

PERLINDUNGAN HUKUM PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA DAN PEKERJA LOKAL DALAM WAKTU TERTENTU TERHADAP PERJANJIAN KERJA PADA PROYEK LNG TANGGUH DI ERA PANDEMI COVID-19

Marthen Rahanra¹

Abstract

The existence of pandemics that hit various countries including Indonesia has affected the economy, trade, industry and employment. As a result of Covid-19, companies throughout Indonesia were affected, this included a change in the workforce system, so that many company employees were sent home even to termination of employment (termination of employment). The Covid-19 pandemic has caused changes to the work system in every company in the West Papua Region. This happens to companies that provide labor and contractor services, such as CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra and PT. Sulu). Changes in the work system occur when the implementation of work at the Tangguh LNG work site in the Bintuni - Babo area, among others: (1) the application of employee working hours in a day is calculated as 10 hours, but in terms of wages, employees only count 7 hours of work, (2) underwent an off period of 14 days and a quarantine period (14 days, then the company does not provide wages and especially for the company that provides work (job provider services); (3) when the company has experienced an off period of 14 days and has been sent home for more than 1 (one) months to wait to return to work and are not given wages by the employing company. Thus, there must be legal protection for workers in the form of a work agreement for a certain time or an agreement for an indefinite period of time. This type of research used in this research is normative legal research. The findings that can be obtained in this study include: First, the Manpower Law is the basis for determining wages for workers who carry out a Fixed-Time Work Agreement and an Indefinite Time Work Agreement, so that at the practical level there must be harmonization of regulations and fairness for workers, both as an employer and as a recipient of work as in the case of CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra and PT. Sulu) regarding the implementation of the work system in the company. Even so, employers and employees must be held accountable for a company performance system in a state of force majeure or error. Second, there is a conflict of legal norms in the formation of laws and regulations governing wages of labor, as well as guarantees of protection for workers as in the Manpower Act, the Job Creation Law, and the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration, as well as regulations beneath it.

Keywords: company; legal protection; labor

Abstrak

Adanya pandemi yang melanda diberbagai negara termasuk di Indonesia telah mempengaruhi perekonomian, perdagangan, perindustrian dan ketenagakerjaan. Akibat Covid-19, perusahaan-perusahaan di seluruh Indonesia terkena dampaknya, hal ini termasuk perubahan sistem tenaga kerja, sehingga banyak karyawan perusahaan dirumahkan bahkan sampai kepada pemutusan hubungan kerja (pemberhentian kerja). Pandemi Covid-19 menyebabkan perubahan sistem kerja di setiap perusahaan pada Kawasan Papua Barat. Hal ini terjadi pada perusahaan penyedia tenaga kerja dan jasa kontraktor, seperti CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu). Perubahan sistem kerja terjadi ketika pelaksanaan pekerjaan di lokasi kerja LNG Tangguh wilayah Bintuni - Babo, antara lain: (1) penerapan jam kerja karyawan dalam sehari dihitung 10 jam, namun dalam pengupahan kerja karyawan hanya dihitung 7 jam kerja, (2) selama karyawan telah mejalani masa off selama 14 hari dan masa karantina (14 hari, maka perusahaan tidak memberikan upah dan khususnya bagi perusahaan penyedia kerja (jasa penyedia kerja); (3) ketika perusahaan telah mengalami masa off selama 14 hari dan dirumhkan selama lebih dari 1 (satu) bulan untuk menunggu kembali bekerja serta tidak diberikan upah oleh perusahaan pemberi kerja. Dengan demikian, harus ada perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam suatu bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian hukum normatif. Hasil temuan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini, antara lain: *Pertama*, Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi dasar penentuan pengupahan bagi tenaga kerja yang melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sehingga pada tataran praktik harus ada harmonisasi peraturan dan keadilan bagi pekerja baik sebagai pemberi kerja maupun penerima kerja seperti dalam kasus CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu) terhadap

¹ Fakultas Hukum Universitas Narotama, Jl. Arief Rachman Hakim 51, Surabaya | marthenrahanra28032@gmail.com.

pelaksanaan sistem kerja pada perusahaan. Meskipun demikian, perusahaan pemberi kerja maupun penerima kerja harus dapat mempertanggungjawabkan atas suatu sistem kinerja perusahaan baik dalam keadaan *force majeure* maupun kesalahan. *Kedua*, adanya konflik norma hukum pada suatu pembentukan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengupahan tenaga kerja, maupun jaminan perlindungan bagi tenaga kerja sebagaimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta peraturan di bawahnya.

Kata kunci: perlindungan hukum; perusahaan; tenaga kerja

Pendahuluan

Pembangunan sumber daya manusia saat ini sangat dibutuhkan dalam mendukung perindustrian nasional, terutama pada era Pandemi Covid-19. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan perekonomian dan jalur perdagangan nasional baik ekspor maupun impor. Sumber daya manusia itu berupa ketenagakerjaan sebagaimana amanah dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) menyebutkan *setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*. Peraturan tersebut menunjukkan bahwa Ayat ini menunjukkan bahwa semua orang sama dan tidak boleh diperlakukan semena-mena di dalam lingkungan kerja, termasuk di dalamnya menjadi korban tindakan *harassment*.² Pada tataran Pasal 28G UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa (1). *setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi*; (2) *setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain*.

Melihat aturan tersebut maka, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan partisipasinya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dengan demikian, sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja (buruh) dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja (buruh) dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³

Buruh dipandang sebagai obyek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan tidak hanya faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.⁴ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan atau pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

² Christina Girgis, 'Sexual Harassment', in *Burnout in Women Physicians: Prevention, Treatment, and Management*, 2020 <https://doi.org/10.1007/978-3-030-44459-4_6>.

³ Fithriatus Shalihah, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham', *UIR Law Review*, 1.2 (2017), 149-60.

⁴ Rusli Anwar and others, 'Pencapaian Standar Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) Dalam Pengelolaan Perkebunan Kelapa Sawit Di Kalimantan Timur', *Jurnal Penelitian Tanaman Industri*, 2016.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo, meliputi lima bidang, yaitu bidang pengerahan dan penempatan tenaga kerja; bidang hubungan kerja; bidang kesehatan kerja; bidang keamanan kerja; bidang jaminan sosial buruh. Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja di perusahaan swasta, adalah ketentuan hukum perburuhan. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian. Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang maksud adalah perjanjian kerja atau *arbeidsoveenkomst*. Apabila melihat lebih jauh pembentukan peraturan perundang-undangan yang mengatur di Indonesia terutama pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003), maka belum jelas dikemukakan bahwa pengusaha telah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan tentang masa waktu Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT). Pemberian Hak-hak pekerja waktu tertentu seperti upah, jam kerja maupun jaminan sosial tenaga kerja juga masih belum memenuhi harapan. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja sebagai warga negara Indonesia yang hak-hak dasarnya telah dilindungi di dalam UU No. 13-2003. Kendala dalam pelaksanaan PKWT menurut UU No. 13-2003 terletak pada faktor aturan tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Pengusaha tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya Perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap, sehingga dalam hal ini telah terjadi penyimpangan yang cukup fatal terhadap Pasal 59 UU No. 13-2003, yang diakibatkan oleh objek pekerjaan yang dilarang oleh ketentuan undang-undang untuk PKWT.

Hal inilah terjadi pada era Pandemi Covid-19 ini terutama perusahaan penyedia tenaga kerja dan jasa kontraktor, seperti CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu). Perubahan sistem kerja terjadi ketika pelaksanaan pekerjaan di lokasi kerja LNG Tangguh wilayah Bintuni – Babo, antara lain: (1) penerapan jam kerja karyawan dalam sehari dihitung 10 jam, namun dalam pengupahan kerja karyawan hanya dihitung 7 jam kerja, (2) selama karyawan telah mejalani masa *off* selama 14 hari dan masa karantina (14 hari, maka perusahaan tidak memberikan upah dan khususnya bagi perusahaan penyedia kerja (jasa penyedia kerja); (3) ketika perusahaan telah mengalami masa *off* selama 14 hari dan dirumhkan selama lebih dari 1 (satu) bulan untuk menunggu kembali bekerja serta tidak diberikan upah oleh perusahaan pemberi kerja. Dengan demikian, harus ada perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam suatu bentuk PKWT maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Orisinalitas penelitian pada penelitian ini dapat dikemukakan bahwa dapat dikatakan praktek *outsourcing* menimbulkan masalah, khususnya mengenai perlindungan pekerja atau buruh.⁵ Umumnya, pekerja atau buruh *outsourcing* mendapatkan gaji yang lebih rendah. Jaminan sosial yang diterima minimal, dan bahkan pekerja atau buruh *outsourcing* dianggap

⁵ Riska Amalia Indahsari, 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING MENGENAI PEMBAYARAN THR DALAM PENGALIHAN KERJA', *Jurist-Diction*, 2019 <<https://doi.org/10.20473/jd.v2i1.12113>>.

sebagai faktor produksi. Ada pekerjaan, dipekerjakan oleh perusahaan, tidak ada pekerjaan di PHK. pelaksanaan praktek *outsourcing* sangat merugikan pekerja atau buruh *outsourcing*, sekalipun pelaksanaan *outsourcing* tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini karena ketidakjelasan perumusan hubungan kerja antara pemberi pekerjaan, penyedia jasa dengan pekerja atau buruh *outsourcing*.

Berbeda dengan penelitian yang telah diteliti oleh peneliti, bahwa dikatakan bahwa tenaga kerja yang diatur dalam UU No. 13-2003 baik dalam suatu bentuk perjanjian kerja waktu tertentu terutama tenaga kerja lokal harus diberikan perlindungan hukum terkait dengan sistem kinerja tenaga kerja, pengupahan maupun jaminan sosial tenaga kerja pada suatu perusahaan CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu). Perubahan sistem kerja terjadi ketika pelaksanaan pekerjaan di lokasi kerja LNG Tangguh wilayah Bintuni – Babo antara lain (1) penerapan jam kerja karyawan dalam sehari dihitung 10 jam, namun dalam pengupahan kerja karyawan hanya dihitung 7 jam kerja, (2) selama karyawan telah menjalani masa *off* selama 14 hari dan masa karantina (14 hari, maka perusahaan tidak memberikan upah dan khususnya bagi perusahaan penyedia kerja (jasa penyedia kerja); (3) ketika perusahaan telah mengalami masa *off* selama 14 hari dan dirumahkan selama lebih dari 1 (satu) bulan untuk menunggu kembali bekerja serta tidak diberikan upah oleh perusahaan pemberi kerja. Pada tataran pertanggungjawaban korporasi, maka harus ada tanggung jawab bagi tenaga kerja dalam hal pemberian restitusi maupun kompensasi terhadap tenaga kerja yang dirumahkan di masa Pandemi Covid-19.

Kedua, Prilly Priscilia Sahetapy, Fajar Sugianto, Tomy Michael⁶ bahwa hukum berperan aktif untuk memberikan rasa aman bagi setiap orang dalam segala situasi, termasuk situasi Pandemi saat ini. Pandemi Corona menimbulkan guncangan multidimensi, seperti dalam sektor pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Dibandingkan dengan sektor-sektor yang lain, sektor ekonomi yang paling banyak disoroti. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami perlambatan yang jatuh di Kuartal I/2020, yaitu hanya 2,97%. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi pada Kuartal I/2019 be-rada di angka 5,07%. Dampak pandemi corona dalam bidang ekonomi turut berimbas pada bidang ketenagakerjaan. Pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sejak pertengahan Maret 2020. Meskipun demikian, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dari rumah, sehingga banyak tenaga kerja yang masih harus mengalami PHK. Pemerintah seharusnya membuat peraturan setingkat undang-undang agar dapat lebih melindungi pekerja. Hal ini menjadi penting agar para pekerja tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup di masa-masa sulit seperti ini.

Berbeda dengan penelitian yang telah diteliti oleh peneliti, bahwa dikatakan bahwa tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan baik dalam suatu bentuk perjanjian kerja waktu tertentu terutama tenaga kerja lokal harus diberikan perlindungan hukum terkait dengan sistem kinerja tenaga kerja, pengupahan maupun jaminan sosial tenaga kerja pada suatu perusahaan CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu). Perubahan sistem kerja terjadi ketika pelaksanaan pekerjaan di lokasi kerja LNG Tangguh wilayah Bintuni – Babo antara lain: (1) penerapan jam kerja karyawan dalam sehari dihitung 10 jam, namun dalam pengupahan kerja karyawan hanya dihitung 7 jam kerja, (2) selama

⁶ Prilly Priscilia Sahetapy and others, 'Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru', ISSN: 2338 4638 Volume 4 Nomor 1 (2020), 2020.

karyawan telah mejalani masa *off* selama 14 hari dan masa karantina (14 hari, maka perusahaan tidak memberikan upah dan khususnya bagi perusahaan penyedia kerja (jasa penyedia kerja); (3) ketika perusahaan telah mengalami masa *off* selama 14 hari dan dirumahkan selama lebih dari 1 (satu) bulan untuk menunggu kembali bekerja serta tidak diberikan upah oleh perusahaan pemberi kerja. Pada tataran pertanggungjawaban korporasi, maka harus ada tanggung jawab bagi tenaga kerja dalam hal pemberian restitusi maupun kompensasi terhadap tenaga kerja yang dirumahkan di masa Pandemi Covid-19.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti ingin merumuskan beberapa permasalahan hukum, antara lain bagaimana bentuk pertanggungjawaban hukum perusahaan penyedia jasa dan pemberi kerja terhadap perlakuan tenaga kerja yang dirumahkan di era Pandemi Covid-19. Upaya hukum apa yang diambil oleh pemerintah daerah (melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi) di Kawasan Papua Barat untuk melindungi dan menjamin hak asasi manusia bagi tenaga kerja dengan PKWT maupun PKWTT.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian hukum normatif.⁷ Dengan menggunakan bahan hukum primer dan sekunder, beserta bahan hukum tersier sebagai bahan pendukung.⁸

Pembahasan

Bentuk Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan Penyedia Jasa Dan Pemberi Kerja Terhadap Perlakuan Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Di Era Pandemi Covid-19

Sebuah perusahaan harus memerhatikan etika bisnis dan tanggung jawab sosialnya. Etika bisnis dapat dilihat dari bagaimana perusahaan mampu bertanggung jawab terhadap lingkungan sekitar, menyejahterakan masyarakat sekitar dan juga tanggung jawab kesejahteraan sosial termasuk karyawannya. Perusahaan didirikan dalam sebuah lingkungan sosial karenanya ia tidak hanya dilihat dalam hal keuntungannya saja tetapi juga dalam tindakan dan kepedulian sosialnya. Perusahaan yang tidak memiliki etika bisnis dan tanggung jawab sosial mungkin dalam jangka waktu yang singkat menguntungkan namun untuk jangka waktu panjang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan kini menjadi sebuah isu yang penting dalam dunia bisnis. Salah satu bentuk pertanggungjawaban perusahaan dalam melaksanakan aktifitas bisnis adalah tanggung jawab sosial kepada karyawan.⁹

Secara teoritik bahwa perusahaan wajib memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawannya, memperlakukan karyawan dengan adil. Selain itu, perusahaan juga memberikan kesempatan dan fasilitas untuk pengembangan diri karyawan. Seharusnya pada perusahaan CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu), ketika realisasi pemberi kerja sudah memberikan hak dan kewajibanya pada penerima kerja, maka sudah selayaknyalah tenaga kerja harus menerima bantuan jaminan sosial tenaga kerja walaupun

⁷ Todd Zywicki and Peter Boettke, 'METHODOLOGY OF LAW AND ECONOMICS', in *Research Handbook on Austrian Law and Economics*, 2018 <<https://doi.org/10.4337/9781788113106.00007>>.

⁸ Nurhayati Nurhayati, 'MEMAHAMI KONSEP SYARIAH, FIKIH, HUKUM DAN USHUL FIKIH', *JURNAL HUKUM EKONOMI SYARIAH*, 2018 <<https://doi.org/10.26618/j-hes.v2i2.1620>>.

⁹ Maya Andriani and Kristiana Widiawati, 'Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri', *Jurnal Administrasi Kantor*, 2017.

dengan kondisi apapun di masa Pandemi Covid-19, baik pengupahan kerja, jam lembur kerja, maupun jaminan sosial lainnya dengan perubahan sistem dalam suatu mobilitas kerja yang ada. Selain itu sudah seharusnya perusahaan memberikan perlakuan yang adil kepada tenaga kerja dan tidak diskriminatif dalam suatu sistem kinerja serta mengutamakan jaminan keselamatan kerja supaya perusahaan dan tenaga kerja dapat diuntungkan masing-masing.

Dalam hubungan suatu perusahaan tentu sangat berkaitan erat dengan karyawan bukan? Bahkan hal ini bisa di sebut juga dengan sebuah keluarga. Hubungan yang lebih harmonis dengan keluarga tentu saja menjadi bagian yang begitu penting di lakukan. bentuk tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan tentu saja menjadi salah satu hal penting yang perlu dilakukan dengan baik. Adapun beberapa yang perlu dilakukan adalah memberikan gaji sesuai dengan jam kerja yang di lakukan karyawan, memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan dan memberikan kenaikan gaji yang sudah sesuai dengan ketentuan negara.

Meskipun demikian, pada praktiknya tidak berjalan dengan baik, maka hak dan kewajiban itu harus terlaksana oleh kedua belah pihak bahkan bagi penyedia jasa tenaga kerja dan penerima tenaga kerja supaya dapat diuntungkan masing-masing pihak. Inilah dibutuhkan diskusi masing-masing pihak dalam menjaga keutuhan dan keseimbangan perekonomian, perdagangan dan perindustrian.

Upaya perlindungan hukum memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁰ Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹¹

Bentuk perlindungan hukum yang ditawarkan oleh perusahaan walaupun dapat dikatakan perusahaan lokal, adalah bentuk perlindungan hukum seperti jaminan sosial tenaga kerja, walaupun dalam posisi perusahaan lokal, antara lain BPJS, Upah dan sebagainya meskipun dalam masa Pandemi Covid-19. Ini merupakan tanggung jawab perusahaan maupun pemberi kerja dalam memberikan fasilitas serta jaminan sosial untuk kesejahteraan pekerja dan rakyat.

Upaya Hukum Pemerintah Daerah (Melalui Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi) Di Kawasan Papua Barat Untuk Melindungi dan Menjamin Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Dengan PKWT Dan PKWTT

Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kawasan Papua Barat mempunyai langkah dan upaya hukum untuk melindungi dan menjamin hak-hak asasi

¹⁰ Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri dan Niken Febriana Dwi Daniel Marshal Sajou, 'Peran Negara Atas Perilaku Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Syntax Transformation*, 2020.

¹¹ Haposan Siallagan, 'PENERAPAN PRINSIP NEGARA HUKUM DI INDONESIA', *Sosiohumaniora*, 2016 <<https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v18i2.9947>>.

tenaga kerja dengan PKWT maupun PKWTT yakni (1) Pemberian Kompensasi; (2) Pemberian Pendampingan Gugatan *Class Actions* apabila terjadi sengketa; dan (3) *Islah* atau bermusyawarah dan bermediasi bersama-sama antara pihak pemerintah, tenaga kerja lokal, maupun pihak penyedia jasa dan penerima tenaga kerja untuk mengambil solusi bersama tentang perselisihan sengketa hubungan industrial di masa Pandemi Covid-19.

Pemberian kompensasi diarahkan kepada untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, di mana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pada parktiknya, perusahaan CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu) seharusnya memberikan kompensasi berupa upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, selain itu perusahaan penyedia kerja harus memberikan kepastian dalam Intensif merupakan pemberian upah atau gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja, sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda.

Perbedaan tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan satu pegawai dengan yang lain. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Dengan demikian, kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan. Fungsi-fungsi kompensasi adalah (a) penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu. (b) mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung ikut serta dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Gugatan *class action*, merupakan gugatan kelompok atau lebih dikenal dengan nama *class action* atau *class representative* adalah pranata hukum yang berasal dari sistem *common law*.¹² *Class action* atau gugatan perwakilan terbagi atas *Plaintiff Class Action* Jika dilihat dari segi penggugatnya, *class action* terbagi atas dua jenis yakni *plaintiff class action* dan *defendant class action*; *Defendant Class Action* Berbeda dari *plaintiff class action*, pada *defendant class*

¹² *The Class Action in Common Law Legal Systems : A Comparative Perspective, The Class Action in Common Law Legal Systems : A Comparative Perspective*, 2004 <<https://doi.org/10.5040/9781472563156>>.

action, pihak perwakilan yang akan melayangkan gugatan ditunjuk oleh kelompok yang akan diwakilkan. Prosedur 1 Mas Achmad Santosa, 1997 Konsep dan Penerapan Gugatan Perwakilan (*Class Action*), ICEL, PIAC, dan YLBHI, Jakarta, H. 33 89 hukum yang satu ini diterapkan di Indonesia dan beberapa negara lain seperti Kanada, Inggris, Australia, India, dan Amerika Serikat; dan *Public Class Action* diajukan untuk gugatan terhadap pelanggaran hak publik. Biasanya, gugatan perwakilan ini diajukan oleh instansi pemerintah yang memiliki kapasitas khusus dan bukan merupakan anggota kelompok yang mengalami kerugian secara langsung. Ada beberapa definisi yang mencoba menjelaskan istilah *class action*, baik menurut kamus hukum, peraturan perundangan maupun dari ahli hukum.

Dari pernyataan beberapa ahli ilmuwan, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa definisi *class action* ialah sebuah gugatan perdata bisa saja mengaitkan permohonan (*infuntion*) atau kompensasi nya yang diusulkan sejumlah insan bisa ratusan atau ribuan perwakilannya kepentingan dirugikan teruntuk pengajuan gugatan di Pengadilan karena kesamaan faktanya dan didasari hukum yang menggantikan kelompok dengan kelompok diwakili.¹³ Pada sudut pandang filsafat hukum, maka keadilan dan kebenaran harus dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan seadil-adilnya serta menjamin suatu bentuk perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.¹⁴ Ketika melihat *islah* atau musyawarah mufakat secara kelembagaan, maka harus ada beberapa pihak untuk berusaha mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan dan untuk menyelesaikan perselisihan. Hal yang sangat dimungkinkan dengan itikad baik masing-masing untuk diadakan rekonsiliasi antara perusahaan CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu), Pemberi Kerja, Penerima Kerja dan Tenaga Kerja itu sendiri supaya diantara masing-masing pihak memberikan solusi yang terbaik berupa perdamaian, beberapa catatan untuk evaluasi sistem kinerja dalam perusahaan, maupun kinerja dalam pengupahan tenaga kerja. Dengan demikian, ada partisipasi publik yang baik dalam membangun *good corporate governance and financial good*.

Upaya Mediasi Penal Sebagai Alternatif Pilihan

Mediasi merupakan salah satu pilihan penyelesaian sengketa. Selain mediasi, ada beberapa bentuk pilihan penyelesaian sengketa yang lain, yaitu negosiasi¹⁵, konsiliasi¹⁶, arbitrase¹⁷, pendapat ahli, *Eurly Neutral Evaluation* (ENE), dan *Fact Finding*. Pemakaian mediasi pada awalnya untuk menyelesaikan masalah rasial, komunitas, dan perburuhan hingga kemudian berkembang untuk menyelesaikan masalah bisnis dan lain-lain secara cepat, murah, dan sederhana. Efisiensi dan efektivitas metode yang digunakan, membuat membuat

¹³ Maria Fransiska Owa da Santo, 'URGENSI DITERAPKANNYA PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) PADA PENGELOLAAN PERUSAHAAN DAERAH', *Masalah-Masalah Hukum*, 2016 <<https://doi.org/10.14710/mmh.45.3.2016.181-190>>.

¹⁴ Muhammad Naufal Arifiyanto, 'MEMBANGUN KERJA SAMA NEGARA-NEGARA ASEAN DALAM MENGANTISIPASI PERLUASAN JARINGAN TERORISME DI INDONESIA', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 2015 <<https://doi.org/10.30996/dih.v11i22.2232>>.

¹⁵ Indah Parmitasari, 'PERAN PENTING NEGOSIASI DALAM SUATU KONTRAK', *Literasi Hukum*, 2019.

¹⁶ Hiroyuki Hirano, 'Alternative Dispute Resolution (ADR)', in *The Physician Employment Contract Handbook*, 2020 <<https://doi.org/10.4324/9781439895405-15>>.

¹⁷ Pujiyono Pujiyono, 'KEWENANGAN ABSOLUT LEMBAGA ARBITRASE', *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 2018 <<https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v7i2.241>>.

mediasi mendapat pengaruh dan dukungan hingga kemudian mulai dipakai sebagai bagian dari sistem peradilan di banyak negara, termasuk Indonesia.

Berkaitan dengan ini, para pakar mediasi berbeda pendapat dalam menentukan sampai sejauh mana mediator bisa bertindak. Ada yang mengatakan mediator hanya berfungsi sebagai pengatur (*facilitative mediator*), ada juga yang menyatakan mediator bisa mengarahkan (*directive mediator*) sampai hampir seperti memutus perkara. Namun semua literatur sepakat bahwa mediator tidak mempunyai kekuasaan memutus yang total seperti hakim. Mediasi juga mensyaratkan adanya kesukarelaan atau itikad baik dari para pihak yang bersengketa untuk mencapai kompromi. Tanpa syarat ini, mediasi tidak mungkin dilaksanakan atau gagal mencapai kesepakatan. Ada beberapa kelebihan dan keuntungan mediasi dibandingkan mekanisme penyelesaian sengketa yang lain. Kelebihan utama mediasi¹⁸ adalah berbeda dengan litigasi¹⁹, mediasi menawarkan proses penyelesaian sengketa yang cepat, murah, dan sederhana hingga bisa membuka akses mencapai keadilan bagi semua golongan masyarakat. Mediasi juga menawarkan fleksibilitas mekanisme untuk disesuaikan dengan kondisi para pihak yang bersengketa, mediator, dan sengketa yang dihadapi. Kelenturan mediasi berkaitan dengan banyak aspek, seperti cara/pendekatan yang dipakai tempat dan waktu untuk melakukan mediasi. Perlu ditekankan, semua kelenturan ini berdasarkan kesukarelaan dan itikad baik para pihak yang bersengketa. Mantan ketua Mahkamah Agung RI, Bagir Manan, mendukung penuh upaya untuk kembali pada kebudayaan asli Indonesia dalam menyelesaikan sengketa melalui musyawarah tanpa perlu ke pengadilan.²⁰ Oleh karena itu, penyelesaian sengketa pada perusahaan korporasi CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu), dengan pemberi kerja, penerima kerja maupun tenaga kerja semestinya diselesaikan melalui musyawarah mufakat, tanpa adanya tindakan hukum di pengadilan.

Kesimpulan

Berdasarkan beberapa paparan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa UUD NRI Tahun 1945 telah mengatur jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, di mana secara khusus diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada praktiknya Undang-Undang Ketenagakerjaan masih dirasa belum memenuhi harapan masyarakat maupu tenaga kerja pada perusahaan lokal. Hal ini terbukti bahwa CSTC (PT. Cyoda, PT. Saipem, PT. Tripatra dan PT. Sulu). Perubahan sistem kerja terjadi ketika pelaksanaan pekerjaan di lokasi kerja LNG Tangguh wilayah Bintuni – Babo, antara lain: (1) penerapan jam kerja karyawan dalam sehari dihitung 10 jam, namun dalam pengupahan kerja karyawan hanya dihitung 7 jam kerja, (2) selama karyawan telah mejalani masa *off* selama 14 hari dan masa karantina (14 hari, maka perusahaan tidak memberikan upah dan khususnya bagi perusahaan penyedia kerja (jasa penyedia kerja); (3) ketika perusahaan telah mengalami masa *off* selama 14 hari dan dirumhkan selama lebih dari 1 (satu) bulan untuk menunggu kembali bekerja serta tidak

¹⁸ Sri Mamudji, 'MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DI LUAR PENGADILAN', *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 2017 <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol34.no3.1440>>.

¹⁹ Muhammad Rifqi Hidayat and Parman Komarudin, 'PENYELESAIAN SENGKETA WAKAF MELALUI JALUR LITIGASI DAN NON-LITIGASI', *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 2020 <<https://doi.org/10.31602/al-adl.v11i2.1936>>.

²⁰ S. Rahayu, 'DIVERSI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN PERKARA TINDAK PIDANA YANG DILAKUKAN ANAK DALAM PERSPEKTIF SISTEM PERADILAN PIDANA ANAK', *Jurnal Ilmu Hukum Jambi*, 2015.

diberikan upah oleh perusahaan pemberi kerja. Dengan demikian, harus ada perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam suatu bentuk PKWT maupun PKWT.

Dengan melihat beberapa hal tersebut, maka perusahaan lokal tentunya harus mempunyai tanggung jawab sosial terhadap tenaga kerja dengan melihat usaha dan kinerja karyawan yang baik dan melihat usaha dari para pekerja dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Selain itu perlu adanya pendampingan terhadap usaha gugatan *class action* apabila diperlukan oleh tenaga kerja yang seharusnya diberikan upah secara maksimal, namun tidak demikian pada faktanya. Pada akhirnya tidak menemukan jalan keluar, maka masing-masing pihak harus ada musyawarah secara mufakat untuk menyelesaikan upaya hukum melalui negoisasi, mediasi terhadap masing-masing pihak (Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dengan Perusahaan dan Tenaga Kerja) untuk mendiskusikan jalan yang terbaik bagi mereka menuju rakyat yang berkeadilan.

Daftar Pustaka

- Andriani, Maya, and Kristiana Widiawati, 'Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri', *Jurnal Administrasi Kantor*, 2017
- Anwar, Rusli, Santun RP Sitorus, Anas Miftah Fauzi, NFN Widiatmaka, and NFN Machfud, 'Pencapaian Standar Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) Dalam Pengelolaan Perkebunan Kelapa Sawit Di Kalimantan Timur', *Jurnal Penelitian Tanaman Industri*, 2016
- Arifiyanto, Muhammad Naufal, 'MEMBANGUN KERJA SAMA NEGARA-NEGARA ASEAN DALAM MENGANTISIPASI PERLUASAN JARINGAN TERORISME DI INDONESIA', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 2015 <<https://doi.org/10.30996/dih.v11i22.2232>>
- Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri dan Niken Febriana Dwi, 'Peran Negara Atas Perilaku Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Syntax Transformation*, 2020
- Girgis, Christina, 'Sexual Harassment', in *Burnout in Women Physicians: Prevention, Treatment, and Management*, 2020 <https://doi.org/10.1007/978-3-030-44459-4_6>
- Hidayat, Muhammad Rifqi, and Parman Komarudin, 'PENYELESAIAN SENGKETA WAKAF MELALUI JALUR LITIGASI DAN NON-LITIGASI', *Al-Adl : Jurnal Hukum*, 2020 <<https://doi.org/10.31602/al-adl.v11i2.1936>>
- Hirano, Hiroyuki, 'Alternative Dispute Resolution (ADR)', in *The Physician Employment Contract Handbook*, 2020 <<https://doi.org/10.4324/9781439895405-15>>
- Indahsari, Riska Amalia, 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING MENGENAI PEMBAYARAN THR DALAM PENGALIHAN KERJA', *Jurist-Diction*, 2019 <<https://doi.org/10.20473/jd.v2i1.12113>>
- Mamudji, Sri, 'MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DI LUAR PENGADILAN', *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 2017 <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol34.no3.1440>>
- Nurhayati, Nurhayati, 'MEMAHAMI KONSEP SYARIAH, FIKIH, HUKUM DAN USHUL FIKIH', *JURNAL HUKUM EKONOMI SYARIAH*, 2018 <<https://doi.org/10.26618/j-hes.v2i2.1620>>
- Owa da Santo, Maria Fransiska, 'URGENSI DITERAPKANNYA PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) PADA PENGELOLAAN PERUSAHAAN DAERAH', *Masalah-Masalah Hukum*, 2016 <<https://doi.org/10.14710/mmh.45.3.-2016.181-190>>

Parmitasari, Indah, 'PERAN PENTING NEGOSIASI DALAM SUATU KONTRAK', *Literasi Hukum*, 2019

Pujiyono, Pujiyono, 'KEWENANGAN ABSOLUT LEMBAGA ARBITRASE', *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 2018 <<https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v7i2.241>>

Rahayu, S., 'DIVERSI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN PERKARA TINDAK PIDANA YANG DILAKUKAN ANAK DALAM PERSPEKTIF SISTEM PERADILAN PIDANA ANAK', *Jurnal Ilmu Hukum Jambi*, 2015

Sahetapy, Prilly Priscilia, Fajar Sugianto, Tomy Michael, Berdasarkan Pasal, Ayat Uu, and Ketenagakerjaan Nomor, 'Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru', *ISSN: 2338 4638 Volume 4 Nomor 1 (2020)*, 2020

Shalihah, Fithriatus, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham', *UIR Law Review*, 1.2 (2017), 149-60

Siallagan, Haposan, 'PENERAPAN PRINSIP NEGARA HUKUM DI INDONESIA', *Sosiohumaniora*, 2016 <<https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v18i2.9947>>

The Class Action in Common Law Legal Systems : A Comparative Perspective, *The Class Action in Common Law Legal Systems : A Comparative Perspective*, 2004 <<https://doi.org/10.5040/-9781472563156>>

Zywicki, Todd, and Peter Boettke, 'METHODOLOGY OF LAW AND ECONOMICS', in *Research Handbook on Austrian Law and Economics*, 2018 <<https://doi.org/10.4337/978-1788113106.00007>>