

**PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DI PT. TIRTA MAHAKAM
RESOURCES TBK SAMARINDA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Naskah Publikasi



**Disusun Oleh:
Muhammad Ramdan
20160610351**

**Fakultas Hukum
Program Studi Hukum
Rumpun Hukum Administrasi Negara
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

**PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DI PT. TIRTA MAHAKAM
RESOURCES TBK SAMARINDA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Naskah Publikasi

Disusun Oleh :

Muhammad Ramdan

NIM. 20160610351

Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 2 Maret 2020



Dosen Pembimbing

Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.

NIP. 196808211993031003

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.

NIK. 19710409199702153028

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ramdan
Nim : 20160610351
Program Studi : Hukum
Rumpun Ilmu : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Naskah Publikasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DI PT. TIRTA MAHAKAM RESOURCES TBK SAMARINDA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 28 Februari 2020

Yang Menyatakan



Muhammad Ramdan
NIM. 20160610351

**PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DI PT. TIRTA MAHAKAM
RESOURCES TBK SAMARINDA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Muhammad Ramdan dan Bagus Sarnawa

Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul

Yogyakarta 55183

Muhammad.ramdan.2016@law.umy.ac.id, bagussarnawa@umy.ac.id

Abstrak

PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* merupakan perusahaan yang menghasilkan produk antara lain *plywood, blockboard, lamin ply, lumber core, sawmill, polyester*. Produk-produk tersebut dihasilkan dengan dibantu perusahaan *outsourcing* yaitu PT. Karunia Jaya Semesta. Pekerja *outsourcing* memiliki hak-hak yang telah dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akan tetapi saat ini terdapat kasus pekerja *outsourcing* yang tidak dilindungi hak-haknya oleh perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pemenuhan hak-hak perkerja di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum empiris dengan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan dengan dipenuhinya hah-hak pekerja diantaranya hak upah kerja lembur, hak jaminan sosial, hak keselamatan dan kesehatan kerja, menerima upah yang layak, hak istirahat, cuti, dan libur, mendapatkan fasilitas kesejahteraan, menerima tunjangan hari raya keagamaan, serta hak-hak bagi pekerja perempuan diantaranya hak cuti menstruasi/haid, hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti keguguran, dan hak menyusui. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan.

Kata kunci: *Hak-Hak Pekerja, Outsourcing, PT. Tirta Mahakam Resources Tbk.*

I. Pendahuluan

Negara Indonesia ialah negara hukum, segala aktivitas kehidupan masyarakat diatur dengan hukum, seperti amanat yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hukum di negara Indonesia pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur, dan sejahtera.

Negara hukum Indonesia saat ini dihadapkan pada era revolusi industri 4.0. Era tersebut membawa dampak yang besar pada seluruh sektor kehidupan manusia. Salah satunya subyek hukum dalam hal ini orang perseorangan dan badan hukum berlomba-lomba membuat usaha atau mendirikan perusahaan. Hal tersebut membawa pengaruh bagi masyarakat, karena dengan semakin banyaknya perusahaan akan semakin meningkatkan jumlah lapangan kerja yang akan berdampak pada dibutuhkannya pekerja untuk melakukan pekerjaan.

Pekerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* adalah pekerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan, dalam hal ini perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dasar hukum pelaksanaan *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja *outsourcing* dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai hak-hak yang sama dengan pekerja pada umumnya yang diatur oleh berbagai Pasal

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain hak upah kerja lembur, hak jaminan sosial, hak keselamatan dan kesehatan kerja, menerima upah yang layak, hak istirahat, cuti, dan libur, mendapatkan fasilitas kesejahteraan, menerima THR keagamaan, serta hak-hak bagi pekerja perempuan diantaranya hak cuti menstruasi/haid, hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti keguguran, dan hak menyusui.

Hak-hak pekerja *outsourcing* merupakan hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Akan tetapi, masih banyak perusahaan yang tidak memenuhinya, seperti kasus-kasus yang terdapat di Kota Samarinda.

Pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan kota Samarinda pernah melakukan pemeriksaan dan mendapatkan fakta masih ada pekerja *outsourcing* yang bekerja pada kegiatan utama. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa salah satu syarat perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Jika hal tersebut terjadi demi hukum status hubungan kerja pekerja *outsourcing* dengan perusahaannya beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Masalah lain yang ditemui di kota Samarinda, terdapat perusahaan *outsourcing* yang tidak mendaftarkan pekerjanya di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Hal tersebut bertentangan dengan hak-hak pekerja yang telah dijamin dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Di kota Samarinda terdapat salah

satu perusahaan yang menggunakan jasa pekerja *outsourcing* yakni PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk.

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda merupakan perusahaan yang memproduksi *plywood, blackboard, lamin ply, lumber core, sawmill, dan polyester*. Dalam memproduksi produk-produk tersebut, PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk dibantu oleh PT. Karunia Jaya Semesta yang merupakan perusahaan *outsourcing*. Banyaknya kasus perusahaan *outsourcing* yang tidak melindungi hak-hak pekerjanya, membuat penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis menetapkan judul **“PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DI PT TIRTA MAHAKAM RESOURCES TBK SAMARINDA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”** .

II. Rumusan Masalah

Bagaimana pemenuhan hak-hak perkerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

III. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Hukum Empiris. Metode penelitian tersebut merupakan suatu metode yang

memberikan kerangka pembuktian atau kerangka pengujian untuk memastikan kebenaran sesuatu dan berfungsi untuk dapat melihat hukum dalam arti nyata dan meneliti proses bekerjanya suatu hukum di lingkungan masyarakat.

B. Jenis Data

1. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang di peroleh dari suatu hasil penelaahan suatu keputusan atau penelaahan terhadap berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum. Data Sekunder dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Permenaker RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;
- 5) Kepmenaker RI Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder penelitian ini adalah Jurnal, hasil penelitian, dan buku-buku mengenai hak-hak pekerja *outsourcing*.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah suatu bahan hukum yang dapat menjelaskan mengenai bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, yaitu kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.

2. Data Primer

Data primer penelitian ini berupa data langsung yang diperoleh dari tangan pertama yang belum diolah dan belum diuraikan oleh orang lain.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan terhadap bahan-bahan hukum yang ada, yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier atau bahan non hukum.
2. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab yang dilakukan secara langsung antara penulis dengan narasumber atau responden yang bertujuan untuk mendapatkan informasi.

3. Angket atau Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan atau membagikan daftar pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti kepada narasumber, responden, atau informan.¹

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda.

E. Responden dan Narasumber

Responden:

30 Pekerja *outsourcing* di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda.

Narasumber:

1. Kepala Dinas Ketenagakerjaan kota Samarinda atau pihak yang mewakilinya (Drs. Lujah Irang, M.Si.)
2. Pimpinan PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda atau pihak yang mewakilinya (Irsan Supratman, S.Hut.)
3. Pimpinan PT. Karunia Jaya Semesta atau pihak yang mewakilinya (H. Musyanto)

F. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif. Data yang telah diperoleh dari tinjauan pustaka dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif yang akan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membandingkan data-data yang sebenarnya dengan undang-undang yang ada. Metode deskriptif maksudnya adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran

¹ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2017, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 164.

secara faktual dan sistematis mengenai fakta-fakta yang diteliti di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda mengenai pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* yang dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengambil kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian.

IV. Hasil Penelitian dan Analisis

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum pelaksanaan *outsourcing* mengatur berbagai hal untuk menjamin hak-hak para pihak, khususnya hak-hak pekerja. Beberapa hak pekerja yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

A. Upah Kerja Lembur jika Melebihi Waktu Kerja

Hak dan kewajiban para pihak telah dinyatakan secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, salah satunya mengenai waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2). Waktu kerja yang telah diatur tersebut, jika melebihi ketentuan maka dikatakan dengan waktu kerja lembur. Kepmenaker RI Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menjelaskan mengenai waktu kerja lembur, yaitu sebagai berikut :

1. Waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
2. Waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
3. Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja (kerja lembur) harus memenuhi syarat sebagai berikut :²

1. Ada perintah tertulis dari pengusaha;
2. Ada persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
3. Ada daftar pelaksanaan kerja yang memuat nama pekerja dan lamanya waktu kerja lembur, serta waktu kerja lembur pada hari kerja maksimal 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan-ketentuan mengenai upah kerja lembur jika dibuat dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Kerja

Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Kerja		
Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam Pertama	$1,5 \times \frac{1}{173} \times \text{Upah Sebulan}$	Upah Sebulan adalah 100% Upah, bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam ke-2 dan ke-3	$2 \times \frac{1}{173} \times \text{Upah Sebulan}$	Atau 75% Upah, bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum.

Sumber : Penulis.

² Much Nurachmad, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, Jakarta, Visimedia, hlm.26.

Tabel 2. Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Libur/Istirahat

Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Libur/Istirahat		
Jam Lembur	Ketentuan Upah Lembur	Rumus
6 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
7 Jam pertama	2 x Upah/Jam	7 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-8	3 x Upah/Jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-9 – ke-10	4 x Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan
Hari Libur Resmi Jatuh Pada Hari Kerja Terpendek misal Jum'at		
5 Jam pertama	2 x Upah/Jam	5 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-6	3 x Upah/Jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-7 – ke-8	4 x Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173x upah sebulan
5 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
8 Jam pertama	2 x Upah/Jam	8 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-9	3 x Upah/Jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-10 – ke-11	4 x Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan

Sumber : Penulis.

Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Perusahaan tentang Tata Tertib dan Syarat-Syarat Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta. Dalam BAB III tentang Pengupahan dan Kerja Lembur angka 3 dijelaskan 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, dengan istirahat mingguan diartikan istirahat pada salah satu hari tiap minggu

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda telah mematuhi peraturan mengenai pembayaran upah lembur kepada pekerja jika melebihi waktu kerja. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang terdiri dari 22 (dua puluh dua) pekerja pemborongan pekerjaan dan 8 (delapan) pekerja penyedia jasa pekerja (*security*), diketahui bahwa para pekerja telah menerima upah kerja lembur jika bekerja melebihi waktu kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Mat Jamaani Lubis, S.H., (HRD PT. Tirta Mahakam Resorces Tbk), Pekerja *outsourcing* penyedia jasa (*security*) sering melakukan kerja lembur dan telah diberi upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan pekerja *outsourcing* pemborongan pekerjaan juga sering melakukan kerja lembur, akan tetapi upah kerja lemburnya dihitung berdasarkan *volume* atau hasil yang telah dikerjakan. Jika dihitung, rata-rata upah yang diperoleh pekerja *outsourcing* pemborongan pekerjaan lebih dari Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah).

B. Hak atas Jaminan Sosial

Manusia dalam kehidupan sehari-hari sering dihadapkan pada sebuah ketidakpastian, baik ketidakpastian yang bersifat spekulasi maupun bersifat murni yang akan menimbulkan kerugian. Ketidakpastian yang bersifat murni disebut dengan resiko. Setiap pekerja/buruh pasti

menghadapi yang namanya resiko dan akan mencapai hari tua.³ Resiko-resiko yang akan dihadapi oleh pekerja/buruh ada banyak dan bersifat universal, sehingga diperlukan adanya instrumen yang berfungsi untuk mencegah atau mengurangi timbulnya resiko-resiko yang dialami oleh pekerja/buruh. Instrumen tersebut disebut dengan jaminan sosial.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan bahwa “Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”. Hak atas jaminan sosial diatur dalam Pasal 28 H ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

Jaminan sosial diatur dalam BAB IV tentang Jaminan Sosial dan BAB V tentang Jaminan Sosial Lainnya Peraturan Perusahaan tentang Tata Tertib dan Syarat-Syarat Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta. Pada dasarnya PT. Karunia Jaya Semesta menyadari bahwa pekerja mempunyai arti dan peranan yang sangat penting dalam peningkatan produksi dan produktivitas pada khususnya, sehingga perlu diberikan perlindungan dalam upaya menanggulangi dalam resiko sosial terutama kecelakaan kerja, oleh karena itu perusahaan mengikut sertakan seluruh pekerjanya dalam program BPJS

³ Dede Agus, “Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja”, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No.1, Januari-Maret 2014, hlm.54.

Ketenagakerjaan, sesuai dengan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial.

Jaminan Sosial yang diperoleh para pekerja *outsourcing* antara lain jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. 5 jaminan tersebut dibagi kedalam 2 jenis yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda telah mematuhi peraturan mengenai hak pekerja untuk memperoleh jaminan sosial. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 pekerja *outsourcing* yang terdiri dari 22 pekerja pemborongan pekerjaan dan 8 (delapan) pekerja penyedia jasa pekerja (*security*), diketahui bahwa para pekerja telah memperoleh hak atas jaminan sosial.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Mat Jamaani Lubis, S.H., (HRD PT. Tirta Mahakam *Resorces* Tbk), ketentuan-ketentuan mengenai BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang diterapkan di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk adalah sebagai berikut :

1. Jaminan Kesehatan, besarnya iuran yang dibayar adalah 5% dari upah yang dilaporkan, dengan rincian 1% dibayar oleh pekerja dan 4% dibayar oleh perusahaan.
2. Jaminan Kecelakaan Kerja, besarnya iuran yang dibayar adalah 0,89% dari upah yang dilaporkan karena memiliki tingkat resiko yang sedang dan ditanggung sepenuhnya oleh PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk.

3. Jaminan Hari Tua, besarnya iuran yang dibayar adalah 5,7% dari upah yang dilaporkan, dengan rincian 2% dibayar oleh pekerja dan 3,7% dibayar oleh perusahaan.
4. Jaminan Pensiun, besarnya iuran yang dibayar adalah 3% dari upah yang dilaporkan, dengan rincian 1% dibayar oleh pekerja dan 2% dibayar oleh perusahaan.
5. Jaminan Kematian, besarnya iuran yang dibayar adalah 0,3% dari upah yang dilaporkan dan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan program yang bertujuan untuk melindungi pekerja maupun pengusaha sebagai salah satu cara pencegahan (*Preventif*) terhadap terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam lingkungan kerja. Tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah mencegah, mengurangi bahkan menghilangkan resiko kecelakaan kerja (*Zero Accident*) yang dapat menimbulkan terjadinya cacat atau kematian pada pekerja, mencegah rusaknya tempat dan peralatan kerja, dan mencegah pencemaran lingkungan dan masyarakat di sekitar tempat kerja.⁴ Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan karena apabila seseorang mengalami kecelakaan dalam bekerja akan berdampak pada diri, keluarga, dan lingkungannya.⁵

⁴ Erni Darmayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan", *Jurnal Cendekia Hukum*, Vol.3, No.2, Maret 2018, hlm.288.

⁵ Irzal, 2016, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta, Kencana, hlm. 3.

Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan secara tegas bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan perusahaan diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur dengan Peraturan Pemerintah yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Salah satu perusahaan yang telah melaksanakan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja adalah PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* yang dibantu oleh perusahaan *outsourcing* yakni PT. Karunia Jaya Semesta.

Peraturan Perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta dalam BAB VIII tentang Syarat-Syarat Perlindungan Kerja menyatakan bahwa syarat-syarat dan alat-alat perlindungan diri untuk keselamatan dan kesehatan kerja akan disediakan oleh perusahaan menurut sifat dan jenis pekerjaannya. Perusahaan akan mematuhi peraturan-peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta peraturan ketenagakerjaan lainnya.

PT. Karunia Jaya Semesta telah melaksanakan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja yang bekerja di PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* dengan menyediakan alat pelindung diri berupa baju seragam, helm, sepatu safety bagi pekerja yang bekerja dibagian mesin, dan masker. Hal tersebut didukung dengan data yang penulis terima melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh)

pekerja *outsourcing* yang menyatakan bahwa telah menerima perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

D. Menerima Upah yang Layak Sesuai UMK

Pekerja/buruh pada dasarnya mendapat banyak perlindungan untuk memenuhi hak-haknya, salah satunya berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”. Salah satu kebijakan pengupahan tersebut yaitu Upah Minimum sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain diatur Undang-Undang, pengaturan pengupahan juga terdapat dalam peraturan perusahaan, salah satunya Peraturan Perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta. Dalam BAB III tentang Pengupahan dan Kerja Lembur, angka 1 menyatakan bahwa tiap pekerja mempunyai jabatan dalam perusahaan dan untuk setiap jabatan tersebut ditetapkan upahnya sesuai dengan penilaian perusahaan terhadap jabatan/bagian yang bersangkutan dan

upah terendah yang berlaku di perusahaan tidak kecil dari standar Upah Minimum dan/atau Upah Minimum Sektoral.

PT. Karunia Jaya Semesta merupakan perusahaan *outsourcing* yang membantu PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* dalam melaksanakan kegiatan utamanya. PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* merupakan perusahaan yang berlokasi di kota Samarinda. Upah minimum kota Samarinda pada tahun 2019 adalah Rp.2.868.081,- (dua juta delapan ratus enam puluh delapan ribu delapan puluh satu rupiah) sedangkan upah/gaji yang diperoleh pekerja *outsourcing* pada PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* berkisar antara Rp.4.000.000 (empat juta rupiah) sampai dengan Rp.5.000.000 (lima juta rupiah). Hal tersebut dapat diartikan bahwa PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* telah melaksanakan perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan memberikan upah kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kehidupan yang layak. Hak tersebut didukung dengan data yang penulis terima melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 pekerja *outsourcing* yang menyatakan bahwa telah menerima upah yang layak.

E. Hak Istirahat, Cuti, dan Libur

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”. Pasal 79 ayat (2) menegaskan bahwa waktu istirahat dan tersebut diantaranya :

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pasal 85 ayat (2) menjelaskan bahwa “Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha”, selain itu pengusaha yang

mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan tersebut telah dilaksanakan oleh PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk.*

PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* telah melaksanakan perlindungan terhadap hak pekerja *outsourcing* untuk mendapatkan waktu istirahat, waktu libur dan cuti tahunan. Waktu istirahat yang diterima terbagi menjadi waktu istirahat harian selama 1 jam yakni jam 12.00-13.00 WITA dan waktu istirahat mingguan yakni 1 (hari) karena bekerja selama 6 hari. Waktu libur juga telah diterima pekerja dengan tidak bekerja pada hari libur resmi seperti yang tercantum dalam kalender. Akan tetapi, pekerja *outsourcing* tidak menerima hak cuti yakni cuti tahunan karena merupakan pekerja kontrak, kecuali pekerja perempuan yang mendapatkan hak cuti menstruasi, hamil, dan melahirkan.

Berdasarkan data yang penulis terima melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 pekerja *outsourcing*, seluruhnya menyatakan bahwa telah memperoleh perlindungan atas waktu istirahat, libur, dan cuti tahunan. Artinya PT. Karunia Jaya Semesta telah melaksanakan peraturan perusahaannya tentang Tata Tertib dan Syarat-Syarat Kerja yang menjelaskan mengenai pembebasan pekerja dari kewajiban bekerja.

F. Mendapatkan Fasilitas Kesejahteraan

Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya sesuai amanat. Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu,

Pasal 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan”. Perusahaan-perusahaan di Indonesia telah melaksanakan amanat Pasal 100 dan 101 tersebut, salah satunya adalah PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk.

PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk telah mendirikan koperasi untuk para pekerjanya. Bagi pekerja *outsourcing* dari PT. Karunia Jaya Semesta yang bekerja pada PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk juga didirikan koperasi. Hal tersebut juga didukung dengan data yang penulis terima melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang menyatakan bahwa telah mendapatkan perlindungan atas kesejahteraan.

G. Menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh diatur dalam Permenaker RI Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Peraturan tersebut merupakan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pasal 1 angka 1 Permenaker RI Nomor 6 Tahun 2016 menyatakan bahwa “Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan”. Pekerja/Buruh yang menerima THR Keagamaan adalah

Pekerja/Buruh yang telah bekerja selama 1 bulan secara terus menerus atau lebih. THR Keagamaan wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh paling lambat 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Jika Pengusaha terlambat membayar THR Keagamaan maka akan dikenakan denda sebesar 5% dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar”.

Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 pekerja *outsourcing*, seluruhnya menyatakan bahwa telah menerima THR keagamaan yakni pada hari raya idul fitri, karena beragama islam. Artinya peraturan perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta dalam BAB XV tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) telah dilaksanakan. Peraturan perusahaan tersebut menjelaskan pekerja yang berhak mendapatkan THR adalah pekerja yang mempunyai masa kerja 1 bulan atau lebih yang diberikan 1 kali dalam 1 tahun, dan diberikan sesuai Permenaker No. 06/MEN/2016.

Negara Indonesia menganut konsep negara kesejahteraan. Hal tersebut tertuang dalam Pembukaan UUD NRI 1945 yang berbunyi “Pemerintah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa” serta Pasal-Pasal UUD NRI 1945 diantaranya Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28B, Pasal 28C, Pasal 28H, Pasal 31, Pasal 33, dan Pasal 34 UUD NRI 1945.⁶

⁶ Mohammad Robi Rismansyah & Yasmin Hadid, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Di Tempat Kerja Dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional”, *Padjajaran Law Review*, Vol. 7, No.2, 2019, hlm. 29-30.

Konsekuensi dari dianutnya konsep negara kesejahteraan ialah Pemerintah Indonesia memiliki kewajiban untuk menjamin kesejahteraan bagi warga negaranya, yang salah satunya diwujudkan dengan adanya tindakan perlindungan hak asasi manusia dari negara bagi warga negaranya tanpa terkecuali, termasuk dalam hal ini ialah menjamin dan melindungi hak-hak para pekerja, khususnya hak-hak kaum perempuan.⁷ Hak-hak pekerja perempuan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diantaranya sebagai berikut :

A. Hak Cuti Menstruasi

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.⁸

Ketentuan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk. Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang diantaranya terdiri dari 13 (tiga belas) pekerja perempuan, menyatakan bahwa telah memperoleh hak cuti saat menstruasi hari pertama dan hari kedua. Hal tersebut dapat diartikan bahwa peraturan perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta dalam BAB VII

⁷ *Ibid.*

⁸ Sali Susiana, “Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme”, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8, No.2, Desember 2017, hlm. 211.

huruf C angka 2 yang menyatakan “Cutu haid diberikan selama 2 (dua) hari yaitu hari pertama dan hari kedua waktu setiap bulan” telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk.

B. Hak Cuti Hamil dan Melahirkan

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”. Ketentuan Pasal 82 ayat (1) tersebut telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk.

Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 pekerja *outsourcing* yang diantaranya terdiri dari 13 (tiga belas) pekerja perempuan, 11 pekerja menyatakan bahwa telah memperoleh hak cuti hamil dan melahirkan, 2 pekerja menyatakan tidak memperoleh hak cuti hamil dan melahirkan karena belum menikah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa peraturan perusahaan PT. Karunia Jaya Semesta dalam BAB VII huruf C angka 1 yang menyatakan “Cutu Hamil atau melahirkan diberikan selama 1 (satu) setengah bulan sebelum dan 1 (satu) setengah bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan (bukan abortus menurut keterangan dokter) diberikan 1 (satu) setengah bulan” telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk.

C. Hak Cuti Keguguran

Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”. Ketentuan Pasal 82 ayat (2) tersebut telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk.

Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang diantaranya terdiri dari 13 (tiga belas) pekerja perempuan, menyatakan tidak memperoleh hak cuti keguguran karena belum pernah mengalami keguguran. Akan tetapi, berdasarkan wawancara penulis dengan Mat Jamaani Lubis, S.H., (HRD PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk) menyatakan bahwa perusahaan akan memberikan hak cuti keguguran apabila ada pekerja yang mengalaminya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaturan mengenai cuti keguguran dalam peraturan perusahaan BAB VII huruf C angka 1.

D. Hak Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. Ketentuan Pasal 83 tersebut telah dilaksanakan di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk. Berdasarkan data

yang penulis peroleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 (tiga puluh) pekerja *outsourcing* yang diantaranya terdiri dari 13 (tiga belas) pekerja perempuan, 11 pekerja menyatakan bahwa telah memperoleh hak cuti menyusui. 2 pekerja menyatakan tidak memperoleh hak cuti menyusui karena belum menikah dan mempunyai anak.

V. Simpulan dan Saran

A. Simpulan

Pemenuhan hak-hak perkerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dilaksanakan dengan dipenuhinya hak-hak pekerja diantaranya hak upah kerja lembur, hak atas jaminan sosial, hak keselamatan dan kesehatan kerja, menerima upah yang layak sesuai UMK, hak istirahat, cuti, dan libur, mendapatkan fasilitas kesejahteraan, menerima tunjangan hari raya keagamaan, serta hak-hak bagi pekerja perempuan diantaranya hak cuti menstruasi/haid, hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti keguguran, dan hak menyusui

B. Saran

Pemerintah harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja *outsourcing* khususnya mengenai hak-hak pekerja, agar dapat terlaksana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, 2017, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Irzal, 2016, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta, Kencana.
- Nurachmad, Much, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, Jakarta, Visimedia.

Jurnal

- Agus, Dede, 2014, “Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja”, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No.1.
- Darmayanti, Erni, 2018, “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan”, *Jurnal Cendekia Hukum*, Vol.3, No.2.
- Robi Rismansyah, Mohammad & Yasmin Hadid, 2019, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Di Tempat Kerja Dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional”, *Padjajaran Law Review*, Vol. 7, No.2.
- Susiana, Sali, 2017, “Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme”, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8, No.2.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- R.I., Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang “Sistem Jaminan Sosial Nasional”.
- R.I., Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”.
- R.I., Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang “Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain”.

R.I., Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.
102/MEN/VI/2004 tentang “Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja
Lembur”.

BIODATA PENULIS

Penulis Pertama

Nama Lengkap : Muhammad Ramdan
Tempat, Tanggal Lahir : Buton, 30 Desember 1999
Alamat : Sumberan, RT.04, DK. VI, Jadan, No.074,
Tamantirto, Kasihan, Bantul, DIY
No. Telp : 082135248161
Email : muhammadramdan9999@gmail.com
Pendidikan : S1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta

Penulis Kedua

Nama Lengkap : Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.
Tempat, Tanggal Lahir : Kulonprogo, 21 Agustus 1968
Alamat : Jl. Amerta V, No.30, Jombor Indah, Monjali,
DIY
No. Telp : 085729274817
Email : bagussarnawa@umy.ac.id
Pendidikan : S1 Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada
S2 Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada