TINJAUAN IMPLEMENTASI HAK-HAK NORMATIF PEKERJA

Sudibyo Aji Narendra Buwana[1*], Aris Prio Agus Santoso[2], Peter Guntara[3]
[1,2,3]Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa, Surakarta, Indonesia
sudibyo.buwana@gmail.com[1*], arisprio_santoso@udb.ac.id[2], peter_guntara@udb.ac.id[3]

Article Info

Article History

Received:
June 1, 2025

Accepted:
June 30, 2025

Keywords:
Government Administration, Substantive Justice, Formal Legality, Land, State Administrative Court

Abstract

Workers' normative rights are one of human rights on nickel mining company. The formulation of the problem is how the implementation of the normative rights of workers on national strategic projects while the purpose of the research is to analyse the implementation of the rights of workers on national strategic projects. The type of research used by researchers in this study is empirical juridical. The research approach used in this research is a juridical sociological approach. Data collection techniques using in-depth interviews and observation. All primary and secondary data in this study were collected and analysed qualitatively. The results show that the implementation of workers' normative rights has been well implemented. The conclusion is that the implementation of normative rights in national strategic projects has gone well. This is evidenced by the fact that the national strategic project has fulfilled the normative rights of workers, including the right to wages based on UMP, the provision of THR rights, the right to menstrual/haid leave, the right to maternity leave, the right to miscarriage leave, the right to special facilities at certain hours for female workers, the right to annual leave, the right to sabbatical leave, the right to roster leave for workers from outside the area, the right to leave work with pay, the right to special facilities at certain hours for female workers, the right to occupational safety & health, the right to get BPJS Employment benefits JHT, JKK, JK, JP, and the right to health maintenance insurance.

Abstrak

Hak normatif pekerja merupakan salah satu hak asasi manusia pada perusahaan tambang nikel. Rumusan masalah adalah bagaimana implementasi hak normatif pekerja pada proyek strategis nasional sedangkan tujuan penelitian adalah menganalisis implementasi hak-hak pekerja pada proyek strategis nasional. Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dan observasi. Semua data primer dan sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi hak normatif pekerja telah terlaksana dengan baik. Kesimpulannya adalah implementasi hak normatif dalam proyek strategis nasional telah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan telah terpenuhinya hak-hak normatif pekerja/buruh dalam proyek strategis nasional, antara lain hak atas upah berdasarkan UMP, pemberian hak THR, hak atas cuti haid, hak atas cuti melahirkan, hak atas cuti keguguran, hak atas fasilitas khusus pada jam tertentu bagi pekerja perempuan, hak atas cuti tahunan, hak atas cuti panjang, hak atas cuti bergilir bagi pekerja/buruh yang berasal dari luar daerah, hak atas cuti kerja dengan upah, hak atas fasilitas khusus pada jam tertentu bagi pekerja/buruh perempuan, hak atas keselamatan & kesehatan kerja, hak untuk memperoleh manfaat BPJS Ketenagakerjaan, JHT, JKK, JK, JP, dan hak atas jaminan pemeliharaan Kesehatan.

Kata Kunci: Administrasi Pemerintahan, Keadilan Substantif, Legalitas Formal, Pertanahan, Pengadilan Tata Usaha Negara

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia, hak normatif pekerja diatur oleh berbagai undang-undang, termasuk UU Cipta Kerja. Namun, Mahkamah Konstitusi memutuskan untuk melakukan peninjauan kembali UU tersebut dan meminta pemerintah untuk merevisinya dalam waktu dua tahun. Hal ini menunjukkan bahwa undang-undang mengenai hak pekerja terus diperbarui untuk memberikan perlindungan yang lebih baik. Salah satu aspek penting dari hak normatif pekerja adalah perjanjian kerja, yang merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Namun, ada kekhawatiran tentang pemahaman pekerja tentang PKWT dan ketidakpastian hukum karena belum ada formulasi resmi mengenai pekerjaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sosialisasi dan komunikasi yang baik antara pemberi kerja dan pekerja terkait hak-hak normatif (Gunadi, Suwito, & Amad, 2022).

Dalam hubungan kerja antara pekerja dan majikan atau perusahaan, istilah "hak normatif pekerja" sering digunakan untuk menggambarkan hak dasar pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebaliknya, majikan atau pengusaha mempunyai kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja mempertahankan hak-hak normatif para pekerja (Zubi, Marzuki, & Affan, 2021). Salah satu kewajiban pengusaha yang melakukan PHK adalah memenuhi hak normatif pekerja yang di PHK karena efisiensi sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja diberlakukan. Hal ini termasuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pisah. Uang sebagai kompensasi atas hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja, terutama Pasal 88. Pasal ini mengubah Pasal 88 angka (4) Undang-undang Ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak pekerja dan buruh, dan Pasal 164 (3) Undang-undang Ketenagakerjaan digunakan oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk PHK (Sari & Adityaningrum, 2025).

Industri coffee shop Samarinda masih belum menerapkan hak normatif pekerja dengan baik. Hal ini disebabkan oleh beberapa tantangan yang dihadapi pengusaha, termasuk keterbatasan modal, persaingan bisnis yang ketat, dan tingkat pendidikan pekerja yang masih rendah. sementara karyawan harus meningkatkan keterampilannya agar dapat bersaing di pasar kerja (Aini & Rio, 2025). Dari tahun 2023 hingga sekarang, perusahaan *creative agency* telah melanggar banyak hak normatif pekerja. Hal ini terbukti oleh fakta bahwa, selain tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya, yang sebenarnya telah diatur dalam pasal 13 ayat (1) dan pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perusahaan juga tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang telah di PHK. Dari tahun 2023 hingga sekarang, perusahaan *creative agency* telah melanggar banyak hak normatif pekerja. Hal ini terbukti oleh fakta bahwa, selain tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya, yang sebenarnya telah diatur dalam pasal 13 ayat (1) dan pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perusahaan juga tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang telah di PHK (Wiradi & Rasji, 2024). Perusahaan tetap bertanggung jawab untuk memberikan hak-hak normatifnya sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan jika perusahaan dmelakukan PHK dengan alasan *force majeure (Hasanah & Dwi, 2021).*

Dalam tataran global internasional melalui A*SEAN Consensus on Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers* (2017), mengatur perlindungan pekerja migran, termasuk pekerja migran yang melakukan pekerjaan ilegal di sektor domestic (Muthia A.A, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa hak normatif pekerja juga mencakup perlindungan bagi pekerja migran dan membutuhkan kerja sama antar negara untuk menerapkannya. Secara keseluruhan, landasan teori hak normatif pekerja menekankan bahwa melindungi hak-hak dasar pekerja membutuhkan regulasi yang jelas, sosialisasi yang efektif, dan kerja sama internasional (Salamena & Moh. Saleh, 2025).

Dalam hukum ketenagakerjaan Lithuania, ditetapkan kewajiban tertentu kepada pemberi kerja untuk memberikan cuti tahunan, yang merupakan hak konstitusional. Dalam beberapa kasus, undang-undang mengharuskan kedua belah pihak untuk menyesuaikan cuti tahunan dengan cuti khusus atau periode lainnya atau mempertimbangkan preferensi orang lain karena alasan sosial. Akibatnya, hak cuti bukanlah hak mutlak pekerja. Setiap cuti

yang tidak digunakan karena tindakan pemberi kerja atau alasan lain yang dapat dibenarkan harus diganti dengan pemindahan atau perpanjangan. Jika tidak, ketentuan dalam pedoman jam kerja tidak akan terpenuhi. Pekerja hanya dapat memanfaatkan cuti tahunan sebagai bagian dari lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi perusahaan (Mačernytė & Vilius, 2019).

Hukum ketenagakerjaan Mesir dan Indonesia sama-sama menekankan prinsip *no work no pay*. Pasal 24 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 (DUHAM) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas waktu istirahat dan liburan, termasuk jam kerja yang memadai dan hari libur berkala dengan upah. Perbedaannya terlihat lebih jelas di Mesir ketika pekerja tidak dibayar karena mereka bekerja untuk perusahaan lain saat pekerja cuti. Cuti adalah hak pekerja Tujuan cuti adalah untuk beristirahat dan memulihkan kondisi fisik agar stabil dan sehat. Sebagian besar orang menganggap cuti tahunan sebagai kesempatan bagi pekerja untuk mengunjungi keluarga atau melakukan perjalanan untuk menyegarkan pikiran dan tubuh serta memperluas wawasan pekerja (Jaedin, 2020).

Originalitas merupakan keutamaan dari suatu penelitian. Hal ini merupakan salah satu bentuk spesifik dari kontribusi penelitian yang belum pernah ada penelitian serupa yang dilakukan oleh peneliti lain. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan kajian dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan maka kebaruan *(novelty)* penelitian ini adalah mengupayakan adanya peraturan privat yang mengatur implementasi hak cuti panjang agar dicantumkan dalam perjanjian kerja dan atau peraturan perusahaan bagi para pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) pada perusahaan pertambangan nikel.

Berdasarkan deskripsi pendahuluan yang peneliti kemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah bagaimana implementasi hak-hak normatif para pekerja dan mempunyai tujuan untuk menganalisis implementasi hak-hak normatif para pekerja pada perusahaan pertambangan nikel di Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan pertambangan nikel Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata (Soekanto, 2008). Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam melakukan penelitian, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pada penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting*, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada oservasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Data ini diperoleh dari hasil observasi dan wawancara (Soemitro, 1990). Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yang terjun langsung ke lapangan didapatkan melalui cara wawancara kepada beberapa informan di salah satu perusahaan pertambangan nikel. Seluruh data primer dan data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dan dianalisis secara kualitatif, yaitu metode analisis data deskriptif analitis yang mengacu pada suatu masalah tertentu kemudian dikaitkan dengan pendapat pakar hukum maupun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif.

A. Pengertian Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa definisi implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan (KKBI, 2024). Teori Implementasi dari Edward dan Emerson menyatakan bahwa empat faktor penting yang memengaruhi implementasi kebijakan

publik atau program adalah komunikasi atau kejelasan informasi, konsistensi informasi, ketersediaan sumber daya dalam jumlah dan kualitas tertentu, sikap, dan komitmen. dari pelaksanaan kebijakan atau program birokrat, dan struktur birokrasi atau standar operasi yang mengatur tata kerja dan pelaksanaan. Untuk mencapai tujuan implementasi kebijakan peraturan, variabel-variabel tersebut saling berhubungan. Komunikasi mencakup cara kebijakan disampaikan kepada publik, ketersediaan sumber daya untuk pelaksanaan kebijakan, pendapat dan respons dari pelaku yang terlibat, dan struktur pelaksanaan kebijakan (Edward III, 1980).

Sumber daya manusia, atau sumber daya pendukung untuk pelaksanaan kebijakan, adalah aktor penting dalam pelaksanaan kebijakan dan merupakan potensi manusiawi yang melekat pada seseorang, meliputi kemampuan fisik dan non-fisik dari seorang pekerja yang terakumulasi baik dari latar belakang pengalaman, keahlian, keterampilan, dan hubungan personal. Sumber daya kedua yang sangat penting untuk melaksanakan kebijakan peraturan adalah informasi. Informasi mempermudah pelaksanaan kebijakan. atau sistem. Kewenangan adalah hak untuk mengambil keputusan, memberi perintah, dan mengarahkan orang lain. perspektif dan komitmen pelaksana kebijakan peraturan. Sikap orang yang menerima kebijakan dan mendukungnya sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaannya. Kesesuaian birokrasi yang bertanggung jawab untuk menerapkan kebjakan peraturan adalah bagian dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi menetapkan prosedur operasi standar dan menjelaskan susunan tugas dan pelaksana kebijakan (Edward III, 1980).

B. Pengertian Hak Normatif Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Cuti adalah hak karyawan untuk berbagai kepentingan, seperti cuti tahunan, izin kepentingan keluarga, cuti ibadah agama, dan cuti melahirkan (Dessler, 2020).

Menurut Nugroho hak normatif pekerja adalah hak dasar yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan atau pengusaha sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketika hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja telah terbentuk, hak-hak ini akan muncul. Pengaturan upah, asuransi kesehatan, dan tunjangan biasanya merupakan bagian dari hak ini (Kompas, 2025). Hak-hak normatif para pekerja adalah hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin pada peraturan perundang-undangan yang berlaku (Mustofa & Fadma, 2023).

Hak normatif pekerja adalah hak dasar yang dilindungi dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan menjadi tanggung jawab pengusaha untuk memenuhinya. Hak normatif bersifat ekonomis antara lain Upah (upah minimum, upah lembur), Tunjangan Hari Raya (THR), dan Uang Pesangon sedangkan hak normatif yang bersifat non ekonomis antara lain Hak Berserikat, Hak Istirahat, Cuti & Libur, Hak Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Hak Atas Hubungan Kerja (Mustofa & Wahyudi, Nurlaily, & Seroja, 2023). Dalam hal penetapan upah yang layak dan besaran uang pesangon, Undang-Undang Cipta Kerja masih menyimpan beberapa masalah normatif (Sjaiful, 2021).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hak mendapatkan upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Perusahaan pertambangan nikel memberikan upah berdasarkan UMP. Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Hak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR)

   Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak THR kepada para pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan sesuai agama yang dianut oleh para pekerjanya. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang menyebutkan bahwa:
   a) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
   b) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pad a ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu.
3. Hak Cuti Menstruasi

   Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti menstruasi sesuai Pasal 81 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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. Di hari pertama masa menstruasi biasanya perempuan mengalami nyeri pada perut bagian bawah, hal ini lumrah mengingat proses luruhnya dinding rahim yang dialami perempuan rutin setiap bulan. Intensitas nyeri yang dialami tentu berbeda-beda, beberapa perempuan masih bisa mengatasinya dan beraktivitas seperti biasa. Namun beberapa lainnya merasakan nyeri yang lebih parah sampai harus meringkuk seharian bahkan sampai 2-3 hari.
4. Hak Cuti Gugur Kandungan

   Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti gugur kandungan bagi pekerja perempuan yang mengalami gugur kandungan dengan durasi waktu 1,5 (satu setengah) bulan sesudah gugur kandungan atau menurut perhitungan dokter kandungan.
5. Hak Cuti Melahirkan

   Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti melahirkan sesuai pasal 82 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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.
6. Hak Cuti Tahunan

   Perusahaan pertambangan nikel sudah memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk mengambil cuti tahunan sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai pengambilan cuti tahunan bagi para pekerja yang memenuhi persyaratan yang sudah diatur dalam Peraturan Perusahaan.
7. Hak Cuti Panjang

   Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti panjang kepada para pekerja yang mempunyai persyaratan masa kerja diatas 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama. Ketentuan pemberian cuti panjang khusus bagi pekerja yang memenuhi persyaratan namun pelaksanaannya belum diatur dalam peraturan perusahaan.
8. Hak Cuti Roster

   Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti roster/*Field Break* kepada para pekerja yang berasal dari luar daerah operasi pertambangan khususnya

dari luar Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara sebanyak 14 hari kerja dengan tetap menerima upah. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi PER-15/MEN/VII/2005 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu bahwa waktu kerja dan istirahat cuti roster/*field break* hanya diterapkan pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu.

9. Hak Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan Mendapat Upah

   Perusahaan pertambangan nikel memberikan izin kepada untuk meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah sesuai ketentuan peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan. Perusahaan mematuhi ketentuan Pasal 93 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja adalah sebagai berikut:
   a) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
   b) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
   c) mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
   d) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
   e) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
   f) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
   g) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
10. Hak Keselamatan & Kesehatan Kerja

    Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak keselamatan & kesehatan kerja berdasarkan ketentuan pasal 86 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:
    Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
    a) Keselamatan dan kesehatan kerja
    b) Moral dan kesusilaan
    c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

    Disamping itu, para pekerja pada Perusahaan juga sudah diperhatikan mengenai disediakan perlengkapan alat pelindung diri (APD).
11. Hak Fasilitas Khusus Pada Jam Tertentu

    Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak fasilitas khusus pada jam tertentu khusus kepada para pekerja perempuan berdasarkan ketentuan pasal 76 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:
    a) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
    b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
12. Hak Mendapatkan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan JHT

    Perusahaan pertambangan nikel memberikan manfaat BPJS Ketenagakerjaan sesuai pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 84 th. 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah No. 14 th. 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa:
    (1) Jaminan Hari Tua (JHT), sebesar 5,70% dari upah sebulan;
    (2) Iuran Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja.
13. Hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK)

    Perusahaan pertambangan nikel memberikan manfaat BPJS Ketenagakerjaan sesuai pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 84 th. 2013 tentang Perubahan Kesembilan

atas Peraturan Pemerintah No. 14 th. 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

a) Perusahaan membayarkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), perusahaan membayarkan dengan iuran sebesar 1,74% dari upah setiap bulannya.
b) Perusahaan membayarkan Jaminan Kematian (JK), perusahaan membayarkan dengan iuran sebesar 0,30 % dari upah setiap bulannya yang iurannya ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

14. Hak Mendapatkan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Pensiun (JP)

Perusahaan pertambangan nikel memberikan manfaat BPJS Ketenagakerjaan JP kepada para pekerja. Menurut Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 155) bahwa setiap bulannya pengusaha wajib membayarkan iurannya 1% yang dipotong dari upah pokok pekerja dan 2% dari upah pokok yang dibayarkan oleh pengusaha sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku sehingga para pekerja tidak perlu khawatir terkait jaminan sosial tenaga kerja.

15. Hak Jaminan Pemelihara Kesehatan

Disamping mendapatkan benefit/manfaat dari pembayaran iuran BPJS Kesehatan maka para pekerja pada perusahaan pertambangan nikel juga sudah ditanggung sebesar satu kali upah terkait aspek jaminan pemelihara kesehatan.

A. Pembahasan

1. Hak mendapatkan upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Perusahaan pertambangan nikel memberikan upah berdasarkan UMP. Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".* Upah ialah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".

Menurut peneliti bahwa upah pekerja yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan setelah dianalisis diketahui bahwa besaran nominalnya diatas Upah Minimum Provinsi (UMP). Hal ini membuktikan bahwa hak normatif untuk mendapatkan upah berdasarkan UMP sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Para pekerja yang terikat PKWT mendapatkan upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan disesuaikan dengan level atau golongannya masing-masing. Upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup layak para pekerja.

2. Hak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR)

Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak THR kepada para pekerja. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang menyebutkan bahwa:

a) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
b) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian THR di perusahaan pertambangan nikel, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

3. Hak Cuti Menstruasi

Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti menstruasi kepada para pekerja perempuan. Pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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. Di hari pertama masa menstruasi biasanya perempuan mengalami nyeri pada perut bagian bawah, hal ini lumrah mengingat proses luruhnya dinding rahim yang dialami perempuan rutin setiap bulan. Intensitas nyeri yang dialami tentu berbeda-beda, beberapa perempuan masih bisa mengatasinya dan beraktivitas seperti biasa. Namun beberapa lainnya merasakan nyeri yang lebih parah sampai harus meringkuk seharian bahkan sampai 2-3 hari.

Menurut peneliti bahwa perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti menstruasi bagi para pekerja agar bisa beristirahat dan kembali bekerja secara maksimal. Para pekerja dapat mengambil izin untuk istirahat sekira 1-2 hari. Bilamana nyeri menstruasi tidak mengganggu, para pekerja tetap bekerja seperti biasanya. Dalam hal ini, izin tidak masuk kerja ketika sakit akibat haid/menstruasi tidak akan mengurangi cuti tahunan. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai cuti haid pada pasal 10 Peraturan Perusahaan Pertambangan Nikel yang menyatakan bahwa:

a) Bagi pekerja wanita yang mengalami haid (merasa sakit) tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari pertama dan kedua menstruasinya asalkan diberitahukan kepada pimpinan perusahaan.

4. Hak Cuti Gugur Kandungan

Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti gugur kandungan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah gugur kandungan atau menurut perhitungan dokter kandungan. Menurut peneliti bahwa perusahaan sudah memenuhi hak pekerja perempuan yang sesuai pasal 82 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

5. Hak Cuti Melahirkan

Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti melahirkan pasal 82 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan 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. Menurut peneliti bahwa perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti melahirkan bagi para pekerja yang hamil dan akan melahirkan untuk mengambil cuti melahirkan sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai istirahat melahirkan/gugur kandungan yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan pertambangan nikel.

6. Hak Cuti Tahunan

Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti tahunan berdasarkan pasal 79 ayat 2.c UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Demikian juga menurut BAB IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 25 ayat 3 UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Menurut peneliti bahwa perusahaan pertambangan nikel sudah memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk mengambil cuti tahunan sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini

dibuktikan dengan adanya aturan mengenai pengambilan cuti tahunan yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan pertambangan nikel.

7. Hak Cuti Panjang

Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak cuti panjang kepada para pekerja yang mempunyai persyaratan masa kerja diatas 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama namun tidak diatur pelaksanaan pengambilan cuti panjang ke dalam perjanjian kerja dan atau peraturan perusahaan. Menurut peneliti bahwa perusahaan pertambangan nikel sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku dengan memberikan kesempatan bagi para pekerja yang memenuhi persyaratan untuk mengambil cuti tahunan meskipun tidak diatur dalam peraturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai pengambilan cuti tahunan berdasarkan pasal 79 ayat 2.d UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa 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.

8. Hak Cuti Roster

Hak Cuti Roster/*Field Break* diberikan kepada pekerja yang berasal dari luar daerah operasi pertambangan khususnya dari luar Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara sebanyak 14 hari kerja dengan tetap menerima upah. Menurut peneliti bahwa perusahaan pertambangan nikel sudah memberikan hak cuti roster. Hal ini sesuai bunyi pasal 2 PER-15/MEN/VII/2005 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu yang menyatakan bahwa:

(a) Perusahaan dibidang pertambangan umum termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat menerapkan:
   (1) Waktu kerja dan istirahat sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-234/MEN/2003.
   (2) Periode kerja maksimal 10 (sepuluh) minggu berturut-turut bekerja, dengan 2 (dua) minggu berturut-turut istirahat dan setiap 2 (dua) minggu dalam periode kerja diberikan 1 (satu) hari istirahat.

9. Hak Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan Mendapat Upah

Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapatkan upah penuh berdasarkan ketentuan Pasal 93 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja adalah sebagai berikut:

a) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
b) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
c) mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
d) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
e) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
f) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
g) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Menurut peneliti bahwa perusahaan pertambangan nikel sudah memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk mengambil hak izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapatkan upah sesuai peraturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai hak izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapatkan upah yang tercantum pada Peraturan Perusahaan pertambangan nikel.

10. Hak Keselamatan & Kesehatan Kerja

Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak keselamatan & kesehatan kerja berdasarkan ketentuan pasal 86 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a) Keselamatan dan kesehatan kerja
b) Moral dan kesusilaan
c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Menurut peneliti bahwa perusahaan pertambangan nikel sudah melindungi para pekerja terkait aspek keselamatan & kesehatan kerja sesuai peraturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai keselamatan & kesehatan kerja yang tercantum pada Peraturan Perusahaan pertambangan nikel. Disamping itu, para pekerja pada perusahaan pertambangan nikel juga sudah diperhatikan dengan disediakan perlengkapan alat pelindung diri (APD) terkait aspek keselamatan & kesehatan kerja antara lain sebagai berikut:

a) Sepatu pengaman jika diperlukan
b) Sarung tangan, sesuai dengan jenis pekerjaannya
c) Penutup Hidung/Mulut, bila diperlukan
d) Pakaian kerja, jika diperlukan dalam pekerjaan-pekerjaan khusus
e) Penerangan yang cukup ditempat kerja
f) Kacamata hitam/masker bila diperlukan
g) Topi pengaman jika diperlukan
h) Ventilasi yang sempurna

11. Hak Fasilitas Khusus Pada Jam Tertentu

Perusahaan pertambangan nikel memberikan hak fasilitas khusus pada jam tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 76 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

a) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00.
b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00.
c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
   (1) memberikan makanan dan minuman bergizi
   (2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
d) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Adapun penerapan hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi para pekerja di perusahaan pertambangan nikel sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dengan dibuktikan implementasi sebagai berikut:

a) Perusahaan tidak mempekerjakan para pekerja perempuan dibawah 18 tahun. Semua para pekerja berusia diatas 18 tahun.
b) Perusahaan tidak pernah mempekerjakan para pekerja perempuan hamil bekerja dimalam hari antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
c) Perusahaan tidak mempunyai jadwal shift kerja yang dimulai pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 sehingga tidak ada para pekerja perempuan yang pulang pada pukul tersebut namun perusahaan tetap menyediakan sarana transportasi angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

12. Hak Mendapatkan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan JHT

Perusahaan pertambangan nikel membayarkan iuran jaminan Hari Tua (JHT), sebesar 3,7% ditanggung oleh perusahaan dan sebesar 2% ditanggung oleh para pekerja. Setelah tidak bekerja diperusahaan, para pekerja mendapatkan manfaat pengembangan dari dana JHT. Berdasarkan Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program JHT menyebutkan bahwa iuran JHT bagi Peserta penerima upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan:

a) 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja
b) 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua (JHT) pada perusahaan pertambangan nikel, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 16 PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program JHT.

13. Hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK)
    a) Perusahaan membayarkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), perusahaan membayarkan dengan iuran sebesar 1,74% dari upah setiap bulannya.
    b) Perusahaan membayarkan Jaminan Kematian (JK), perusahaan membayarkan dengan iuran sebesar 0,30 % dari upah setiap bulannya.

    Berdasarkan Pasal 16 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian menyebutkan bahwa iuran JKK bagi peserta penerima upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi:

    a) Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan
    b) Tingkat risiko rendah: 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan
    c) Tingkat risiko sedang: 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari upah sebulan
    d) Tingkat risiko tinggi: 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan
    e) Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan.

    Pasal 18 ayat 1 PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian menyebutkan bahwa iuran JKM bagi Peserta penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa implementasi pemberian hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK) pada perusahaan pertambangan nikel, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 16 ayat 1 Pasal dan 18 ayat 1 PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian.

14. Hak Mendapatkan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Pensiun (JP)

    Para pekerja mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan JP. Setiap bulannya perusahaan sudah membayarkan iurannya 1% yang dipotong dari upah pokok pekerja dan 2% dari upah pokok yang dibayarkan oleh perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku sehingga para pekerja perempuan tidak perlu khawatir terkait jaminan sosial tenaga kerja. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa implementasi pemberian hak mendapatkan Jaminan Pensiun (JP) pada perusahaan pertambangan nikel, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 155).

15. Hak Jaminan Pemelihara Kesehatan

Disamping mendapatkan benefit/manfaat dari pembayaran iuran BPJS Kesehatan maka para para pekerja pada perusahaan pertambangan nikel juga sudah diperhatikan terkait aspek jaminan pemelihara kesehatan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian hak jaminan pemelihara kesehatan pada perusahaan pertambangan nikel sudah sesuai dan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

IV. KESIMPULAN

Implementasi hak normatif pada perusahaan pertambangan nikel sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan bahwa perusahaan pertambangan nikel sudah memenuhi hak normatif para pekerja antara lain hak upah berdasarkan UMP, pemberian hak THR, hak cuti menstruasi/haid, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran, hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi pekerja perempuan, hak cuti tahunan, hak cuti panjang, hak cuti roster bagi pekerja dari luar daerah, hak izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah, hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi para pekerja perempuan, hak keselamatan & kesehatan kerja, hak mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan JHT, JKK, JK, JP, dan hak jaminan pemelihara kesehatan.

REFERENSI

Aini, Leni Nur & Rio Arif Pratama. (2025). *Pelindungan Hukum terhadap Pekerja pada Industri Coffee Shop di Kota Samarinda*. Jurnal Arus Jurnal Sosial dan Humaniora, Volume 5 No. 1, Halaman 291-301

Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management (16th ed.).* New York: Pearson Education

Edward III, George.C. (1980). Implementation Public Policy. Washington: Congressional Quarterly Press.

Gunadi, Ariawan., Suwito Johan, Amad Sudiro. (2022). *Between the Job Creation Act and Labor Act: What's Specific Time Employee Agreement (PKWT)?* Jurnal Nagari Law Review Volume 5 No. 2 Halaman 160 – 170

Jaedin. (2020). *Annual Leave Entitlement of Labor (A Comparison between Egypt Law with Indonesia).* Jurnal Walisongo Law Review Volume 2 No. 1

Hasanah, Ismi & Dwi Aryanti Ramadhani. (2021). Pemenuhan Hak Bekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja dimasa sebelum dan pada saat Pandemi Pandemi Covid-19. Jurnal Gorontalo Lha Review Volume 4 No, 2021

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2024). Edisi Keenam (Versi Cetak). Jakarta: Balai Pustaka

Mačernytė, Ingrinda & Vilius Mačiulaitis. (2019). *Content and Implementation of The Right to Annual Leave: Analysis Based on The Case Study of Lithuania.* Baltic Journal of Law & Politics halaman 78–96 Volume 12 No. 2

Mustofa, Arma Nasrul & Fatma Ulfatun Najicha. (2023). *Implikasi terhadap Hak-Hak Buruh dalam Penerapan Omnibus Law di Indonesia.* Jurnal Rontal Keilmuan Pkn Volume 9 No. 2

Muthia, A. A. (2020). *Legal Protection for Illegal Migrant Domestic Workers under the ASEAN Regulations and its Implication for Indonesia*. Indonesian Journal of International Law, Volume 17 No. 3

Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi PER-15/MEN/VII/2005 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

Peraturan Pemerintah No. 84 tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah No. 14 th. 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2013 No. 229)

Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 155)

Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 156)

Peraturan Perusahaan Pertambangan Nikel. (2023).

Prasetio, Bagus & Imam Budi Santoso (2022). *Pemenuhan Hak Normatif Pekerja atas Pemutusan Hubungan kerja dengan Alasan Perusahaan Bangkrut.* Jurnal PALAR Volume 8 No. 3

Sudiro, et al. (2022). *Between the Job Creation Act and Labor Act: What's Specific Time Employee Agreement (PKWT)? Jurnal Nagari Law Review,* Volume 5 No. 2 halaman 160-17, https://doi.org/10.25077/nalrev.v.5.i.2

Salamena, Hanny Jermias Onisimus & Moh. Saleh. (2025). *Perubahan Hak Normatif Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Aladalah Volume 3 No. 2

Sari, Linda Ganetha & Narita Adityaningrum. (2025). *Hak-Hak Normatif Pekerja karena PHK dengan Alasan Efisiensi Sebelum dan Sesudah Undang-Undang tentang Cipta Kerja.* Jurnal Amicus Curiae Volume 2 No. 1 Halaman 314-325

Sjaiful, Muh. (2021). *Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Jurnal Media Iuris Volume 4 No. 1

Soekanto, Soerjono. (2008). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penegakan Hukum.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Soemitro, Ronny Hanitijo. (1990). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri.* Bogor: Ghalia Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 No. 39)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023)

Wahyudi, Hendri., Nurlaily, Triana Dwi Seroja. (2023). *Kepastian Hukum Terhadap Pemenuhan Hak – Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial*. Jurnal Hukum Samudra Keadilan Volume 18 No. 1, Halaman 142-157

Wiradi, Dio Andre & Rasji. (2024). *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja Pada Perusahaan.* Jurnal Unnes Law Review Volume 7 No. 2

Zubi, Muhammad., Marzuki, Ibnu Affan. (2021). *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakuanya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibuslaw).* Jurnal Ilmiah Metadata, Vol 3 No. 3