

**STUDI TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
PADA PT. MEDCO EKSPLORASI DAN PRODUKSI INDONESIA (M E&P I)
DI SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh :

MEILIA SARI

02061001048

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

INDERALAYA

2010

344.02 596 9

Sar

e-101906

ada

**STUDI TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
PADA PT. MEDCO EKSPLORASI DAN PRODUKSI INDONESIA (M E & P I)
DI SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh :

MEILIA SARI

02061001048

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDERALAYA**

2010

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mcilia Sari
NIM : 02061001048
Fakultas : Hukum
Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis
Judul Skripsi : **STUDI TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI PEKERJA PADA PT. MEDCO EKSPLORASI
DAN PRODUKSI INDONESIA (M E&P I) DI
SUMATERA SELATAN**

Inderalaya, Agustus 2010

Disetujui Oleh,

Pembimbing Utama,



H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.
NIP. 131 639 379

Pembimbing Pembantu,



Amrullah Arpan, S.H. SU
NIP. 19530509198003100

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah diuji dan lulus pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 10 Agustus 2010

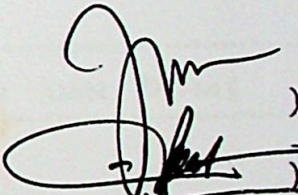

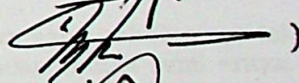
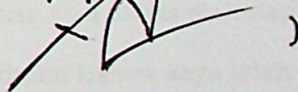
Nama : Meilia Sari

N I M : 02061001048

Fakultas : Hukum

Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

Tim Penguji:

1. Ketua : Prof. Dr. Joni Emirzon, S.H., M.Hum ()
2. Sekretaris : Abdullah Ghofar, S.H., M.Hum. ()
3. Anggota : Rd. Mohd. Ikhsan S.H., M.H ()
4. Anggota : H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum. ()



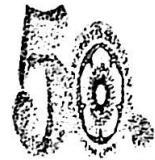
Inderalaya, 10 Agustus 2010

Mengetahui

Dekan,



Prof. Amzulhan Rifai, S.H., L.L.M., Ph.D
NIP. 196412021990031003



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MELLIA SARI
Nomor induk mahasiswa : 02061001048
Tempat/tgl.lahir : JAKARTA / 17 MEI 1988
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : ILMU HUKUM
Program Kekhususan : STUDI HUKUM DAN BISNIS

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah di publikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti bahwa saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, AGST 20.....

MELLIA SARI

Nim. 02061001048

"Carilah kebaikan sepanjang hidupmu, Namun majulah mencari hembusan karunia Allah, Sesungguhnya Allah mempunyai tiupan Rahmat yang dapat menjumpai siapa saja yang dikehendakinya"

Kupersembahkan Kepada :

- Allah S.W.T
- Ayah ku Tercinta (Kapt. Inf. Sofhian Suri) dan Ibu ku Terkasih (Yunaidar)
- Saudara-saudaraku Tersayang Abang Yasser, Adek Aisyah
- Ghamal Helman
- Sahabat-sahabat terbaikku
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas izin-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi tentang Studi Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada PT. Medco Eksplorasi Dan Produksi Indonesia (M E&P I) Di Sumatera Selatan. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan agar mahasiswa dan pihak-pihak yang berkepentingan mengetahui bagaimana perlindungan Hukum bagi pekerja pada PT. Medco Eksplorasi yang bergerak di Bidang Pertambangan Minyak Memang dalam penulisan skripsi ini penulis dihadapkan berbagai hambatan, tetapi Alhamdulillah akhirnya penulis dapat mengatasi hambatan tersebut dengan berusaha semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari banyak sekali kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu suatu kehormatan bagi penulis apabila mendapatkan perbaikan untuk selanjutnya.

Palembang, Agustus 2010

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Allah SWT.
2. Bapak Prof. Amzulian Rivai, SH, LLM, PHd selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sri Turatmiah, S.H.,M.Hum., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Sekaligus sebagai Pembimbing Akademik yang sering memberikan motivasi dan saran-saran kepada penulis.
4. Ibu Arfianna Novera, S.H.,M.Hum., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Ahmaturrahman, S.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing Utama yang selalu membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini dan memberikan saran-saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Amrullah Arpan, SH, SU. selaku Ketua Jurusan Studi Hukum dan Bisnis. Yang juga bersedia sebagai Pembimbing Pembantu dalam Penulisan Skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, karyawan dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Haidir Tanjung Selaku Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Wilayah Sumatera Selatan.
10. Bapak Drs. Wimpi, SH, MM selaku Sekretaris Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

11. Bapak Raden Faisal Adi Nugruho selaku Karyawan HRD PT. Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia.
12. Bapak Didin Sahidin selaku Kepala Bidang Program Khusus PT.JAMSOSTEK (Persero) kota Palembang.
13. Bapak A. Harun, Kabag Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
14. Bapak Haidir, Kasi Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
15. Bapak Drs. Nusyirwan, Kasi Persyaratan Kerja dan Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
16. Bapak S. Hamidi, S.H., Wakil DPD Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Provinsi Sumatera Selatan.
17. Ayah ku Tercinta (Kapt. Inf. Sofhian Suri) dan Ibu ku Terkasih (Yunaidar) yang tidak henti mendukung dan mendoakanku, (makasih Ayah dan Ibu atas semua kasih sayang yang kalian berikan kepadaku, aku pasti akan memberikan hasil yang terbaik buat kalian berdua, dan membuat kalian bangga kepadaku).
18. Saudara-saudaraku Yasser Robani (Abang) dan Anisa Fitria Ramadhani (Adek) yang selalu memberikan support dan doa buatku (Makasih atas semua kasih sayang kalian semua untuk aku). I love you.
19. Yusuf Dheny Saputra, Terima Kasih atas 4 tahunnya.
20. Sahabat terbaikku Nia Sari Nastiti, SH, yang selalu memberikan motivasi, support dan nasihat kepadaku (Makasih ya sayang atas semangat kamu buat aku hingga aku bisa melewati masa-masa ini dengan penuh cobaan), persahabatan kita selama ini tidak akan pernah aku lupakan dan semoga kita berdua sukses ya sayang dalam mencapai cita-cita kita, amin.

21. Teman-teman Seperjuangan Skripsiku Steviana, SH (Makasih ya sayang semangatnya selama ini, saran-saran, support kamu dalam penulisan skripsi ini), Anggi Afriani, SH (Makasih juga ya sayang atas semangat yang kamu berikan untukku), perjuangan kita bersama mengejar dosen, melakukan riset, semuanya tidak akan aku lupakan, sampai ketemu saat masa depan menjelang dengan kesuksesan kawan.
22. Sahabat terbaik Imam Genie Agusin, Reza Setiawan, Dwindy Putra Sastria, R. Riska Fadilah. Terima Kasih semangatnya selama ini.
23. Fresa, Armel, Sisil, Dini, Eci, Ika, Citra, Chandra, dan semua Teman-teman Angkatan 2006 yang lain (Maaf tidak bisa disebutin satu persatu).
24. Teman-teman PLKH Kelas D Semester Genap 2009/2010, I Miss You guys.
25. Mama Angkat ku Faridah (Alm)
26. Keluarga Besar Bapak Muhaimin Ahmad dan Ibu Bariyah.
27. Keluarga Besar Mak Wo Yati
28. Dan semua teman-teman yang telah mendukung dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Inderalaya, Agustus 2010

Penulis

Meilia Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penulisan	13
D. Manfaat Penelitian	14
E. Ruang Lingkup	15
F. Metode Penulisan	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Uraian Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan	23
1. Pengertian Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan	23
2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan	26
3. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan	32
B. Uraian Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja	38
1. Pengertian Jaminan Sosial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	38
2. Bentuk dan Jenis Jaminan dalam Jamsostek	42
C. Uraian Umm Tentang Serikat Pekerja/buruh di Indonesia	52
1. Sejarah Berdirinya Serikat Pekerja/buruh di Indonesia	52
2. Langkah-Langkah Membentuk Serikat Pekerja/buruh	55
3. Bentuk-Bentuk Serikat Pekerja/buruh	59



BAB III PEMBAHASAN

A. Tinjauan Waktu Kerja Pada Perusahaan Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia	63
1. Profil Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia	63
2. Waktu Kerja Pekerja Pada Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia	68
B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Medco Eksplorasi Dan Produksi Indonesia	86
1. Keikutsertaan Perusahaan Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	86
2. Bentuk dan Jenis Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang diberikan Perusahaan Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia	90
C. Serikat Pekerja Pada Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia	100

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	106
B. Saran	108
DAFTAR KEPUSTAKAAN	109
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Manusia dalam kehidupannya mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya itu, maka manusia memerlukan pekerjaan. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada usaha orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memerintah maupun mengutusnyanya dan harus patuh serta tunduk pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang dilakukan seseorang pada orang lain ini yang di atur pada Hukum Ketenagakerjaan Republik Indonesia saat ini.

Jika berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan dalam kehidupan suatu bangsa.

Saat ini hukum ketenagakerjaan menjadi penting untuk diketahui, baik bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan sebagai pemberi kerja. Di dalam pertimbangan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjadi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atau dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Penulis merumuskan permasalahan yang ditimbulkan dari waktu kerja pada waktu kerja pada satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan eksplorasi pertambangan minyak yang berbeda dengan sebagaimana yang di atur secara umum pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dan bagaimana Jaminan Sosial Tenaga Kerja di perusahaan tersebut terkait dengan perlindungan bagi pekerjanya, serta apakah untuk berorganisasi dan berkumpul untuk memperjuangkan jika terdapat hak-haknya yang belum dipenuhi oleh perusahaan.

Waktu kerja pada perusahaan tersebut berbeda dengan yang diatur secara umum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Adanya Undang-Undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan ini, maka dapat juga memberikan perlindungan bagi para pekerja di Republik Indonesia ini.

KATA KUNCI : Ketenagakerjaan, Pekerja, Perlindungan Pekerja.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah salah satu makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna, yang diberi akal dan pikiran. Akal dan pikiran itulah yang membuat manusia melangsungkan kehidupannya dengan sebaik-baiknya. Kehidupan sebaik-baiknya yang dimaksud adalah kehidupan yang serasi, selaras dan seimbang. Kehidupan yang demikian dapat diperoleh jika manusia tersebut bekerja dan berusaha. Kehidupan yang serasi, selaras dan seimbang tersebut juga menimbulkan beraneka ragam kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja baik pekerjaan yang diusahakan sendiri, maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri, maksudnya adalah bekerja atas usaha, modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberikan perintah

dan mengaturnya, oleh karena itu pekerja harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja“ yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (Pasal 1 huruf 1 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sebelum adanya istilah pekerja, dalam hal hukum ketenagakerjaan dipakai istilah buruh, yang secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan di mana seorang bekerja pada orang lain (pengusaha), dengan demikian, hukum perburuhan lebih sempit cakupannya daripada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja (buruh) melakukan pekerjaan. Disamping itu, subjek yang diatur dalam hukum perburuhan adalah buruh saja, yaitu “orang yang bekerja pada pihak lain dengan menerima upah,” sedangkan subjek dan objek hukum ketenagakerjaan sangatlah luas.

¹ Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta , 2002, hlm 1

Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” sebagai pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan bumiputera, dimana oleh pemerintah Belanda antara keduanya diberikan kedudukan dan status yang berbeda. Orang-orang *white collar* dikatakannya adalah orang-orang yang terhormat yang pantang melakukan pekerjaan kasar, sedangkan orang-orang *blue collar* adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan “budak” yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang *white collar*. Disinilah letak kelicikan penjajah Belanda untuk memecah belah

bangsa kita sesuai dengan prinsip "*divide et empera*" yang terkenal itu.

Pada awalnya sejak diadakan Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Usulan pergantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali dalam UUD 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan, bahwa "yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif". Jelas di sini UUD'45 menggunakan istilah "pekerja" sebagai pengganti kata "buruh" karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Namun kemudian, dengan diundangkannya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut UU 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah : "Setiap orang yang bekerja

dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 UU 13 tahun 2003).

Pekerja/buruh diatas mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan memilih tempat bekerja sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuhnya dan sedapat mungkin mendapat imbalan atau upah yang sebesar-besarnya, begitu juga dengan tempat pekerjaan atau perusahaan yang bonafit di mata khalayak umum. Selain itu pekerja/buruh tersebut juga cenderung mencari tempat pekerjaan yang efisien dan ekonomis. Maksud daripada “..efisien dan ekonomis” diatas adalah tempat pekerjaan yang banyak diminati oleh pekerja-pekerja adalah perusahaan atau tempat pekerjaan yang dekat dengan tempat tinggal atau terletak di kawasan strategis, di pusat kota atau keramaian yang mudah untuk dijangkau, sehingga menghemat biaya untuk transportasi.

Namun ada pula pekerja atau buruh yang tidak mementingkan tempat pekerjaan, tidak mementingkan dekat atau jauhnya tempat pekerjaan namun upah atau imbalan yang ditawarkan. Salah satunya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan pada perusahaan pertambangan, perminyakan, perkebunan, dan lain-lain. Pekerja pada

perusahaan-perusahaan tersebut sebagian besar mendapat upah (gaji) yang relatif lebih besar daripada pekerjaan pada perusahaan lain yang lokasi pekerjaannya mudah dijangkau, sedangkan lokasi pekerjaan pada perusahaan-perusahaan dengan sektor usaha tertentu di atas relatif jauh dan sulit dijangkau dari tempat tinggal masyarakat pada umumnya.

Pekerja atau khususnya pekerja pada perusahaan miyak (sektor usaha tertentu) adalah manusia biasa yang mempunyai daya tubuh untuk melakukan pekerjaan yang terbatas dan juga memerlukan waktu istirahat, oleh karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya diberikan kesempatan untuk istirahat dan waktu kerja yang sesuai. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan mengenai waktu kerja, begitu juga pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Batasan-batasan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut adalah waktu kerja untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu yaitu 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu sedangkan untuk waktu kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu yaitu 8

(delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu.² Sedangkan dalam Konvensi ILO No. 1 (1919) :No. 30 (1930) waktu kerja maksimum 8 (delapan) jam sehari 48 jam seminggu dan dalam sistem *shift* (pergantian jam kerja) dapat lebih dari 8 (delapan) jam dalam satu hari tapi tidak boleh lebih dari 10 (sepuluh) jam dalam satu hari, dan rata-rata 48 jam dalam satu minggu.³

Sedangkan ketentuan mengenai waktu kerja untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu, diatur tersendiri dengan keputusan menteri (Pasal 77 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003). Dalam memori penjelasan Pasal 77 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 diterangkan bahwa yang dimaksud dengan sektor usaha atau pekerjaan tertentu adalah pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

2 Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung , 2006, hlm 29

3. [http://lib.apindo.or.id/images/-res/Kajian waktu kerja dan istirahat dimensi ekonomi. Pdf](http://lib.apindo.or.id/images/-res/Kajian_waktu_kerja_dan_istirahat_dimensi_ekonomi.Pdf) perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini dengan cara - cara penyelesaian diakses tanggal 25 Februari 2010

Keputusan menteri yang mengatur waktu kerja untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu adalah Kep.234/Men/2003 tahun 2003 tentang waktu kerja dan istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu sedangkan Per-15/Men/VII/2005 tentang waktu kerja dan istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu mengatur mengenai waktu kerja tersendiri dalam daerah tertentu, yang dapat dipilih oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sesuai yang telah ditetapkan. Hal ini tentu tidak sesuai dengan ketentuan mengenai waktu kerja biasa berdasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perusahaan yang menggunakan pilihan waktu kerja sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (1) Kep.234/Men/2003 wajib memberikan waktu istirahat, yang juga telah ditetapkan. Pelaksanaan waktu istirahat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sesuai dengan kebutuhan perusahaan (pasal 3 Kep.234/Men/2003).⁴

⁴ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 41

Perusahaan yang menggunakan pilihan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) Kep.234/Men/2003 wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja telah bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan. Pada perusahaan sektor usaha atau pekerjaan tertentu, dalam kenyataannya membayar upah yang cenderung lebih tinggi kepada pekerjanya demi loyalitas dan kesejahteraan pekerjanya. Perusahaan sektor usaha tertentu ini membayar upah pekerjanya melebihi UMP yang diatur, dengan upah yang cenderung tinggi tersebut, maka perusahaan juga wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program jaminan sosial tenaga kerja⁵. Sebagaimana di atur pada Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak sepuluh orang atau lebih , atau membayar upah

5 Ibid, Hlm 57

paling sedikit Rp 1.000.000,- sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian dari jaminan sosial itu sendiri. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan pada Pasal 1 ke-1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagitenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai aibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, jaminan sosial tenaga kerja dibagi menjadi empat program pokok yang harus diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara PT (Persero) Jamsostek. Keempat program tersebut adalah6:

6 Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja(Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, 2007, Edisi Revisi, Hlm 115

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua,dan
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Jaminan Sosial tenaga kerja merupakan satu diantara hak-hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh. Para pekerja/buruh harus memperjuangkan ha-hak yang harus diterimanya tersebut. Untuk mewedahi dan menunjang perjuangan pekerja/buruh, maka pekerja/buruh pun mendirikan Serikat Pekerja/buruh sebagai wadah perjuangan untuk memperbaiki nasib dan memperjuangkan haknya.Maka sebagaimana ditetapkan pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 200 tentang Serikat Pekerja/buruh yang menetapkan beberapa prinsip dasar Serikat pekerja/buruh, diantaranya yaitu jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh tanpa campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun⁷.

⁷ Ibid

Pembahasan mengenai perbedaan waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dengan waktu kerja pada sektor usaha umum yang ditetapkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan adanya jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan sektor usaha tertentu ini khususnya pada PT. MEDCO EKSPLORASI DAN PRODUKSI INDONESIA, serta keberadaan serikat pekerja/buruh pada perusahaan tersebut sebagai wadah para pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya tanpa campur tangan pihak manapun termasuk pengusaha dan pemerintah. Oleh karena itu, penulis mengambil judul,

“STUDI TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PADA PT. MEDCO EKSPLORASI DAN PRODUKSI INDONESIA (M E&P I) DI SUMATERA SELATAN”.



B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan di bahas dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Apakah pola kerja (waktu kerja) pada PT. Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia berbeda dengan waktu kerja secara umum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana Jaminan sosial tenaga kerja pada PT. Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia ini ?
3. Apakah pada PT. Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia ini juga memiliki serikat pekerja sebagaimana halnya Perusahaan lain ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk menjelaskan alasan mengapa pola kerja pada perusahaan sektor usaha tertentu khususnya perminyakan berbeda dengan pola

kerja secara umum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

2. Untuk menjelaskan Bagaimana penerapan jaminan sosial tenaga kerja pada PT. Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia sebagai hak yang harus diberikan pengusaha kepada tenaga kerjanya.
3. Untuk Menjelaskan ada atau tidaknya serikat pekerja/buruh pada perusahaan tersebut sebagaimana halnya pada perusahaan lain sebagai wadah pekerja/buruh untuk memperjuangkan hak yang harus diterimanya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Secara teoritis: Penulisan ini diharapkan dapat menambah literatur bacaan serta dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang aturan hukum ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan pola kerja dan sistem pengupahan.
2. Secara Praktis: Penulisan skripsi ini di harapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai waktu kerja, jaminan

sosial tenaga kerja dan serikat pekerja/buruh pada PT. Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia yang waktu kerjanya tidak sama dengan pengaturan pola kerja (waktu kerja) yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, juga bagaimana penerapan jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan ini untuk memenuhi hak pekerja serta ada atau tidaknya serikat pekerja/buruh pada perusahaan ini, selain itu juga sebagai referensi bagi berbagai pihak terutama akademisi, praktisi, serta mahasiswa fakultas hukum.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penulisan ini hanya akan di tekankan pada mengapa pola kerja (waktu kerja) pada sektor usaha tertentu khususnya perminyakan berbeda dengan pola kerja secara umum sebagaimana pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Pasal 77 ayat (2)), bagaimana jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan perminyakan, serta apakah pada perusahaan perminyakan ini juga memiliki serikat pekerja/buruh sebagaimana halnya dengan

perusahaan lain, sehingga benar-benar dapat menyentuh esensi dari permasalahan yang diangkat oleh penulis.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan empiris, penelitian empiris merupakan penelitian lapangan (field research) yang bertitik tolak pada data primer atau lapangan yaitu berupa studi empiris untuk menemukan teori mengenai proses terjadinya dan proses kerjanya yang bertujuan menganalisis mengapa pola kerja pada perusahaan sektor usaha tertentu khususnya perminyakan berbeda dengan pola kerja secara umum yang berdasarkan Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta alasan mengapa perusahaan sektor usaha tertentu tersebut memberikan sistem pengupahan yang cenderung lebih tinggi dari UMP Provinsi yang telah ditetapkan. Selain itu untuk melengkapi data primer, maka pendekatan normatif juga digunakan dalam penelitian. Penelitian normatif yaitu

penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau sekunder.

2. Jenis dan Sumber Data⁸

a. Data primer adalah klarifikasi dan penjelasan yang diperlukan untuk memberikan pemahaman secara jelas, lengkap dan komprehensif terhadap data sekunder yang di peroleh langsung dari sumber pertama.

b. Data sekunder

Diperoleh melalui kepustakaan terdiri dari :

1. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang mengikat meliputi:

1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Pengantar Suatu Penelitian*, PT. Gravindo persada, Jakarta , 2001, hlm 13

2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-234/Men/2003

2. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer meliputi

- a) Buku-buku
- b) Hasil-hasil penelitian
- c) Hasil karya dari kalangan hukum

3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum atau bahan rujukan bidang hukum, meliputi :

- a) koran, majalah, jurnal;

b) internet, kamus dan referensi lainnya.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di : PT. Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia Perwakilan Sumatera Selatan

4. Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini diambil dari perusahaan sektor usaha tertentu khususnya perminyakan di provinsi Sumatera Selatan, yaitu PT. Medco Eksplorasi dan Produksi Indonesia.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Data primer

Di peroleh melalui lapangan dengan wawancara langsung. Wawancara dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dari responden dengan masalah penelitian. Untuk mendapatkan penjelasan mengenai kenyataan yang ada dilakukan dengan sengaja kepada orang yang berwenang yaitu pihak atau pekerja perusahaan perminyakan yang berdasarkan kewenangan, pengetahuan, dan pekerjaannya dapat memberikan penjelasan mengenai bagaimana pola kerja (waktu kerja) pada perusahaan sektor usaha tertentu (perminyakan) tersebut yang dalam kenyataannya berbeda dengan pola kerja secara umum (Pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) alasan mengapa sistem pengupahannya cenderung lebih tinggi dari UMP yang ditetapkan.

b. Data Sekunder

Diperoleh melalui bahan kepustakaan yang dilakukan untuk mendapatkan teori-teori hukum, doktrin, asas-asas hukum dan pemikiran hukum konseptual yang berkaitan dengan objek kajian penulisan ini yang berupa peraturan perundang-undangan, literature hukum, dan karya tulis ilmiah di bidang hukum lainnya.

6. Metode Pengolahan Dan Analisis Data

Setelah data yang berhubungan dengan dengan objek penelitian telah di kumpulkan maka data tersebut di analisis secara deskriptif kualitatif artinya data-data tersebut di uraikan secara sistematis dengan cara menghubungkan data yang satu dengan data yang lain yang bersumber dari penelitian lapangan, wawancara dan berbagai kepustakaan sehingga akan dapat menjawab permasalahan dan dapat di tarik suatu kesimpulan dengan menggunakan teknik

deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari keadaan umum kepada keadaan khusus.⁹

⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 216

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 1995.

Bambang Sugono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 1997

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Djumadji, *Perjanjian Kerja*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001, Cetakan Ke-empat

Halili Toha. Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987.

Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2003.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Ed.Revisi, 2007.

Nur Kholis, *Wajah Bantuan Hukum di Sumatera Selatan*, Lembaga Bantuan Hukum, Palembang, Cetakan Pertama, Oktober 2005.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Pengantar Suatu Penelitian*, PT. Grafindo persada, Jakarta, 2001.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, Bandung, 1977, Cet. II.

Zaeni Asyahadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*,

Rajawali Pers, Jakarta, 2008, *Hukum Kerja(Hukum Ketenagakerjaan Bidang*

Hubungan Kerja), PT. Raja Grafindo Persada, 2007, Edisi Revisi

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kep. 234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan

Sumber Daya mineral.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Kep.

102/Men/IV/2004 tentang Waktu Lembur

INTERNET:

[http:// lib.apindo.or.id /images/- res/Kajian waktu kerja dan istirahat dimensi ekonomi. Pdf](http://lib.apindo.or.id/images/res/Kajian_waktu_kerja_dan_istirahat_dimensi_ekonomi.Pdf) perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini dengan cara - cara penyelesaian diakses tanggal 25 Februari 2010.

Ismailghomu.blogspot.com/2010/03/hukum-buruh.html

Serikat Buruh edisi 5 (10-16), www.wartawarga.com, di akses pada tanggal 16 Mei 2010.

[www. Google.com](http://www.Google.com)//pendapatan dari segi usaha pertambangan, di akses pada tanggal 10 Juni 2010