

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA DAN
TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN DALAM PEMENUHANHAK NORMATIF
PEKERJA YANG DIRUMAHKAN (STUDI KASUS PT. HUADI NICKEL- ALLOY
INDONESIA DI BANTAENG)**



Oleh:

A. PUTRI MIR'ATUL INAYAH

040 2022 0144

Diajukan sebagai Tugas akhir dalam rangka Penyelesaian Studi

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR**

2026

HALAMAN JUDUL

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA DAN
TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN DALAM PEMENUHAN HAK
NORMATIF PEKERJA YANG DIRUMAHKAN
(STUDI KASUS PT. HUADI NICKEL- ALLOY INDONESIA DI BANTAENG)**

SKRIPSI

**Skripsi ini Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum Program Studi
Ilmu Hukum Di Universitas Muslim Indonesia**

Oleh :

A.PUTRI MIR'ATUL INAYAH

04020220144

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA

MAKASSAR

2026

PERSETUJUAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : A.Putri Mir'atul Inayah
NIM : 040 2022 0144
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja dan Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja yang di Rumahkan (Studi Kasus PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia di Bantaeng)
No. SK : 0066/H.05/FH-UMI/IX/2025
Penetapan

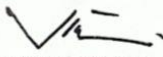
Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Skripsi.

Makassar,.....2026

Komisi Pembimbing,

Pembimbing I

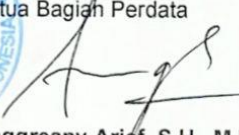
Pembimbing II


Dr. Ilham Abbas, S.H.,M.H.
NIPs 104910375


Muhammad Ya'rif Arifin, S.H.,M.H
NIPs 104171460



Mengetahui,
Ketua Bagian Perdata


Dr. Hj. Anggreany Arief, S.H., M.H.
NIP 1974120320050120

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : A. Putri Mir'atul Inayah
NIM : 040 2022 0144
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja dan
Tanggung Jawab Perusahaan dalam
Pemenuhan Hak Normatif Pekerja yang
Dirumahkan (Studi Kasus PT. Huadi Nickel Alloy
Indonesia di Bantaeng)
Dasar Penetapan SK : 0066/H.05/FH-UMI/IX/2025

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir
program studi.

Makassar, Maret 2026

A.n Dekan

Wakil Dekan I,



Dr. Andika Prawira Buana, S.H., M.H.
NIPs. 104151319

PENGESAHAN SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA DAN TANGGUNG
JAWAB PERUSAHAAN DALAM PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA
YANG DI RUMAHKAN (STUDI KASUS PT. HUADI NICKEL ALLOY)**

Disusun dan diajukan oleh:

A. PUTRI MIR ATUL INAYAH

04020220144

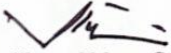
Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi pada Program Studi Sarjana
Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muslim
Indonesia

Pada Makassar, April 2026
dan dinyatakan diterima

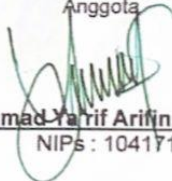
Makassar, April 2026

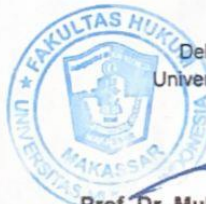
Panitia ujian,

Ketua


Dr. Ilham Abbas, S.H., M.H.
NIPs : 104910375

Anggota


Muhammad Ya'rif Arifin, S.H., M.H.
NIPs : 104171460



Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia
Makassar


Prof. Dr. Muh. Rinaldy Bima, S.H., M.H.

NIPs.104101110

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : A. Putri Miratul Inayah
NIM : 040 2022 0144
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi/Penelitian : Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Keja dan Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Dirumahkan (Studi Kasus PT. Huadi Nickel-Alloy)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa Sebagian atau keseluruhan dari skripsi merupakan hasil plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi karena perbuatan tersebut.

Makassar, 2026

Yang menyatakan,



A. PUTRI MIR ATUL INAYAH

HALAMAN PENGESAHAN

Diterangkan bahwa skripsi tersebut dibawah ini:

Nama Mahasiswa : A. Putri Miratul Inayah
NIM : 040 2022 0144
Bagian : Hukum Perdata
Dasar Penetapan Pembimbing : 0066/H.05/FH-UMI/IX/2025
Judul Skripsi/Penelitian : Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja dan Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Dirumahkan (Studi Kasus PT. Huadi Nickel-Alloy)

Telah dipertahankan dihadapan Majelis Ujian Skripsi dan dinyatakan LULUS oleh:

Dr. Ilham Abbas., S.H., M.H.
Pembimbing I

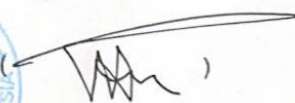
()

Muhammad Ya'rif Arifin, S.H., M.H.
Pembimbing II

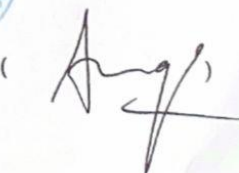
()

Dr. H. Mustamin, S.H., M.H.
Penguji I



()

Dr. Hj. Anggreany Arief, S.H., M.H.
Penguji II

()

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat Rahmat dan Hidayah-Nya. Shalawat dan Salam semoga tetap tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia hingga akhir zaman. Dengan mengucapkan Alhamdulillah Robbil 'Alamin Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA DAN TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN DALAM PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA YANG DIRUMAHKAN (STUDI KASUS PT. HUADI NICKEL- ALLOY INDONESIA DI BANTAENG" Penelitian ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu masukan dan saran yang sifatnya konstruktif dari berbagai pihak sangat diharapkan guna menyempurnakan karya tulis ini di masa yang akan datang.

Penulis juga menyadari bahwa selesainya penulisan ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Melalui pengantar skripsi ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dari lubuk hati ypalng dalam kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Hambali Thalib, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia.
3. Ibu Dr. Hj. Anggreany Arief, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia yang telah memberikan izin, kesempatan, dan fasilitas kepada Penulis selama mengikuti Pendidikan Program Sarjana.
4. Bapak selaku Ketua dan Anggota Pembimbing yang memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran, ketulusan dan kebijakan dalam memberi petunjuk terhadap prinsip penulisan skripsi kepada penulis.
5. Bapak selaku dosen penguji yang memberikan masukan dan saran serta ilmu yang berharga.
6. Kepada seluruh pihak yang tak sempat Penulis sebut satu persatu dalam tulisan ini, Penulis ucapkan terima kasih atas bantuan dan kebersamannya.

Akhirnya Penulis mengharap semoga dengan hadirnya Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan teknologi. Semoga Allah SWT, senantiasa memberikati dan merahmati segala aktivitas keseharian sebagai suatu ibadah disisi-Nya. Aamiin.

Makassar, 1 Februari 2026

A.Putri Mir'atul Inayah

ABSTRAK

A.Putri Mir'atul Inayah. 04020220144. Dengan Judul Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja dan Tanggungjawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja yang Dirumahkan . Dibawah bimbingan Bapak Ilham Abbas sebagai Ketua Pembimbing dan Bapak Muhammad Ya'rif Arifin selaku Anggota Pembimbing.

Penelitian ini memiliki tujuan guna memahami bagaimana dampak hukum terhadap perjanjian kerja dan tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan. Dan Untuk memahami bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan menurut hukum positif di Indonesia.

Jenis penelitian ini berfokus pada hukum normatif. Jenis penelitian normatif yang berfokus pada norma atau doktrin hukum yang ditemukan dalam peraturan peradilan perundang-undangan dan perbandingan kasus dikenal sebagai penelitian hukum normatif. Karena fokusnya pada penelitian kepustakaan, studi ini sering disebut sebagai studi hukum forensik daripada studi lapangan yang menjadi objek penelitian.

Penelitian ini mengungkap bahwa kebijakan merumahkan karyawan oleh PT. Huady Nickel Alloy Indonesia tidak mengakhiri hubungan kerja karena tidak disertai PHK. Oleh karena itu, pekerja tetap berstatus sebagai karyawan sah dan berhak atas pemenuhan hak normatif, termasuk upah, jaminan sosial, dan kepastian hukum. Kebijakan tersebut harus didasarkan pada kesepakatan dan tidak boleh menghilangkan hak pekerja secara sepihak. Apabila kewajiban tidak dipenuhi, perusahaan dapat menghadapi konsekuensi hukum sesuai ketentuan yang berlaku.

Penulis merekomendasikan Semua perusahaan, termasuk PT Huady Nickel Alloy Indonesia dan PT Huady Bantaeng, harus melaksanakan kebijakan perumahan pekerja sesuai hukum dan kesepakatan bersama serta tetap menjamin hak normatif pekerja. Pemerintah harus meningkatkan pengawasan, sementara para pekerja perlu secara aktif memperjuangkan hak dan kepentingan mereka melalui mekanisme hukum yang tersedia.

Kata kunci : Perjanjian Kerja.Hak Normatif. Pekerja dirumahkan.

ABSTRACT

A. Putri Mir'atul Inayah. 04020220144. Title "Juridical Review of Employment Agreements and Corporate Responsibility in Fulfilling the Normative Rights of Furloughed Workers". Supervised by Mr. Ilham Abbas as Principal Supervisor and Mr. Muhammad Ya'rif Arifin as Co-Supervisor.

This study aims to identify and understand the legal implications of employment agreements and corporate responsibility in fulfilling the normative rights of furloughed workers. It also seeks to examine and analyze the company's responsibility in fulfilling the normative rights of furloughed workers under the positive law of Indonesia.

This research is a normative legal study. Normative legal research is a type of legal research that focuses on legal norms or rules as stipulated in legislation and case comparisons. It is also referred to as doctrinal legal research because it relies on library research rather than field research.

The findings reveal that the policy of furloughing employees by PT Huady Nickel Alloy Indonesia does not terminate the employment relationship since it is not accompanied by termination of employment. Therefore, workers remain legally recognized as employees and are entitled to the fulfillment of their normative rights, including wages, social security, and legal certainty. Such policy must be based on mutual agreement and must not unilaterally eliminate workers' rights. Failure to fulfill these obligations may result in legal consequences in accordance with applicable regulations.

The author recommends that all companies, including PT Huady Nickel Alloy Indonesia and PT Huady Bantaeng, implement furlough policies in accordance with labor law and mutual agreements while ensuring the protection of workers' normative rights. The government should strengthen supervision, and workers should actively assert their rights through the available legal mechanisms.

Keywords: *Employment Agreement, Normative Rights, Laid-Off Workers.*

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	v
PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	viii
KATAPENGANTAR.....	ix
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACK.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Umum Mengenai Tenaga Kerja	9
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	11
2. Perlindungan Tenaga Kerja.....	12
B. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian.....	16
1. Pengertian Perjanjian.....	17
2. Unsur-Unsur Perjanjian	19
3. Syarat Sahnya Perjanjian.....	20

C. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan.....	22
1. Definisi Perusahaan.....	22
2. Sumber Hukum Perusahaan.....	23
3. Karyawan Perusahaan Yang Dirumahkan.....	28
 BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Tipe Penelitian	31
B. Pendekatan Penelitian.....	31
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	32
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	33
E. Analisis Bahan Hukum.....	34
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Pengaturan Perjanjian Kerja Terkait Pekerja Yang Dirumahkan 36	
1. Dasar Hukum Pekerja yang Dirumahkan.....	36
2. Kedudukan Hukum Pekerja yang Dirumahkan	37
3. Syarat dan Prosedur Pekerja yang Dirumahkan.....	39
B. Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Dirumahkan Menurut Hukum Positif di Indonesia.....	42

1. Status Hukum Pekerja yang Dirumahkan	43
2. Kewajiban Perusahaan terhadap Pemenuhan Hak Normatif...	43
3. Dasar Kesepakatan dan Prinsip Kebebasan Kontrak	48

BAB IV PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Definisi hukum ketenagakerjaan di Undang-undang tersebut mengatur perjanjian, tanggung jawab, dan upah antara pengusaha dan karyawan. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia tahun 1945 yang menjunjung hak atas pekerjaan yang layak, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023 memberikan landasn hukum yang nyata untuk melindungi hak pekerja. Kontrak kerja meresmikan Hubungan kerja yang mempunyai konsekuensi hukum yang mengikat masing-masing pihak yang ditentukan oleh perjanjian kerja, gaji, tugas-tugas tertentu, dan instruksi kerja.

Perjanjian-perjanjian tersebut wajib patuh terhadap kebijakan perundang-undangan yang resmi. Namun demikian, permasalahan kerap timbul apabila klausul-klausul di dalamnya bertentangan dengan hukum, terutama yang berkaitan dengan upah, hak cuti, dan jaminan. Studi ini berfokus pada bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan dapat dipertahankan ketika praktik kerja sesuai dengan hukum yang berlaku. Temuan studi ini menunjukkan bahwa jenis perlindungan hukum bagi pekerja di lokasi kerja meliputi perlindungan hak asasi manusia, perlindungan hukum untuk hak asasi manusia, dan mekanisme untuk memeriksa kaitan industrial

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui arbitrase, perundingan, konsiliasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial.¹

PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia (PT. HNAI) yang berada pada zona Industri Kabupaten Bantaeng. PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia, yang didirikan pada tahun 2013 dan bekerja sejak tahun 2018, merupakan perusahaan peleburan nikel yang menjadi pelopor dalam pengolahan hilir pertambangan. Dengan dukungan infrastruktur yang lebih memadai dan lebih siap dibandingkan kompetitornya, termasuk adanya dermaga dan enam tungku, perusahaan ini beroperasi di Kawasan Industri Bantaeng (KIBA) serta memiliki rencana untuk membangun pabrik baterai dengan kapasitas 20 gigawatt.

Dalam Al-Qur'an, istilah perjanjian dikenal dengan sebutan al-'aqdu (kontrak) dan al-'ahdu (janji). Secara linguistik, akad berarti sebuah ikatan. Kata "ikatan" (al-rabth) merujuk pada menyatukan atau menghubungkan dua ujung tali sehingga menjadi satu kesatuan. Dalam praktik muamalah, konsep al-'aqdu maupun al-'ahdu sudah umum digunakan dan menjadi standar, serta keduanya diatur dalam Al-Qur'an. Selain itu, kejujuran dalam menjalankan kontrak sangat ditekankan, yang juga mendapat perhatian khusus dalam ajaran Al-Qur'an.

جَزَاءُ ذَلِكَ رَبِّهِمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ مَا لَهُمْ * الْمُتَّقُونَ هُمْ أُولَئِكَ بِهِ وَصَدَقَ بِالصِّدْقِ جَاءَ وَالَّذِي
يَعْمَلُونَ كَانُوا الَّذِينَ يَأْخُذُونَ أَجْرَهُمْ وَيَجْزِيهِمْ عَمَلُوا الَّذِينَ أَسْوَأَ عَنْهُمْ اللَّهُ لِيُكَفِّرَ * الْمُحْسِنِينَ

Artinya : *Dan orang ujur yang membawa kebenaran (Muhammad) dan orang yang membenarkannya, mereka itulah orang yang bertakwa. (33) .*

Tafsir dari ayat tersebut menjelaskan bahwa ketika perjanjian yang dilakukan wajib dipenuhi oleh masing-masing pihak yang mengikatkan diri, dengan menegakkan prinsip kejujuran dalam pelaksanaannya.

PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia memusatkan produksinya pada satu jenis produk, yaitu Nikel Pig Iron (NPI), dengan kandungan nikel paling rendah di antara produk sejenis (2-15%), Kawasannya yang jauh dari sumber tambang menjadi permbeda utama dibanding para pesaing. Selain itu, meningkatnya jumlah persaingan dalam industri serupa, seiring kebijakan hilirisasi pemerintah, menimbulkan kendala baru. Terakhir, belum ditemukannya rencana pemanfaatan terak nikel sebesar 2 juta ton mengakibatkan penumpukan, yang berdampak pada kebutuhan lahan tambahan dan meningkatnya biaya operasional.²

Nikel adalah komoditas mineral yang memainkan peran strategis dalam pengembangan teknologi modern dan industri global. sebagai sebuah negara yang memiliki cadangan nikel teranyak di dunia, Indonesia memiliki peluang besar untuk mengoptimalkan pemanfaatan nikel, tidak hanya sebagai komoditas pertambangan mentah tetapi juga dalam bentuk produk hilir dengan nilai tambah tinggi, salah satunya adalah paduan nikel.

Banyak perusahaan dan pelaku usaha mengalami penurunan pendapatan yang memaksa mereka untuk mengambil berbagai langkah penyesuaian. Tindakan merumahkan dan melakukan PHK terhadap pekerja/karyawannya, agar usahanya tidak tutup maupun gulung tikar. Karyawan yang dirumahkan hanya mendapat gaji setengahnya saja, sedangkan karyawan yang di PHK membuat mereka kehilangan mata pencariannya. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan dan terkena PHK akibat klaim efisiensi perusahaan untuk mencegah kerugian, serta upaya hukum apa saja yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikan mereka.

Pelaksanaan perlindungan hukum yang terjadi terhadap tenaga kerja yang sebelumnya bekerja di PT. Huadi Nickel Alloy sudah bisa terlaksana dengan cukup baik, dikarenakan sudah mengikuti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dengan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku tersebut tenaga kerja yang dirumahkan maupun di PHK tetap mendapatkan haknya, walaupun dalam memenuhi kewajiban kepada para pekerja yang mereka rumahkan dan PHK lambat dalam memberikan Hak mereka yang membutuhkan.

Penelitian ini berfokus pada konflik hukum dan implementasi kebijakan pada sebuah perusahaan, PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia, menerapkan kebijakan merumahkan pekerja (furlough).

Intinya adalah mengukur sejauh mana kebijakan 'merumahkan' ini sah secara hukum dan bagaimana perusahaan menjalankan kewajiban moral dan legalnya untuk tetap memenuhi hak-hak dasar (hak normatif) pekerja, meskipun mereka tidak bekerja secara fisik.³

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan perjanjian kerja dalam kaitannya dengan pekerja yang dirumahkan?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan hak pekerja yang dirumahkan menurut hukum positif di Indonesia?

³ Ibid hal.98

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana dampak Hukum terhadap Perjanjian Kerja dan Tanggung jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja yang dirumahkan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan menurut hukum positif di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman dan pengembangan teori dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya mengenai definisi, hak, dan perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan. Hal ini membantu mengidentifikasi potensi celah hukum atau ketidakjelasan dalam regulasi yang ada, terutama dalam menghadapi situasi luar biasa seperti pandemi atau krisis ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menyusun, meninjau, dan memperbaiki isi perjanjian kerja agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, perusahaan dapat meminimalkan potensi sengketa antara pihak pekerja dan pemberi kerja. Bagi Pekerja (Karyawan) penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pekerja mengenai hak dan kewajiban yang tercantum dalam kontrak kerja, sehingga pekerja dapat menegosiasikan posisi mereka dengan lebih adil dan sesuai hukum. Dan bagi Pemerintah atau Regulator Ketenagakerjaan Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi lembaga pemerintah yang berwenang dalam menyusun atau merevisi regulasi ketenagakerjaan, agar dapat mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak secara seimbang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun pemenuhan kebutuhan terhadap masyarakat.⁴ Sedangkan ketenagakerjaan sendiri memiliki arti bahwasannya segala hal yang berhubungan dengan buruh atau tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah berakhirnya masa kerja. Selanjutnya, yang dimaksud dengan pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja selama proses berlangsungnya hubungan kerja pada pengusaha sebagai pemberi kerja guna mendapatkan gaji atau upah.

Sedangkan yang dimaksud dengan upah itu sendiri adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau balas jasa yang telah dilakukan ataupun akan dilakukan, serta ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekeja dan

⁴ Nizam Zakka A., dkk. "Aspek Hukum Peserta Pemagangan dalam Negeri Berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2020", Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 12, No. 1, 2021, halaman 3.

keluarganya. Pengaturan yang terdapat dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar para tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya serta meminimalisir segala resiko yang timbul dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga perlu diusahakan adanya penjaminan sekaligus perlindungan agar terhindar dari segala resiko. Dalam hal pengupayaan penjaminan tersebut, terdapat prinsip perlindungan yang disampaikan oleh Philipus sebagai sebuah pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia.⁵

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sendiri terlihat bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-Undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

⁵ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁶ Trixie Ivana, dkk. 2023. Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *_Jurnal Kewarganegaraan_*. 7 (2). hlm.3

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja di definisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu pekerjaan, pegawai, dan sebagainya. Selain itu, pengertian tenaga kerja juga mencakup orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.⁷

Pengertian tenaga kerja menurut ahli sebagai berikut :

- a.** Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.
- b.** Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “tenaga kerja” , diakses melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.

- c. Mulyadi, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.
- d. Imam Soepomo, memberikan batasan hukum pemburuan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang perkerja pada orang lain dengan menerima upah.

Dari keempat pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yaitu orang yang melakukan sesuatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu.

2. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan sebagai salah satu bidang dengan istilah yang memiliki keterkaitan mengenai perlindungan sebagai cita-cita yang dapat diharapkan dapat terwujud kepada tenaga kerja, mengingat adanya kedudukan yang lebih tinggi dari pengusaha atau pemberi kerja jika dibandingkan dengan tenaga kerja jika dilihat dari aturan hukum terkait.⁸ Adanya keadaan tersebut perlu

⁸ Philipus M. Hadjon, "Penentuan Batas Konsentrasi PCBs Pada Minyak Tranformator Dengan Metode Analytical Hierarchy Process.," in *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Suatu*

dihadirkan prinsip-prinsip perlindungan terhadap tenaga kerja guna menghindari segala bentuk pelanggaran yang menimbulkan dampak kurang menguntungkan. Melalui ulasan sebelumnya, Imam Soepomo menggolongkan perlindungan bagi tenaga kerja menjadi 3 (tiga) macam sebagai berikut :⁹

a. Perlindungan ekonomis

Perwujudan dari adanya proteksi secara ekonomi ditempuh sebagai bentuk upaya menjamin pemenuhan pendapatan yang cukup dan dapat digunakan secara layak untuk keperluan dari tenaga kerja beserta dengan anggota keluarga lain dalam tanggungannya apabila terjadi sesuatu diluar dari kehendaknya.

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial sebagai salah satu faktor penting yang mana hal tersebut dijadikan sebagai suatu usaha kemasyarakatan, dengan tujuan yang memungkinkan bagi tenaga kerja untuk kemudian mengenyam dan mengembangkan kehidupan yang layak secara semestinya sebagai manusia

Studi Tentang Prinsip Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi) (Peradaban, 2021)

⁹ Mardianto, Sebastian Edward. "Analisis perlindungan hukum terhadap hak buruh/pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia." Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora 7.1 (2024).

pada umumnya, dan sebagai anggota keluarga yang juga mencakup jaminan kesehatan.

c. Perlindungan Teknis

Pemberian perlindungan secara teknis yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga tenaga kerja atau buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat- pesawat atau alat kerja lainnya yang sedang dalam proses pengolahan atau pengerjaan perusahaan. Selanjutnya, perlindungan yang dihadirkan dalam jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Berikut unsur-unsur yang berkaitan dengan hubungan kerja:¹⁰

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam hal adanya unsur pekerjaan guna memastikan kedua belah pihak memiliki keterikatan yang dapat dapat dibuktikan dengan adanya pekerjaan sesuai dengan perjanjian berlaku.

¹⁰ Gajimu.com, Pengertian dan Mekanisme Penetapan Upah Minimum, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum>Diakses Pada 6 November 2025 Pukul 03.03 WIB.

b. Adanya Unsur Upah Upah

Sebagai unsur penting dalam hubungan kerja sebagai wujud pemberian hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau upah sebagai imbalan dari pengusaha yang berkedudukan sebagai pemberi kerja kepada tenaga kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja ataupun kesepakatan yang terbentuk.

c. Adanya Unsur Perintah

Hubungan kerja yang dapat diartikan sebagai keterkaitan antara pihak pekerja yang bersangkutan dimana mereka harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan atau segala bentuk instruksi terkait dengan pekerjaan.

d. Adanya Unsur Waktu Tertentu

Dalam hal berlangsungnya hubungan kerja, tentu saja melibatkan keterikatan waktu antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan buruh atau tenaga kerja sebagai bentuk pembatasan pelaksanaan proses kerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dengan didasarkan pada aturan yang berlaku.

Melalui berbagai unsur yang timbul akibat adanya hubungan kerja memberikan dampak yang tentunya dirasakan oleh tenaga kerja dalam memperoleh hak dan menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja sebelumnya. Sehingga tidak menutup kemungkinan timbulnya permasalahan ditengah-tengah proses yang berlangsung dari hubungan kerja tersebut Adanya unsur-unsur penting dalam hal hubungan kerja menjadi salah satu tanda sehat atau tidaknya suatu aturan yang diterapkan guna memberikan perlindungan bagi buruh atau tenaga kerja. Mengingat banyaknya resiko sekaligus ancaman yang ditimbulkan selama proses kerja dengan kerugian mengarah pada buruh atau tenaga kerja.¹¹

B. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian

Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1313, “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih” .¹² Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan.

¹¹ Hidayanto, Nur Jantra, et al. "Tantangan Dan Perubahan Terkini Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Terhadap Dinamika Peraturan dan Perlindungan Pekerja." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4.1 (2024)

¹² Ahmadi Miru, 2014, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), hlm.

Perjanjian itu melahirkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perikatan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Adapun yang dimaksud perikatan dalam buku III B.W yaitu suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya ini diwajibkan memenuhi tuntutan itu.¹³

1. Pengertian Perjanjian

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Perjanjian adalah “persetujuan tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua belah pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang dalam persetujuan itu”.¹⁴ Sedangkan menurut beberapa ahli, definisi perjanjian adalah sebagai berikut:

a. Menurut Subekti

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji pada seseorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal.

b. Menurut KRTM Tirtodiningrat

Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat di antara dua orang atau lebih untuk menimbulkan

¹³ Mardani, Hukum Perikatan Syariah, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 6-7

¹⁴ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, Jakarta, Balai Pustaka. 2005. h. 458

akibat-akibat hukum yang dapat dipaksakan oleh undang-undang

c. Menurut R. Setiawan

Pengertian perjanjian yang ada di Pasal 1313 KUHPdata tidak lengkap dan sangat luas, oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan definisi tersebut:

- 1) Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum.
- 2) Menambahkan perkataan “atau saling mengikatkan dirinya” dalam Pasal 1313 KUHPdata
- 3) Sehingga perumusannya menjadi, “Perjanjian adalah perbuatan hukum di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

d. Menurut Djumadi

Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

e. Menurut Gunawa Widjaja

bahwa perjanjian adalah salah satu sumber perikatan artinya perjanjian melahirkan perikatan yang menciptakan kewajiban pada salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian.¹⁵

f. Menurut R Wirjono Projodikoro

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak dimana satu pihak berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal janji sedangkan pihak lain menuntut pelaksanaannya.¹⁶

2. Unsur-unsur Perjanjian

Perjanjian lahir jika disepakati tentang hal yang pokok atau unsur esensial dalam suatu kontrak. Penekanan tentang unsur yang esensial tersebut karena selain unsur yang esensial masih dikenal unsur lain dalam suatu perjanjian. Dalam suatu perjanjian dikenal tiga unsur, yaitu sebagai berikut:¹⁷

a. Unsur Esensialia

Unsur esensialia merupakan unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian karena tanpa adanya kesepakatan tentang unsur esensial ini maka tidak ada perjanjian.

¹⁵ Hukum Perjanjian di Indonesia Volume 2 Issue 3 Years 2022 (*Taufik Hidayat Lubis*)

¹⁶ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, (Bandung. PT. Sumur, 1981), hlm.25

¹⁷ Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 31-32.

b. Unsur Naturalia

Unsur naturalia merupakan unsur yang telah diatur dalam undang-undang sehingga apabila tidak diatur oleh para pihak dalam kontrak, maka mengikuti ketentuan yang diatur dalam undang-undang tersebut, sehingga unsur naturalia ini merupakan unsur yang selalu dianggap ada dalam kontrak.

c. Unsur Aksidentalialia

Unsur aksidentalialia merupakan unsur yang akan ada atau mengikat para pihak jika para pihak memperjanjikannya.¹⁸ Unsur aksidentalialia dalam perjanjian merupakan unsur tambahan yang tidak wajib ada untuk adanya suatu perjanjian, namun dicantumkan berdasarkan kesepakatan para pihak guna mengatur hal-hal tertentu sesuai kebutuhan mereka. Unsur ini dapat berupa syarat tertentu, penetapan jangka waktu berlakunya perjanjian, ketentuan denda apabila terjadi wanprestasi, maupun klausul khusus seperti force majeure atau kerahasiaan. Keberadaan unsur aksidentalialia tidak menentukan sah atau tidaknya perjanjian, tetapi berfungsi untuk memperjelas hak dan kewajiban para pihak serta memberikan perlindungan hukum yang lebih rinci.

¹⁸ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 341

3. Syarat Sah Perjanjian Menurut Pasal 1320 KUH Perdata

Dalam sebuah perjanjian perlu diperhatikan syarat-syarat yang menjadi dasar agar perjanjian tersebut sah dimata hukum. Dalam KUH Perdata Indonesia, terdapat beberapa syarat sahnya sebuah perjanjian yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut dianggap sah dan mengikat. Syarat sah perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata hal ini sangat perlu dipahami agar tercipta sebuah perjanjian yang sah didalam pasal 1320 KUH Perdata, disebutkan 4 (empat) syarat yang terdiri dari dua syarat Subjektif dan dua syarat objektif agar sebuah perjanjian itu dikatakan sah, yaitu:

a. Syarat Subjektif

1) Kesepakatan

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya dan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut harus sepakat dan setuju dengan apa yang akan diperjanjikan tanpa ada suatu paksaan atau kekhilafan.

2) Kecakapan Bertindak

Kecakapan mereka untuk membuat suatu perikatan dimana para pihak harus memiliki kecakapan menurut hukum diantara sudah dewasa dan dalam keadaan sehat.¹⁹

¹⁹ Subekti. (1992). Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional. Citra Aditya Bakti. Bandung, hlm.16

b. Syarat Objektif

1) Suatu hal tertentu

Suatu perjanjian haruslah mempunyai objek tertentu, sekurang-kurangnya dapat ditemukan bahwa objek tertentu itu dapat berupa benda yang sekarang ada dan nanti akan ada misalnya jumlah, jenis dan bentuknya.

2) Suatu sebab yang halal

Dalam suatu perjanjian diperlukan adanya sebab yang halal, artinya ada sebab-sebab hukum yang menjadi dasar perjanjian yang tidak dilarang peraturan, keamanan dan ketertiban umum dan sebagainya.²⁰

C. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan

1. Definisi Perusahaan

Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan, yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba (bagi diri sendiri). (Kurniawan, 2023) Perusahaan juga bisa didefinisikan sebagai tempat suatu kegiatan produksi dan tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di

²⁰ Gunawan Widjaja, Ahmad Yani, Jaminan Fidusia, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm, 18

pemerintahan dan ada juga yang tidak terdaftar. Bagi sebuah perusahaan yang telah terdaftar dipemerintahan, mereka memiliki badan usaha untuk perusahaannya (status perusahaan yang terdaftar dalam pemerintah secara resmi).

Istilah perusahaan untuk pertama kalinya terdapat di dalam Pasal 6 KUH Dagang yang mengatur mengenai penyelenggaraan pencatatan yang wajib dilakukan oleh setiap orang yang menjalankan perusahaan. Meskipun demikian, KUH Dagang tidak memuat penafsiran otentik mengenai arti perusahaan.

Mengacu pada pengertian perusahaan menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1982 yang meliputi bentuk usaha (company) dan sekaligus jenis usaha (business) yang menyimpulkan bahwa perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan dibidang perekonomian (keuangan, industri, dan perdagangan), yang dilakukan secara terus-menerus atau teratur (regelmatig), terang-terangan (openlijk), dan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba (wints oogmerk). Badan usaha ini bisa dijalankan oleh perorangan, persekutuan, atau badan hukum. Dengan kata lain, perusahaan adalah kegiatan ekonomi yang berupa membeli barang dan menjualnya lagi atau menyewakannya dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.

2. Sumber Hukum Perusahaan

Sumber hukum perusahaan adalah setiap pihak yang menciptakan kaidah atau ketentuan hukum perusahaan. Pihak- pihak tersebut dapat berupa badan legislatif yang menciptakan undang-undang, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, menciptakan kontrak, hakim yang memutus suatu perkara dan menciptakan yurisprudensi, ataupun masyarakat pengusaha yang menciptakan kebiasaan (konvensi) dalam kegiatan usaha. Jadi, hukum perusahaan itu terdiri atas kaidah atau ketentuan yang tersebar dalam perundang-undangan, kontrak, yurisprudensi, dan kebiasaan (konvensi), yang menjadi acuan dalam kegiatan usaha (bisnis).²¹ Sumber-sumber hukum perusahaan sebagaimana dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Perundangan-undangan

Perundang-undangan yang menjadi sumber hukum perusahaan, meliputi berbagai undang-undang, termasuk pula undang-undan zaman hindia Belanda yang masih tetap berlaku dan diberlakukan di Indonesia, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dalam bahasa Belanda disebut burgerlijk wetboek atau disingkat BW. Selain itu, dalam pelaksanaan kegiatan usaha, juga berlaku ketentuan Kitab Undang-Undang

²¹ Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perusahaan di Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 3.

Hukum Dagang (KUHD), yang dalam bahasa Belanda disebut wetboek van koophandel atau disingkat (W.v.K).

b. Kontrak Perusahaan

Dalam lingkup hukum perusahaan, maka kontrak perusahaan juga merupakan sumber hukum perusahaan. Pada suatu kontrak perusahaan, maka didalamnya mengatur hak dan kewajiban serta tanggung jawab dari pihak-pihak yang membuat kontrak. Selain itu, dalam suatu kontrak perusahaan juga diatur mengenai penyelesaian perselisihan, yaitu diupayakan dengan cara damai atau musyawarah. Namun, jika dalam penyelesaian tersebut tidak dapat tercapai kesepakatan, maka biasanya para pihak yang membuat kontrak membuat kesepakatan penyelesaian melalui arbitrase atau pengadilan umum. Kesemua poin-poin tersebut biasanya akan dicantumkan dalam sebuah kontrak perusahaan.

Kontrak perusahaan sebagai sumber hukum perusahaan, sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang menyatakan: "Semua persetujuan yang dibuat secara sah sesuai undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Dari ketentuan ini, berarti kontrak perusahaan yang didasari pada persetujuan para pihak dan dibuat secara sah, akan berlaku sebagai Undang-Undang bagi

para pihak yang membuatnya. Hal ini berarti bahwa para pihak yang telah menyepakati isi dari kontrak tersebut haruslah melaksanakan kewajibannya dan memperoleh haknya sebagaimana tertuang dalam kontrak tersebut.

c. Yurisprudensi

Yurisprudensi secara umum adalah putusan hakim terdahulu yang dijadikan dasar bagi hakim berikutnya menyangkut perkara yang sama yang belum diatur dalam undang-undang. Adakalanya, hakim dihadapkan pada suatu perkara yang belum diatur dalam undang-undang.

Sesuai dengan asas *ius curia novit*, maka hakim tidak boleh menolak perkara yang diberikan kepadanya dengan alasan perkara tersebut belum ada di dalam undang-undang. Di sinilah, hakim berperan untuk menemukan hukum. Putusan hakim dalam perkara yang belum diatur undang-undang ini akan menjadi yurisprudensi tetap yang dijadikan dasar hakim berikutnya dalam kasus yang sama.

Yurisprudensi memiliki pengertian berbeda di negara yang menganut sistem hukum Anglo Saxon dan sistem hukum Eropa Kontinental. Di negara-negara Anglo Saxon seperti Amerika dan Inggris, yurisprudensi memiliki arti ilmu hukum dan disebut *preseden*. Sedangkan negara yang menganut sistem hukum

Eropa Kontinental seperti Belanda, Jerman, Perancis termasuk Indonesia mengartikan yurisprudensi sebagai putusan pengadilan.

Yurisprudensi diakui sebagai salah satu sumber hukum dalam kaitannya dengan hukum perusahaan, maka yurisprudensi dapat diikuti oleh pihak-pihak terutama jika terjadi sengketa mengenai pemenuhan hak dan kewajiban tertentu. Dalam yurisprudensi, hak dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh hakim dipandang sebagai dasar yang adil untuk menyelesaikan sengketa hak dan kewajiban antara para pihak yang bersengketa.

Melalui Yurisprudensi, maka hakim dapat melakukan pendekatan terhadap sistem hukum yang berlainan, misalnya sistem hukum Anglo Saxon. Dengan demikian, maka kekosongan hukum dapat diatasi, selain juga dapat memberikan perlindungan terhadap kepentingan pihak-pihak terutama bagi para pelaku usaha.

Perlindungan terhadap kepentingan pelaku usaha adalah hal penting untuk dilakukan, tanpa harus mengabaikan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan lain. Hal tersebut sangat berguna untuk meningkatkan investasi dan juga melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha yang dalam jangka

panjang akan berkontribusi positif pada pencapaian tujuan pembangunan nasional.

d. Kebiasaan

Kebiasaan adalah salah satu hal yang menjadi sumber hukum menurut sistem hukum di Indonesia. Kebiasaan dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang dilakukan berulang-ulang, menurut tingkah laku yang tetap, lazim, dan normal sehingga orang banyak menyukai perbuatan tersebut.²²

Hukum Perusahaan merupakan hukum yang mengatur segala hal mengenai perusahaan dan kegiatan usahanya. Peraturan khusus yang menjadi sumber hukum perusahaan ialah bab-bab dalam KUHPdata dan KUHD, dilengkapi dengan peraturan perundangan lainnya yang mengatur terkait perusahaan. Sumber yang berasal dari peraturan perundangan lain tersebut bisa berupa hukum luar KUHPdata dan KUHD yang belum dikodifikasi.²³

3. Karyawan Perusahaan yang Dirumahkan

Secara umumnya pekerja yang dirumahkan sebenarnya tidak ada aturan secara spesifik yang mengaturnya pada Undang-

²² C. S. T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum Di Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm. 19.

²³ Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2015, hlm.10

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam aturan itu hanya berujar istilah skorsing yang memiliki arti berbeda dengan tindakan merumahkan pekerja. Lalu juga dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 bahwa tindakan penyimpangan berupa skorsing pekerja dapat dilakukan kepada pekerja dalam proses penetapan secara resmi pemutusan hubungan kerja dari lembaga peradilan.

Menurut frasa pasal tersebut skorsing merupakan tindakan perusahaan dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya, didasari dengan kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja. Hubungan kerja hakikatnya melahirkan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja yang melakukan sebuah pekerjaan.²⁴

Dalam pelaksanaan hubungan kerja seharusnya mengupayakan segala hal dan menjaga baik hubungan kerja agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja mengenai upah pekerja yang di skorsing pengusaha wajib membayar upah beserta hak-haknya berdasarkan ketentuan dalam kesepakatan, klausula perusahaan, dan perjanjian kerja bersama pekerja dan perusahaan, hal tersebut tentunya menjadi polemik hukum tersendiri dalam kajian hukum.

²⁴ Moh. Syaufi Syamsuddin. (2004). Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial. Jakarta: Sarana Bhakti Persada. Hlm. 305.

Melihat jauh kebelakang pada sejarah ketenagakerjaan di Indonesia sendiri, perihal merumahkan pekerja ini sebenarnya sudah muncul sejak krisis moneter pada tahun 1998, dimana disaat tersebut bangsa Indonesia turut berimbas krisis perekonomian dunia, yang mana berimbas ke neraca keuangan Indonesia dan perusahaan banyak yang mengalami krisis juga dan pada akhirnya berimbas perusahaan pun demi menyelamatkan perusahaannya melakukan suatu langkah berupa merumahkan pekerja secara temporer, hingga terbitnya kebijakan yang mengatur hubungan kerja terkait dirumahkannya karyawan atau pekerja.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja, dimana pada intinya perusahaan dapat merumahkan pekerja/buruhnya karena kondisi perusahaan namun itu hanya sementara waktu, dan perlu dikonfirmasi ulang di kemudian hari status pegawai tersebut.²⁵

²⁵ Ibid.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum normatif yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli hukum, putusan pengadilan, serta berbagai sumber hukum lain yang berkaitan dengan objek penelitian, khususnya mengenai kontrak kerja. Kajian ini meliputi ketentuan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Selanjutnya, hasil kajian tersebut dikaitkan dengan permasalahan utama penelitian, yakni hubungan kontrak kerja antara perusahaan dan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah serta mengevaluasi landasan hukum yang berlaku dan menganalisis implikasi hukum bagi para pihak yang terikat dalam perjanjian kontrak kerja.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual.

1. Pendekatan perundang-undangan (statute approach) dilakukan dengan cara mengkaji secara komprehensif seluruh peraturan

perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang menjadi objek penelitian.

2. Pendekatan kasus (case approach) dilakukan melalui penelaahan dan analisis terhadap kasus-kasus yang relevan dengan isu penelitian dan telah memiliki kekuatan hukum tetap.
3. Pendekatan konseptual (conceptual approach) digunakan untuk menelaah serta memahami konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, buku, laporan, arsip, serta literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Data yang diperoleh bersifat kualitatif, yakni data yang dianalisis untuk menemukan kebenaran berdasarkan nilai, makna, dan norma hukum yang terkandung di dalamnya.

1. Bahan hukum primer merupakan sumber hukum yang memiliki kekuatan otoritatif dan tingkat kredibilitas yang tinggi. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:
 - a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Sebagaimana yang telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
- c. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan
- d. Yurisprudensi Mahkamah Konstitusi.

- 2. Bahan hukum sekunder terdiri atas berbagai sumber yang memberikan penjelasan dan interpretasi terhadap bahan hukum primer, antara lain buku-buku hukum, artikel dalam jurnal ilmiah, serta pandangan atau pendapat para ahli hukum (doktrin).
- 3. Bahan hukum tersier mencakup sumber-sumber pendukung yang tidak secara langsung bersifat hukum, namun berfungsi untuk memperkaya pemahaman dan memberikan konteks terhadap permasalahan hukum yang dikaji. Bahan hukum ini meliputi kamus hukum serta buku-buku yang membahas aspek sejarah, politik, sosial, budaya, dan bidang terkait lainnya.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi terhadap berbagai sumber kepustakaan, seperti buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel, serta referensi lain yang

relevan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Metode ini digunakan untuk memperoleh bahan hukum sekunder dan tersier yang berfungsi sebagai sarana pendukung dalam memberikan penjelasan, pemahaman, serta penafsiran terhadap isu hukum yang dikaji.

E. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah dikumpulkan, baik berupa bahan hukum primer maupun sekunder, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pendekatan hukum serta peraturan perundang-undangan guna menyusun pemaparan yang sistematis. Hasil analisis tersebut kemudian disajikan secara normatif, yaitu melalui uraian, penjelasan, dan deskripsi yang disusun secara rinci serta disesuaikan dengan permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perjanjian Kerja Terkait Pekerja Yang Dirumahkan

PT Huadi Nickel-Alloy Indonesia, perusahaan smelter nikel terbesar di Kabupaten Bantaeng, diketahui telah merumahkan sekitar 350 sejak 1 juli 2025. Mirisnya, para pekerja yang dirumahkan tidak mendapatkan upah yang layak bahkan sebagian besar belum menerima hak-hak normatif, tanpa surat resmi sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menanggapi situasi ini, Wakil Sekretaris Umum Bidang Lingkungan Hidup Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bantaeng, Irfandi, mengecam keras tindakan tersebut. Menurutnya, kebijakan sepihak dari PT Huadi menunjukkan ketidakpedulian terhadap kesejahteraan buruh, sekaligus menjadi tanda buruk bagi masa depan industri di Bantaeng²⁶.

1. Dasar Hukum Pekerja yang Dirumahkan

Istilah dirumahkan pada dasarnya tidak secara eksplisit didefinisikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktik ketenagakerjaan, pekerja yang dirumahkan dipahami sebagai pekerja yang untuk sementara waktu tidak dipekerjakan oleh perusahaan tanpa adanya pemutusan

²⁶ <https://www.kompasiana.com/irfandi8497/6877c19cc925c42c1d2c32d2/350-buruh-dirumahkan-hak-terabaikan-tanpa-upah-layak-wasekum-lh-hmi-cabang-bantaeng-soroti-pt-huady-nickel>

hubungan kerja (PHK). Dengan demikian, status hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tetap berlangsung.

2. Kedudukan Hukum Pekerja yang Dirumahkan

Pengaturan mengenai pekerja yang dirumahkan erat kaitannya dengan perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja. Perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, merupakan perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah²⁷.

Dalam konteks pekerja yang dirumahkan, perjanjian kerja tetap mengikat para pihak karena tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, pengusaha pada prinsipnya tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja, khususnya terkait dengan upah. Ketentuan mengenai pengupahan bagi pekerja yang dirumahkan dapat ditemukan dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan, yang menyatakan bahwa pengusaha tetap wajib membayar upah

²⁷ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

pekerja yang dirumahkan, kecuali ditentukan lain berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja²⁸.

Lebih lanjut, dalam praktiknya, pengaturan mengenai pekerja yang dirumahkan sering kali didasarkan pada kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Kesepakatan tersebut dapat mengatur besaran upah selama masa dirumahkan, jangka waktu perumahan, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini sejalan dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tidak merugikan hak-hak dasar pekerja.

Perjanjian kerja antara PT Huady Nickel Alloy Indonesia dengan karyawan yang dirumahkan pada tahun 2025 pada dasarnya tetap menempatkan para pekerja dalam status hubungan kerja yang sah, karena kebijakan perumahan tersebut tidak disertai dengan pemutusan hubungan kerja secara langsung.

Berdasarkan hasil mediasi antara perusahaan, serikat pekerja, dan pemerintah daerah, disepakati adanya perjanjian bersama yang mengatur bahwa karyawan dirumahkan untuk jangka waktu tertentu dengan tetap memperoleh hak-hak

²⁸ Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan

normatifnya. Dalam perjanjian tersebut, perusahaan berkewajiban membayarkan upah selama masa perumahan serta tetap menanggung kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.

3. Syarat dan Prosedur Merumahkan Pekerja

Selain itu, pekerja diberikan pilihan untuk menerima status dirumahkan sesuai kesepakatan atau memilih pemutusan hubungan kerja dengan memperoleh hak pesangon sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, perjanjian kerja tersebut mencerminkan upaya penyelesaian hubungan industrial melalui mekanisme kesepakatan bersama, sekaligus menegaskan bahwa perusahaan tetap memikul tanggung jawab hukum terhadap pemenuhan hak pekerja selama masa perumahan.²⁹

Salah PT Huady kasus yang sama juga terjadi pada PT Freeport Indonesia yang juga melakukan kebijakan merumahkan sebagian pekerja akibat penurunan kegiatan operasional selama pandemi COVID-19. Dalam praktiknya, sebagian pekerja dirumahkan tanpa kepastian waktu kembali bekerja dan dengan pengurangan upah, sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja/serikat pekerja.

²⁹ *IDN Times Sulsel*

Permasalahan utama dalam kasus ini adalah apakah kebijakan perumahan pekerja yang disertai pengurangan atau penghentian upah dapat dibenarkan menurut hukum ketenagakerjaan, serta apakah perumahan tersebut dapat disamakan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara terselubung.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menilai bahwa perumahan pekerja tidak menghapus hubungan kerja selama tidak ada PHK yang sah. Oleh karena itu, perusahaan tetap berkewajiban memenuhi hak normatif pekerja, terutama hak atas upah dan jaminan sosial. Pengurangan atau penghentian upah hanya dapat dilakukan apabila didasarkan pada kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Kebijakan sepihak yang merugikan pekerja dinilai bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dalam hukum positif Indonesia.

PHI memutuskan bahwa perusahaan wajib membayar kekurangan upah pekerja selama masa perumahan dan memulihkan hak-hak normatif pekerja. Pengadilan menegaskan bahwa perumahan pekerja bukan alasan hukum untuk menghilangkan kewajiban perusahaan selama hubungan kerja masih berlangsung.

Kasus PT Freeport Indonesia memiliki kesamaan dengan PT Huady, yaitu sama-sama menerapkan kebijakan perumahan pekerja tanpa langsung melakukan PHK. Perbedaannya terletak pada adanya perjanjian bersama hasil mediasi pada PT Huady yang memberikan dasar hukum lebih kuat. Namun, kedua kasus tersebut menegaskan prinsip yang sama bahwa perusahaan tetap bertanggung jawab memenuhi hak normatif pekerja selama masa perumahan.

Dengan demikian, pengaturan perjanjian kerja terkait pekerja yang dirumahkan menegaskan bahwa status hubungan kerja tetap berlaku, sehingga hak dan kewajiban para pihak masih melekat. Kebijakan perumahan pekerja harus dilakukan secara transparan, berdasarkan kesepakatan, serta tetap memperhatikan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku³⁰.

B. Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Dirumahkan Menurut Hukum Positif di Indonesia

Dalam hukum positif Indonesia, pekerja yang dirumahkan pada prinsipnya masih terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan karena tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab hukum

³⁰ Kompas.id – Freeport Hentikan Kebijakan Merumahkan Pekerja

untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja selama masa perumahan.

Dalam hal kebijakan perumahan berlanjut dan pada akhirnya perusahaan memutuskan untuk melakukan PHK, maka pengakhiran hubungan kerja tersebut harus dilakukan sesuai prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Artinya, pengusaha tetap berkewajiban membayar hak-hak pekerja sesuai ketentuan, termasuk kompensasi, pesangon, dan hak lainnya sesuai alasan PHK yang digunakan. Jika prosedur tidak dipenuhi, pekerja berhak menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara keseluruhan, status hukum pekerja yang dirumahkan adalah tetap sebagai pekerja yang sah dan masih memiliki hubungan kerja dengan pengusaha. Kebijakan perumahan bersifat sementara dan tidak menghapus hak serta kewajiban para pihak. Oleh karena itu, pelaksanaannya harus didasarkan pada prinsip perlindungan pekerja, kepastian hukum, serta keseimbangan kepentingan antara keberlangsungan usaha dan hak-hak pekerja.

1. Status Hukum Pekerja yang Dirumahkan

Hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak secara tegas mendefinisikan istilah *dirumahkan*. Namun, dalam praktik dan doktrin hukum ketenagakerjaan, pekerja yang dirumahkan dipahami sebagai pekerja yang untuk sementara waktu tidak

dipekerjakan oleh pengusaha tanpa mengakhiri hubungan kerja. Dengan demikian, perjanjian kerja tetap berlaku dan mengikat para pihak.

Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah³¹.

Status hukum pekerja yang dirumahkan pada dasarnya tetap sebagai pekerja yang terikat dalam hubungan kerja dengan pengusaha sepanjang belum terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, istilah “dirumahkan” tidak secara eksplisit didefinisikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun praktik ini dikenal sebagai kebijakan perusahaan untuk sementara waktu tidak mempekerjakan pekerja karena alasan tertentu, seperti efisiensi, penurunan produksi, restrukturisasi, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Oleh karena tidak diatur secara khusus sebagai bentuk pengakhiran hubungan

kerja, maka pekerja yang dirumahkan tetap memiliki hubungan

³¹ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

hukum yang sah dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Hubungan kerja sendiri menurut hukum ketenagakerjaan ditandai oleh adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selama ketiga unsur tersebut belum secara sah diakhiri melalui mekanisme PHK sesuai prosedur hukum, maka hubungan kerja tetap dianggap ada. Dengan demikian, meskipun pekerja untuk sementara waktu tidak melaksanakan pekerjaan secara aktif, statusnya tidak otomatis berubah atau hapus. Pekerja tersebut tetap terikat oleh perjanjian kerja, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), beserta seluruh hak dan kewajiban yang melekat di dalamnya.

Dari perspektif hukum perjanjian, perjanjian kerja merupakan bentuk perikatan antara pekerja dan pengusaha. Selama perikatan tersebut tidak dibatalkan, berakhir karena jangka waktu habis (dalam hal PKWT), atau diakhiri melalui PHK yang sah, maka perikatan tetap berlaku dan mengikat para pihak sebagai undang-undang. Oleh karena itu, kebijakan merumahkan pekerja tidak boleh dimaknai sebagai penghentian sepihak atas kewajiban pengusaha, terutama kewajiban pembayaran upah, kecuali terdapat kesepakatan lain yang

dibuat secara sah dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Permasalahan yang sering muncul dalam praktik adalah terkait hak atas upah selama masa dirumahkan. Pada prinsipnya, upah merupakan hak normatif pekerja yang timbul karena adanya hubungan kerja. Jika pekerja dirumahkan bukan karena kesalahan atau pelanggaran yang dilakukannya, maka secara hukum ia tidak dapat kehilangan haknya secara sepihak. Namun demikian, dalam kondisi tertentu seperti keadaan memaksa atau kesulitan keuangan perusahaan, dimungkinkan adanya penyesuaian pembayaran upah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Kesepakatan tersebut harus dilandasi asas musyawarah, itikad baik, dan tidak boleh menghilangkan hak-hak minimum yang dijamin oleh undang-undang.

Selain aspek upah, status hukum pekerja yang dirumahkan juga berkaitan dengan hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan, masa kerja, dan hak normatif lainnya. Selama belum terjadi PHK, masa kerja tetap berjalan dan harus diperhitungkan apabila di kemudian hari terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini penting karena masa kerja menjadi dasar perhitungan hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya. Dengan demikian, perumahan

pekerja tidak boleh digunakan sebagai cara terselubung untuk menghindari kewajiban pembayaran hak-hak pekerja.

2. Kewajiban Perusahaan terhadap Pemenuhan Hak Normatif

Dasar Kesepakatan dan Prinsip Kebebasan Berkontrak Sebagai konsekuensi masih berlakunya hubungan kerja, perusahaan tetap berkewajiban memenuhi hak normatif pekerja yang dirumahkan. Hak normatif tersebut antara lain meliputi:

a. Hak atas Upah

Pada prinsipnya, pengusaha tetap wajib membayar upah kepada pekerja yang dirumahkan. Hal ini ditegaskan dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan, yang menyatakan bahwa pekerja yang dirumahkan tetap berhak menerima upah penuh, kecuali ditentukan lain berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Namun demikian, dalam kondisi tertentu, perusahaan dapat melakukan penyesuaian pembayaran upah melalui kesepakatan bersama, sepanjang tidak dilakukan secara sepihak dan tidak melanggar prinsip keadilan serta perlindungan terhadap pekerja.

b. Hak atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan hak normatif setiap pekerja yang melekat sejak adanya

hubungan kerja dan tetap berlaku selama hubungan kerja belum berakhir, termasuk ketika pekerja dirumahkan. Program ini diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pengusaha wajib mendaftarkan pekerja dan membayar iuran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga meskipun pekerja untuk sementara tidak bekerja aktif, status kepesertaan dan hak atas perlindungan sosial tetap harus dipenuhi sebagai bentuk jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

Perusahaan tetap bertanggung jawab untuk memastikan pekerja yang dirumahkan memperoleh perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Kewajiban ini tidak gugur selama hubungan kerja masih berlangsung.

c. Hak atas Perlakuan yang Adil dan Kepastian Hukum

Hak atas perlakuan yang adil dan kepastian hukum menjamin bahwa pekerja, termasuk yang dirumahkan, tidak diperlakukan secara sewenang-wenang atau diskriminatif oleh pengusaha. Setiap kebijakan perumahan harus

didasarkan pada peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan yang berlaku, serta dilakukan secara transparan dan melalui komunikasi atau perundingan. Selain itu, harus ada kejelasan mengenai status hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja selama masa dirumahkan sebagai wujud perlindungan hukum.

Perusahaan wajib memberikan kejelasan mengenai status perumahan, jangka waktu perumahan, serta hak dan kewajiban pekerja selama masa tersebut. Kebijakan perumahan yang dilakukan tanpa kejelasan waktu dan tanpa dasar hukum yang jelas dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi merugikan pekerja.

3. Dasar Kesepakatan dan Prinsip Kebebasan Berkontrak

Dasar kesepakatan dan prinsip kebebasan berkontrak menegaskan bahwa hubungan kerja lahir dari persetujuan antara pekerja dan pengusaha, yang membentuk perjanjian kerja sesuai kehendak kedua belah pihak sepanjang tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Prinsip ini memungkinkan para pihak untuk menetapkan syarat, hak, dan kewajiban dalam hubungan kerja, termasuk pengaturan terkait perumahan pekerja, dengan tetap

memperhatikan perlindungan normatif bagi pekerja. Kebebasan berkontrak juga mengharuskan adanya itikad baik, kesepakatan sukarela, dan kesetaraan posisi dalam negosiasi agar perjanjian sah dan mengikat secara hukum.

Pelaksanaan perumahan pekerja pada umumnya didasarkan pada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Kesepakatan ini dapat mengatur mengenai besaran upah, jangka waktu perumahan, serta mekanisme pemanggilan kembali pekerja.

Hal ini sejalan dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Namun, kebebasan tersebut tetap dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.

4. Konsekuensi Hukum Apabila Perusahaan Lalai

Apabila perusahaan tidak memenuhi hak normatif pekerja yang dirumahkan, maka perusahaan dapat dianggap melakukan pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan. Pekerja berhak menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui

perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Konsekuensi hukum apabila perusahaan lalai dalam melaksanakan kewajiban terhadap pekerja, termasuk yang dirumahkan, dapat berupa tanggung jawab administratif maupun perdata. Secara administratif, perusahaan dapat dikenai sanksi oleh instansi terkait, misalnya Kementerian Ketenagakerjaan, atas pelanggaran ketentuan perundang-undangan, seperti tidak membayar upah, iuran BPJS, atau mengabaikan hak-hak pekerja. Secara perdata, pekerja berhak menuntut pemenuhan haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk meminta pembayaran upah yang tertunda, kompensasi, atau ganti rugi akibat kelalaian perusahaan. Selain itu, kelalaian yang menimbulkan kerugian bagi pekerja dapat merusak reputasi perusahaan dan berpotensi memicu sanksi pidana jika memenuhi unsur pelanggaran hukum pidana tertentu, misalnya penipuan atau penggelapan upah.

Pemenuhan hak normatif karyawan yang dirumahkan dapat dilihat dalam kasus PT Freeport Indonesia, kebijakan merumahkan pekerja (*furlough*) yang pernah diterapkan tidak secara otomatis mengakhiri hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Menurut hukum positif Indonesia, selama tidak terdapat pemutusan

hubungan kerja (PHK) yang dilakukan sesuai prosedur peraturan perundang-undangan, status pekerja yang dirumahkan tetap berada dalam hubungan kerja yang sah. Oleh karena itu, PT Freeport Indonesia tetap memiliki kewajiban hukum untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja selama masa perumahan.

Tanggung jawab utama perusahaan berkaitan dengan pemenuhan upah. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengusaha pada prinsipnya tetap wajib membayar upah kepada pekerja yang dirumahkan, kecuali terdapat kesepakatan lain yang sah antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Dalam praktik kasus Freeport, kebijakan *furlough* menimbulkan perselisihan karena dianggap tidak dikenal secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga memicu keberatan dari serikat pekerja yang menilai hak normatif buruh berpotensi terlanggar.

Selain upah, perusahaan juga bertanggung jawab untuk tetap menjamin kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan bagi pekerja yang dirumahkan. Selama hubungan kerja belum berakhir, kewajiban tersebut tetap melekat pada pengusaha dan tidak dapat dihapuskan secara sepihak. Penghentian kepesertaan BPJS tanpa dasar hukum yang jelas dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran hak normatif pekerja.

Kasus PT Freeport Indonesia menunjukkan bahwa kebijakan perumahan pekerja harus dilakukan secara hati-hati, transparan, dan berbasis kesepakatan bersama. Apabila kebijakan tersebut dilakukan secara sepihak dan mengurangi hak normatif pekerja, maka dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya ditempuh melalui mekanisme bipartit, mediasi oleh instansi ketenagakerjaan, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, menurut hukum positif Indonesia, perusahaan tetap memikul tanggung jawab hukum penuh terhadap pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan selama hubungan kerja masih berlangsung.

Berdasarkan hukum positif di Indonesia, perusahaan memiliki tanggung jawab hukum untuk tetap memenuhi hak normatif pekerja yang dirumahkan selama hubungan kerja belum berakhir. Kebijakan perumahan harus dilaksanakan secara transparan, berdasarkan kesepakatan, serta tetap menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Dengan demikian, perumahan pekerja tidak dapat dijadikan alasan untuk menghilangkan atau mengurangi hak normatif pekerja secara sepihak.

Dalam perspektif hukum positif Indonesia, kebijakan perumahan pekerja yang dilakukan oleh PT Huady Bantaeng tidak

serta-merta mengakhiri hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Selama tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, pekerja yang dirumahkan tetap berstatus sebagai pekerja aktif yang terikat dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, PT Huady Bantaeng tetap memikul tanggung jawab hukum untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja yang dirumahkan³².

Tanggung jawab tersebut terutama berkaitan dengan pemenuhan hak atas upah. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, pengusaha pada prinsipnya tetap wajib membayarkan upah kepada pekerja yang dirumahkan, kecuali terdapat kesepakatan lain yang dibuat secara sah antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Dalam kasus PT Huady Bantaeng, kebijakan perumahan pekerja disertai dengan perjanjian bersama hasil mediasi antara perusahaan, serikat pekerja, dan pemerintah daerah, yang menegaskan kewajiban perusahaan untuk tetap memberikan upah selama masa perumahan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Selain upah, PT Huady Bantaeng juga bertanggung jawab atas pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan bagi pekerja yang dirumahkan. Selama hubungan kerja masih

³² Sindonews Makassar – Eks Karyawan Ngadu ke DPRD Sulsel, PT Huadi Bantaeng Bakal Dipanggil Klarifikasi

berlangsung, perusahaan wajib memastikan kepesertaan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan tetap aktif. Penghentian atau pengabaian kewajiban ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja sebagaimana dijamin dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, perusahaan juga berkewajiban memberikan kepastian hukum dan perlakuan yang adil kepada pekerja yang dirumahkan, antara lain dengan menjelaskan status perumahan, jangka waktu perumahan, serta mekanisme pemanggilan kembali untuk bekerja. Kebijakan perumahan yang dilakukan secara sepihak, tanpa batas waktu yang jelas dan tanpa dasar kesepakatan, berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan.

Apabila PT Huady Bantaeng tidak melaksanakan kewajiban dalam pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan, maka tindakan tersebut dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa perselisihan hubungan industrial. Dalam kondisi demikian, pekerja atau serikat pekerja berhak menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, baik

melalui perundingan bipartit, mediasi, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial.³³

Dengan demikian, berdasarkan hukum positif di Indonesia, PT Huady Bantaeng memiliki tanggung jawab hukum yang melekat untuk tetap memenuhi hak normatif pekerja yang dirumahkan selama hubungan kerja belum berakhir. Kebijakan perumahan pekerja harus dilaksanakan secara transparan, berkeadilan, dan berdasarkan kesepakatan, serta tidak dapat dijadikan alasan untuk menghilangkan atau mengurangi hak-hak normatif pekerja secara sepihak³⁴.

³³ Radar Selatan / Fajar – Kawasan Industri Bantaeng Dituding Bawa Petaka, 950 Buruh Terancam Kehilangan Pekerjaan

³⁴ Bloomberg Technoz – Disnaker Bantaeng Akui Smelter Huadi Rumahkan ‘1.000-an Pekerja’

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan perjanjian kerja antara PT Huady Nickel Alloy Indonesia dan karyawan yang dirumahkan pada tahun 2025 tetap mempertahankan hubungan kerja yang sah karena tidak disertai dengan pemutusan hubungan kerja. Melalui perjanjian bersama hasil mediasi, perusahaan tetap berkewajiban memenuhi hak normatif pekerja, termasuk upah dan jaminan sosial, serta memberikan pilihan kepada pekerja untuk menerima status dirumahkan atau menempuh pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku.
2. Tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan hak normatif, pekerja yang dirumahkan oleh PT Huady Bantaeng tetap berada dalam hubungan kerja sehingga perusahaan berkewajiban memenuhi hak-hak normatif pekerja, khususnya upah, jaminan sosial, dan kepastian hukum. Kebijakan merumahkan harus dilakukan berdasarkan kesepakatan dan tidak boleh menghilangkan hak pekerja secara sepihak, serta dapat menimbulkan konsekuensi hukum apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi.

B. Saran

1. Seharusnya semua perusahaan termasuk PT Huady Nickel Alloy Indonesia disarankan untuk melaksanakan kebijakan merumahkan pekerja secara transparan dan konsisten sesuai perjanjian bersama serta ketentuan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, pengawasan dari pemerintah dan peran aktif serikat pekerja perlu terus diperkuat guna memastikan terpenuhinya hak normatif pekerja dan mencegah terjadinya pelanggaran hubungan industrial di kemudian hari.
2. Sebaiknya semua perusahaan termasuk PT Huady Bantaeng diharapkan melaksanakan kebijakan merumahkan pekerja sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan dan berdasarkan kesepakatan bersama, serta tetap menjamin pemenuhan hak normatif pekerja. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan, sementara pekerja diharapkan memahami dan memperjuangkan haknya melalui mekanisme hukum yang tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Al-Qur'anul Karim. (2010). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Departemen Agama Republik Indonesia.
- Ali, Zainuddin. 2016. *Hukum Perdata Islam di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Anggraeny, I. & Hidayah, N. P. 2022. "**Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja.**" *Jurnal Hukum dan Kenotariatan*, vol. 5 no. 1. DOI:10.334.
- Anjani, A. G., Fatikha Azzahra, V., & Amesti, D. 2021. "**Perlindungan Hukum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan.**" *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, vol. 4 no. 2, 2024. DOI:10.3783/causa.v4i2.3455
- Amiruddin, dan Zainal Asikin. 2018. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anjani, A. G., Fatikha Azzahra, V., & Amesti, D. 2020. "**Perlindungan Hukum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan.**" *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, vol. 4 no. 2, 2024. DOI:10.378.
- Cahyanto, A. 2023. "**Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan.**" *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. DOI:10.59141.
- Dumairy. 1997. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga..
- Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ery Agus Priyono, Katya Nabila Saka Birauti,(2022),**Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan**, Fakultas Hukum, Diponegoro.

- Hadjon, Philipus M. 2000. ***Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia***. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Harahap, Rivani. 2019. ***"Analisis Perjanjian Kerja dan Perlindungan Hukum bagi Pekerja."*** *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 49(3): 515-532.
- Josviranto, M.2020. ***"Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."*** *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 6 no. 2. DOI:10.31004.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. ***Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi V)***. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Lestari, Devi. 2021. ***"Analisis Perlindungan Upah Pekerja dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan."*** *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, Vol. 7(1): 33-48.
- Mulyadi. 2008. ***Ekonomi Sumber Daya Manusia***. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mandasari, F. 2019. ***"Upaya Hukum dalam Sengketa Hubungan Industrial."*** *Jurnal Yustisia*, Vol. 8(4): 211-225.
- Nurasiah Harahap, SH.,M.Hum (2022),Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Al-Hikmah, Sumatera Utara.
- Setiawan, R. 1999. ***Pokok-Pokok Hukum Perikatan***. Bandung: PT Binacipta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2009. ***Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Soepomo, Imam. 2003. ***Hukum Perburuhan***. Jakarta: Pradnya Paramita. Subekti. 1992. ***Pokok-Pokok Hukum Perdata***. Jakarta: Intermasa.
- Riana, A. 2024. ***"Kepastian Hukum Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Setelah Adanya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan."*** *Juridica: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani*, vol. 6 no.1. DOI:10.46601.
- Peristiwa Rejeki, H., Suriaatmaja, T. T., & Yanto, O. ***"Legal Protection for Workers with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) Based on a Review of the Job***

Creation Regulation.” *Sinergi International Journal of Law*. DOI:10.61194.

Riana, A.2022. **“Kepastian Hukum Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Setelah Adanya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan.”** *Juridica: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani*, vol. 6 no.1. DOI:10.46601.

_____.2005. ***Pokok-Pokok Hukum Perdata***. Jakarta: Intermasa.

_____.2005. ***Hukum Perjanjian***. Jakarta: Intermasa.

Sari, Nurul A. 2022. **“Pengaruh Industri Nikel terhadap Ketenagakerjaan dan Perekonomian Daerah.”** *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Vol. 10(2): 155-170.

Sitorus, Yulinda. 2020. **“Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja di Indonesia.”** *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 12(2): 121-135.

Siregar, D. **“Application of Employment Agreements as a Legal Remedy to Protect The Rights and Obligations of Contract Workers.”** *JUSTISI: Jurnal Ilmu Hukum*. DOI:10.33506.

Thomas Suyatno, (1990),*Dasar-Dasar Perkreditan*, Jakarta, Gramedia.

Prabowo, Hendra. 2020. **“Peran Pemerintah dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia.”** *Jurnal Kebijakan Publik*, Vol. 6(1): 11-25.

Widjaja, Gunawan. 2007. ***Seri Hukum Perikatan: Penjelasan Hukum tentang Perikatan yang Lahir dari Perjanjian***. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wibowo, Arif. 2018. **“Pelaksanaan Hak dan Kewajiban dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.”** *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 5(1): 45-60.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) ; Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang **Wajib Daftar Perusahaan**. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara*

Republik Indonesia Nomor 3214.

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang **Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan.** *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.*

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.** *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.*

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang **Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.** *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6857.*

Sumber Lain :

https://www.kompasiana.com/irfandi8497/6877c19cc925c42c1d2c32_d2/350-buruh-dirumahkan-hak-terabaikan-tanpa-upah-layak-wasekum-lh-hmi-cabang-bantaeng-soroti-pt-huady-nickel.

https://www.google.com/search?q=berita+pt+huadi+nickel+alloy+bantaeng&oq=berita+pt+hua&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqCAgBEAA YFhgeMgYIABBFgDkyCAgBEAA YFhgeMgcIAhAAGO8FMgcIAx AAGO8FMgcIBBAAGO8FMgcIBRAAGO8FMgcIBhAAGO8F0gEI NzQ1M2owajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

<https://lbhmakassar.org/press-release/tidak-menemukan-kesepakatan-pt-huadi-nickel-alloy-tidak-patuh-peraturan-hukum-ketenagakerjaan/>.

<https://makassar.tribunnews.com/tag/pt-huadi-nickel-alloy>

<https://rakyatsulsel.fajar.co.id/2025/12/16/1-780-pengangguran-baru- di-bantaeng-imbis-phk-massal-pt-huadi-nickel-alloy/>