, secara normatif mempunyai hak dan kewajiban dan

⁹ Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui

AAK, S.H., M.H., Kepala Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Manokwari, pada tanggal 14 April 2021.

kesempatan yang sama dengan buruh
asing, segala bidang demikian pula
keterlibatan dan tanggung jawab
terhadap pekerjaan buruh dan

tuntutan untuk berperan serta dalam pabrik.

Namun demikian dalam kurun waktu yang cukup lama, fakta kehidupan sosial, baik sektor domestik maupun publik menunjukkan bahwa buruh Indonesia tidak saja diperbedakan, tetapi lebih dari terelisploitasi dan

ditempatkan dalam kasta yang penting. Demikian halnya di sektor publik, baik di dalam kehidupan sosial peraturan dan hak asasi manusia, buruh acap kali memperoleh manfaat yang sama dalam kesempatan, sumber daya

maupun hasil produksi.¹⁰

B. Perlindungan Hukum

Terhadap Tenaga Kerja Pada

PT. SDIC (*State Development*

And Investment Coproration Papua Indonesia Cement) di Manokwari.

1. Bentuk Perlindungan

Hukum Terhadap Upah Kerja

Sebelum dibahas lebih lanjut tentang perlindungan upah terhadap tenaga kerja pada PT. SDIC (*State*

Development And Investment Coproration) di Manokwari, disini penulis akan mengemukakan pengertian upah menurut peraturan Presiden Nomor 107 tahun 2004 tentang dewan pengupahan, upah yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan,

¹⁰ Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui AAK, S.H., M.H., Kepala Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Manokwari, pada tanggal 14 April 2021.

dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.¹¹

Instruksi Presiden Nomor. 9 tahun 2013 tentang kebijakan penetapan upah minimum dalam rangka keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan dengan perkembangan ekonomi yang diupayakan kearah stabilitas yang makin mantap, maka pengaturan tentang perlindungan upah dalam peraturan pemerintah ini diarahkan pula kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan, Dimaksudkan

disini tidak termasuk upah lembur.

Pada pokoknya sistem ini didasarkan atas prestasi seorang tenaga kerja buruh atau dengan perkataan lain

bahwa upah itu tidak lagi dipengaruhi oleh tunjangan - tunjangan yang tidak ada

hubungannya dengan prestasi kerja.

Upah sebagai salah satu esensi penjanjian kerja sesuai peraturan menteri tenaga kerja merupakan faktor penting yang menentukan ada tidaknya suatu hubungan kerja. Disaniping itu upah selalu menjadi titik tolak terjadinya pertentangan antara buruh dengan pengusaha. Hal ini disebabkan masing - masing pihak melihat upah dari segi kepentingan masing-masing yang

berbeda antara satu sama lain. Hal ini

¹¹ Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui tanggal 14 April 2021.

menimbulkan konsekuensi belum ditemukan rumusan upah yang standar.¹²

Menurut keputusan gubernur Nomor. 56/66/X/2020 bagi pemerintah Provinsi Papua Barat upah dipandang sebagai standar hidup bagi suatu masyarakat. Oleh karena itu pemerintah mengupayakan agar perumusan upah itu disatu pihak dapat menciptakan kehidupan sosial yang sejahtera sehingga perusahaan

PT. SDIC (*State Development And Investment Coproration*) di Manokwari dapat berkembang secara wajar dan para tenaga kerja dapat hidup secara layak.¹³

Bagi perusahaan PT. SDIC (*State Development And Investment Coproration*) upah dipandang

sebagai biaya produksi (*labour cost*), oleh karena itu jika menginginkan keuntungan yang sebesar-besarnya tingkat upah tenaga kerja harus selesai dengan upah minimum.

Bagi tenaga kerja upah dipandang sebagai komponen/dasar unsur pokok dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, agar tenaga kerja dapat mempertahankan martabatnya sebagai manusia pada umumnya dilingkungan masyarakat sekitarnya perusahaan khususnya Papua.

Permasalahan upah yang dihadapi oleh para tenaga kerja besarnya upah tenaga kerja sesuai dengan (UMP)

¹² Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui AAK, S.H., M.H., Kepala Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Manokwari, pada tanggal 14 April 2021.

¹³ Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui AAK, S.H., M.H., Kepala Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Manokwari, pada tanggal 14 April 2021.

upah minimum Provinsi Papua Barat,
dengan kata PT. SDIC (*State*

Development And Investment
Coproration) dalam operasional di
Manokwari.

Pada umumnya sistem pengupahan
pada tenaga kerja yang bekerja pada

perusahaan PT. SDIC (*State*
Development And Investment
Coproration) berdasarkan pada sistem
upah bulanan. Pembayaran upah yang
dilakukan sebulan sekali memang
memberikan kesan seolaholah status
hubungan kerja antara

tenaga kerja dan pengusaha adalah tenaga kerja tetap atau bulanan.¹⁴

Upah rata-rata per bulan bagi tenaga kerja buruh pada perusahaan adalah sebagai berikut berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas

Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat F. Saidui,

S.H.M.H, upah minimum provinsi (UMP) Papua Barat Rp. 3.134.600 (Tiga Juta Seratus Tiga Puluh Empat Ribu Enam Ratus Rupiah) per bulan, dan untuk pertambangan umum seperti pabrik PT. SDIC Rp.

3.137.900 (Tiga Juta Seratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Sembilan Ratus Rupiah) per bulan.¹⁸ Perusahaan melaksanakan ketentuan yang tercantum dalam undangundang Nomor 13 tahun 2003 yang

menyatakan bahwa perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam

Undang-Undang tersebut dan dalam Keputusan Gubernur Provinsi Papua Barat. Penetapan upah minimum dilaksanakan untuk tingkat daerah Papua Barat, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam keputusan untuk daerah tertentu dapat dilakukan menurut sektor dan subsektor. Pada perusahaan PT. SDIC (*State*

Development And Investment Corporation) di Manokwari, jika ada tenaga kerja yang tidak masuk kerja maka dikenakan potongan upah yang ditetapkan oleh perusahaan PT. SDIC pada tenaga kerjanya. Hal ini

¹⁴ Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui AAK, S.H., M.H., Kepala Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Manokwari, pada

tanggal 14 April 2021. ¹⁸ Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui

sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun

2003 tentang ketenaga kerjaan yang menyatakan bahwa : “upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan”. Tetapi sebetulnya prinsip dasar pengusaha adalah *No Work No Pay* yang artinya jika pekerja tidak bekerja maka tidak menerima upah.¹⁵

Menurut klasifikasi perusahaan PT.

SDIC (State Development And Investment Coproration Papua Indonesia Cement) Manokwari pada umumnya sistem pengupahan dan besarnya pengupahan adalah sama yaitu menurut ketentuan upah minimum sektoral yang telah

ditetapkan. Seperti apa yang telah disebut diatas bahwa upah yang diterima adalah sesuai dengan

UMP Provinsi Papua mempekerjakan tenaga kerja sesuai perjanjian. Maka sistem pengupahannya harus sesuai dengan Undang-Undang Nomor, 13 tahun 2003 dan sesuai UMP.

Dalam hal ini penyelesaiannya adalah tergantung dari pihak pemerintah dalam hal ini Deptrans pengusaha dan tenaga kerja itu sendiri. Apakah pihak perusahaan

PT. SDIC (State Development And Investment Coproration Papua Indonesia Cement) Manokwari telah memberlakukan ketentuan yang

berlaku memperhatikan kesejahteraan buruh/tenaga kerjanya sendiri harus dapat memperhatikan

¹⁵ Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui

dan mendapatkan haknya sesuai dengan keputusan Gubernur Provinsi Papua Barat.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Terkait Kesehatan Dan Keselamatan Bagi

Tenaga Kerja
Keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Bagi tenaga kerja buruh ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di perusahaan pabrik semen tersebut.

Menurut Kepala Dinas Deptrans

Provinsi Papua Barfat Bapak Frederik Saidui, S.H.M.H

wawancara hari rabu tanggal 13 april 2021 di tempat kerja, bahwa keselamatan dan kesehatan merupakan masalah yang

mengadnung faset misalnya Hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di temoat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan

seluruh tenaga kerja.¹⁶

Dalam pelaksanaan di perusahaan PT. SDIC (*State Development And Investment Coproration Papua Indonesia Cement*) Manokwari

petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan dimaksud dengan petugas keselamatan dan

¹⁶ Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui

AAK, S.H., M.H., Kepala Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Manokwari, pada tanggal 14 April 2021.

kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian dibidang keselamatan dan kesehatan kerja serta ditunjuk pengawasan dari Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi untuk selalu mengawasi perusahaan PT. SDIC (*State Development And Investment Coproration Papua Indonesia*

Cement) Manokwari tersebut.

Yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan di tempat kerja adalah pimpinan perusahaan. Apabila kita bicara mengenai keselamatan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri, tenaga kerja.¹⁷

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara baik sesuai keinginan perusahaan pada umumnya perusahaan PT.

SDIC (*State Development And Investment Coproration* Papua Indonesia Cement) Manokwari dalam memperhatikan selalu keselamatan

kerja dan kesehatan kerja buruh pada perusahaan

tersebut. Perusahaan PT. SDIC (*State Development And Investment Coproration* Papua Indonesia Cement) Manokwari wajib menerapkan sistem peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada permasalahan dalam Kajian Yuridis Pelaksanaan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Rangka Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Perusahaan PT. *State Development And Invesment*

¹⁷ Hasil wawancara dengan Frederik DJ Saidui

tanggal 14 April 2021.

Corporation Papua (SDIC)
Manokwari, maka dapat penulis

simpulkan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dilaksanakan antara tenaga kerja dengan

PT. State Development And Investment Corporation Papua (SDIC) Manokwari adalah

kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan di PT.

SDIC (State Development And Investment Corporation)
Manokwari, pelaksanaan kontrak kerjanya adalah berupa perjanjian kerja bersama (PKB). Selanjutnya pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.

SDIC (State Development And Investment Coproration)

Manokwari apabila ditinjau secara yuridis berdasarkan

peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia sebagian besar kebijakannya sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan. Namun ada kebijakan yang tidak sesuai, yaitu mengenai pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada PT. SDIC yaitu terkait dengan perlindungan upah, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kesejahteraan tenaga kerja. Kebijakan upah dilakukan dengan penetapan upah minimum dalam rangka keberlangsungan

kesejahteraan tenaga kerja sistem pengupahan adalah sama yaitu menurut ketentuan upah minimum sektoral yang telah ditetapkan dalam UMP Provinsi Papua Barat.

Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja di PT.

SDIC yang bertanggungjawab adalah pimpinan perusahaan dengan mewajibkan penerapan sistem peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Selanjutnya bentuk perlindungan hukum terkait kesejahteraan tenaga kerja adalah melalui sistem

asuransi sosial yang namakan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) dimana prinsip kesejahteraan tenaga kerja

pada PT. SDIC yang

dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja buruh sendiri, tetapi juga bagi keluarganya.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan maka dapat disarankan sebagai

berikut :

1. Kepada tenaga kerja/buruh supaya lebih mengerti mengenai ketentuan-

ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. SDIC

(State Development And Investment Coproration)

Manokwari yang telah disepakati oleh pihak

perusahaan dan pihak serikat pekerja/serikat buruh di PT.

SDIC *(State Development And Investment Coproration)*
Manokwari. Hal ini agar hak

pekerja/buruh akan didapatkan sepenuhnya.

2. Kepada Perusahaan PT. SDIC
(*State Development And Investment Corporation*)

Manokwari agar dapat menentukan waktu kerja lembur bagi pekerja supaya pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja resmi dan bekerja melebihi waktu kerja lembur tidak lagi terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Anwar, Saiful. 2007. *SendiSendi Hubungan Pekerjaan Dengan Pengusaha*. Medan : Sabar Medan.

Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Husni, Lalu. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*

Indonesia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Muhammad, Abul Kadir. 1992. *Hukum Perikatan*. Bandung : PT. Aditya Bakti.

Muljadi, Kartini dkk. 2010. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Prodjodikoro, Wirjo. 1983. *Asas-Asas Hukum Perdata*. Bandung: Penerbit Sumur Bandung.

Ridwan HR. 2013. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

R. Soebekti. 1992. *Pokok-pokok Hukum Perjanjian*. Jakarta : PT. Intermasa.

Salim. 2008. *Hukum Perjanjian Teori dan Praktik Penyusunan Perjanjian*. Jakarta : Sinar Gafika.

Soekanto, Soerjono, dkk. 2003. <i>Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat</i> . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.	Undang-Undang Dasar 1945
Soepomo, Imam. 1987. <i>Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja</i> . Jakarta: Penerbit Djambatan.	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
Rusli, Hardijan. 2004. <i>Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya</i> . Bogor : Ghalia Indonesia.	Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Syahmin. 2006. <i>Hukum Perjanjian Internasional</i> . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.	Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Widjaja, Gunawan. 2006. <i>Memahami Prinsi Keterbukaan (Aanvullend Recht) dalam Hukum Perdata</i> . Jakarta: Raja Grafindo Persada.	C. Lain-Lain Pasific Pos “250 Pekerja Lebih PT. SDIC Cement Indonesia Mogok”, Pacific Pos, http://www.pasificpos.com/item/16495250-pekerja-leih-ptsdic-cementindonesia-mogok . Diakses tanggal 27 Februari 2021. Pukul 10.21 WIB

B. Peraturan PerundangUndangan