

---

**PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN TERHADAP  
PEKERJA/BURUHDI PT.SEMEN INDONESIA  
DISTRIBUTOR LOMBOK BERDASARKAN UNDANG-  
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

**LALU GILANG ARNAWA**

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: lalugilangarnawa@gmail.com

**H. ZAENI ASYHADIE**

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh yang bekerja di PT. SemenIndonesia Distributor Lombok. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif empiris. Penelitian ini disimpulkan bahwa pelaksanaan hak-hak pekerja telah dilaksanakan dengan baik. Namun terdapat juga hak-hak pekerja yang masih belum maksimal yakni hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap pekerja tidak tetap, dan mengenai keselamatan kesehatan kerja (K3), maka perlu adanya regulasi dan pengawasan lebih ketat lagi dari pihak terkait guna tercapainya keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja.

**Kata Kunci : Pelaksanaan; Hak dan Kewajiban; Pekerja/Buruh**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how the rights and obligations of workers/laborers in PT. Semen Indonesia Distributor Lombok in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and to find out factors that hinder the implementation of the rights and obligations of workers/ laborers who work at PT. Semen Indonesia Distributor Lombok. This research is an empirical normative legal research. This study concludes that the implementation of workers' rights has been carried out well. However, there are also workers' rights that are still not maximized, namely the right to social security for non-permanent workers, and regarding occupational health and safety (K3), it is necessary to have stricter regulations and supervision. from related parties in order to achieve a balance between the rights and obligations of workers.*

**Keywords: Implementation; Rights and Obligations; Workers/Labourers**

## I. PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-undang meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak,

perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Selain dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdapat juga Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang juga mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja dimana dalam isi Undang-undang tersebut terdapat beberapa pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang dirubah dan dihapus ketentuannya dalam Undang-undang Cipta Kerja yang disahkan dan ditetapkan pada tanggal 2 November 2020, terdapat juga Peraturan Pemerintah Nomor 35 dan 36 Tahun 2021 yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang menjamin hak-hak pekerja terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Pengupahan. Undang-undang Ketenagakerjaan melindungi dan mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha.<sup>1</sup>

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 ayat (1) Ketentuan Umum Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah

*“Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.*<sup>2</sup>

Dengan demikian ketenagakerjaan tidak lain adalah keseluruhan permasalahan dan problematika di bidang tenaga kerja, baik itu pada masa sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: 1). Bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok ditinjau dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? 2). Apa saja faktor-faktor penghambat yang dapat mempengaruhi pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh yang bekerja di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh berdasarkan hukum atau peraturan yang berlaku di Indonesia. Serta untuk mengetahui mengetahui faktor hambatan apa saja yang di hadapi oleh perusahaan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban terhadap pekerja/buruh.

<sup>1</sup>Prisca Oktaviani, *Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Makalah, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Lampung 2013, hlm 2

<sup>2</sup>Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU NO. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya*, cet.2. Ghalia Indonesia, Bogor 2011, hlm.19

Manfaat penelitian ini adalah secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh mengenai pelaksanaan hak dan kewajibannya dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Secara praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, khususnya agar penulis lebih memahami dengan baik mengenai perlindungan hukum dan pelaksanaan hak dan kewajiban terhadap pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum Normatif Empiris dengan jenis pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual, dan pendekatan sosiologis. Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari penelitian lapangan dan kepustakaan. Serta Jenis data terdiri dari data primer, data sekunder, dan data tersier. Teknik pengumpulan data menggunakan data kepustakaan dan data lapangan.

## II. PEMBAHASAN

Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok Ditinjau Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberikan perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar.

Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan, sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain : Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Setiap pekerja dan pemberi kerja memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Maka dari itu, untuk menjamin keberlangsungan hubungan ini, diperlukan adanya sebuah regulasi yang menyatakan dengan jelas apa saja yang menjadi hak dan kewajiban bagi setiap tenaga kerja. Aturan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang

Cipta Kerja dimana Undang-Undang tersebut telah merubah dan menambahkan sebagian Pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PT. Semen Indonesia Distributor Lombok telah melaksanakan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh untuk mendapatkan waktu istirahat, waktu libur dan cuti tahunan. Waktu istirahat yang diterima terbagi menjadi waktu harian selama 1 (satu) jam yakni jam 12.00-13.00 WITA dan waktu istirahat mingguan yakni 1 (hari) karenabekerja selama 6 (enam) hari. Waktu libur juga telah diterima pekerja dengan tidak bekerja pada hari libur resmi seperti yang tercantum dalam kalender.

Berdasarkan keterangan pekerja, seluruhnya menyatakan bahwa telah memperoleh perlindungan atas waktu istirahat, waktu libur, dan cuti tahunan. Artinya PT. Semen Indonesia Distributor Lombok telah melaksanakan peraturan perusahaannya mengenai pembebasan pekerja dari kewajiban bekerja.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa PT. Semen Indonesia Distributor Lombok masih belum maksimal dalam penerapan Undang-Undang terkait keselamatan kerja, hal ini berdasarkan pendapat para reponden atau pekerja terkait dengan pelatihan tentang K3. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel V  
Pelatihan K3 Di Perusahaan

No	Pelatihan K3 diPerusahaan	Prekuensi	Persentase
1	Pernah	2	20%
2	Tidak pernah	8	80%
	Jumlah	10	100%

Sumber Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel tersebut dapat dikatakan bahwa kepedulian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih belum optimal karena masih ada pekerja yang belum melaksanakan pelatihan kerja dalam hal ini K3.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dan penjelasan manager perusahaan bahwa kerja lembur adalah kerja yang dilakukan melebihi 7 (tujuh) jam sehari atau selebihnya dari 40 (empat puluh) jam seminggu pada hari-hari biasa, kecuali ditentukan lain oleh pemerintah sebagai penyimpangan khusus dan kerja yang dilakukan hari-hari libur resmi atau istirahat mingguan. Bapak Ali Mustakim juga menjelaskan bahwa pada dasarnya dilakukan suka rela terkecuali dalam keadaan tertentu atau mendesak, antara lain adanya suatu pekerjaan tertumpuk. Untuk pekerjaan lembur, pekerja dalam keadaan layak tidak dapat bekerja lembur, maka pekerja

yang bersangkutan harus melaporkan atau memberitahukan terlebih dahulu kepada perusahaan mengenai hal tersebut.<sup>3</sup>

Berdasarkan uraian tersebut maka perusahaan dalam hal ini PT. Semen Indonesia Distributor Lombok telah mematuhi peraturan mengenai pembayaran upah lembur kepada pekerja jika melebihi waktu kerja. Berdasarkan pendapat responden dalam hal ini pekerja/buruh perusahaan diketahui bahwa para pekerja telah menerima upah kerja lembur jika bekerja melebihi waktu kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Ali Mustakim selaku manager perusahaan pekerja penyedia jasa (*security*) sering melakukan kerja lembur dan telah diberi upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan pekerja/buruh tidak tetap juga sewaktu-waktu melakukan kerja lembur, akan tetapi upah kerja lemburnya dihitung berdasarkan volume atau hasil yang telah dikerjakan.<sup>4</sup>

Penjabaran mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok sudah terlaksana cukup baik terkait hak dasarnya yakni upah dan waktu kerjanya yang telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Faktor Penghambat Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh Yang Bekerja di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok

Pada hakikatnya penerapan hukum mempunyai hubungan yang erat dengan persoalan efektifitas hukum dalam masyarakat demi tercapainya tujuan hukum. Untuk membahas keefektifan hukum ini, haruslah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan hukum itu sendiri. Menurut Soerjono Soekanto ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi penerapan hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh yaitu :

#### 1. Faktor Hukum

Dalam faktor hukum tentu berbicara mengenai aturan yang berlaku dalam hal ini hukum ketenagakerjaan maupun hukum cipta kerja, dalam penerapan suatu hukum tentu berbicara mengenai keefektifitasan aturan tersebut

#### 2. Faktor Penegak Hukum

Penegak hukum dalam hal ini adalah Pengawas Ketenagakerjaan merupakan pilar terpenting dalam penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Keberadaan dan perannya dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Berdasarkan Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ; Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

<sup>3</sup>Wawancara dengan bapak Ali Mustakim, Selaku Manajer di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok, pada hari senin 30 Agustus 2021, Pukul 11.00 WITA

<sup>4</sup>Wawancara dengan bapak Ali Mustakim, Selaku Manajer di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok, pada hari senin 30 Agustus 2021, Pukul 11.00 WITA

### 3. Faktor Sarana dan Fasilitas Pendukung

Faktor penghambat dalam pemenuhan hak pekerja disini terkait dengan fasilitas antara lain;

- a. Tidak adanya fasilitas tenaga kesehatan perusahaan atau pengikutsertaan pekerja harian lepas dalam Jamsostek Ketenagakerjaan;
- b. Tidak adanya fasilitas tempat ibadah bagi pekerja;
- c. Tidak adanya kantin yang disediakan langsung oleh perusahaan;
- d. Kurangnya alat pelindung diri yang disediakan bagi pekerja, mengingat resiko bagi pekerja disini cukup berat karena debu dari semen dapat membahayakan kesehatan pekerja.

### 4. Faktor Kebudayaan

Baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum masih belum memahami benar betapa pentingnya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi.

### 5. Faktor Pekerja

Faktor pekerja ini berkaitan erat dengan tingkat pendidikan pekerja dimana suatu Teori fiksi hukum beranggapan bahwa begitu suatu norma hukum diberlakukan, maka pada saat itu pula setiap orang dianggap tahu hukum.

## III. PENUTUP

### Kesimpulan

Dari penjelasan yang sudah penulis uraikan di atas tentang Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Pelaksanaan hak-hak pekerja di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok telah dilaksanakan cukup baik dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan perundang-undangan lainnya. Hak-hak pekerja telah dipenuhi diantara hak atas upah yang telah sesuai dengan aturan yang berlaku yakni sesuai dengan UMK, hak upah lembur jika bekerja melebihi waktu kerja, hak waktu kerja, istirahat dan cuti, dan hak untuk menerima tunjangan hari raya keagamaan. Namun terdapat juga hak-hak pekerja yang masih belum maksimal diberikan yakni hak atas jaminan sosial/BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja tidak tetap, dan juga masih kurang ketatnya penerapan peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. 2). Faktor Penghambat di dalam Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Pekerja/buruh yang ditemukan penulis dan berdasarkan dari teori Lawrence Mier Friedman dan Soejono Soekanto yaitu terbagi menjadi; faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor fasilitas pendukung, kesadaran hukum masyarakat, dan budaya hukum.

## Saran

Para pihak haruslah menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan. 2). Para pihak harus saling memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.3).Pemerintah harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan- perusahaan mengenai hak-hak pekerja agar dapat terlaksana sesuai dengan peraturanperndang-undangan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Hardjan Rusli, 2011 *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU NO. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya*, cet.2.Ghalia Indonesia,Bogor.

Prisca Oktaviani, 2013, *Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Makalah, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Lampung.

### Wawancara

Wawancara dengan bapak Ali Mustakim, Selaku Manajer di PT. Semen Indonesia Distributor Lombok, pada hari senin 30 Agustus 2021, Pukul 11.00 WITA.