

Perjanjian Kerja dan Tanggungjawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak Pekerja yang Dirumahkan

Andi Putri Mir'atul Inayah¹, Ilham Abbas², Muhammad Ya'rif Arifin³

^{1,2,3} Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

Koresponden: aputrimiratulinayahumi@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui dan memahami bagaimana dampak hukum terhadap perjanjian kerja dan tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan. Dan Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan menurut hukum positif di Indonesia. Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah jenis penelitian hukum yang berfokus norma atau kaidah hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dan perbandingan kasus. Penelitian ini sering disebut juga sebagai penelitian hukum doktrinal karena bertumpu pada bahan pustaka (*library research*), bukan penelitian lapangan. Penelitian ini mengungkap bahwa kebijakan merumahkan karyawan oleh PT. Huady Nickel Alloy Indonesia tidak mengakhiri hubungan kerja karena tidak disertai PHK. Oleh karena itu, pekerja tetap berstatus sebagai karyawan sah dan berhak atas pemenuhan hak normatif, termasuk upah, jaminan sosial, dan kepastian hukum. Kebijakan tersebut harus didasarkan pada kesepakatan dan tidak boleh menghilangkan hak pekerja secara sepihak. Apabila kewajiban tidak dipenuhi, perusahaan dapat menghadapi konsekuensi hukum sesuai ketentuan yang berlaku. Penulis merekomendasikan Semua perusahaan, termasuk PT Huady Nickel Alloy Indonesia dan PT Huady Bantaeng, harus melaksanakan kebijakan perumahan pekerja sesuai hukum dan kesepakatan bersama serta tetap menjamin hak normatif pekerja. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan, dan pekerja harus aktif memperjuangkan haknya melalui mekanisme hukum yang tersedia.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja. Hak Normatif. Pekerja dirumahkan.

Abstract:

This study aims to identify and understand the legal implications of employment agreements and corporate responsibility in fulfilling the normative rights of furloughed workers. It also seeks to examine and analyze the company's responsibility in fulfilling the normative rights of furloughed workers under the positive law of Indonesia. This research is a normative legal study. Normative legal research is a type of legal research that focuses on legal norms or rules as stipulated in legislation and case comparisons. It is also referred to as doctrinal legal research because it relies on library research rather than field research. The findings reveal that

the policy of furloughing employees by PT Huady Nickel Alloy Indonesia does not terminate the employment relationship since it is not accompanied by termination of employment. Therefore, workers remain legally recognized as employees and are entitled to the fulfillment of their normative rights, including wages, social security, and legal certainty. Such policy must be based on mutual agreement and must not unilaterally eliminate workers' rights. Failure to fulfill these obligations may result in legal consequences in accordance with applicable regulations. The author recommends that all companies, including PT Huady Nickel Alloy Indonesia and PT Huady Bantaeng, implement furlough policies in accordance with labor law and mutual agreements while ensuring the protection of workers' normative rights. The government should strengthen supervision, and workers should actively assert their rights through the available legal mechanisms.

Keywords: *Employment Agreement, Normative Rights, Laid-Off Workers.*

A. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan sebagaimana dipaparkan dalam Undang-Undang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, meliputi pengaturan, tugas, dan pengupahan. Undang-Undang Nomor 13 (2003) *juncto* Undang-undang (UU) Nomor 6 (2023) berfungsi sebagai kerangka hukum konkrit yang menjamin hak pekerja, pengusaha, dan pemerintah, sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan hak atas pekerjaan yang layak. Suatu hubungan kerja yang mengikat secara hukum dan bercirikan perjanjian kerja, upah, tugas tertentu, dan perintah, diformalkan melalui kontrak kerja.

Kontrak-kontrak ini harus mematuhi peraturan perundang-undangan. Namun, konflik seringkali muncul ketika klausul-klausul tersebut bertentangan dengan undang-undang, khususnya mengenai upah, cuti, dan jaminan. Penelitian ini membahas bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dapat terjamin ketika kontrak kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Kesimpulan dalam penelitian ini menyoroti bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas kontrak kerja adalah kepastian hukum, perlindungan hak asasi manusia, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 2 (2004) melalui perundingan, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial [4]. Di Provinsi Sulawesi Selatan sendiri, salah satu smelter nikel yang sudah beroperasi beberapa tahun terakhir adalah smelter nikel milik PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia (PT. HNAI) yang berlokasi di Kawasan Industri Kabupaten Bantaeng. PT. Huadi

Nickel Alloy Indonesia, berdiri pada tahun 2013 dan beroperasi sejak 2018, menjadi perusahaan smelter nikel yang menjadi pionir dalam hilirisasi tambang. Dengan infrastruktur yang lebih lengkap dan siap dibandingkan dengan pesaingnya, termasuk jetty dan tungku 6 bh, perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Bantaeng (KIBA) dan memiliki rencana untuk membangun pabrik baterai dengan kapasitas 20 Gigawatt. Seiring dengan masa depan era kendaraan listrik, di mana nikel menjadi komponen kunci dalam energi terbarukan, PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia juga berhasil mengolah slag nikel menjadi berbagai produk konstruksi seperti beton, batako, paving block, dan campuran aspal, seperti yang dilakukan oleh Harita Group di Maluku Utara dengan jumlah produksi mencapai 2 juta ton slag.

PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia memfokuskan produksinya hanya pada satu jenis produk, yakni Nickel Pig Iron (NPI), dengan kandungan nikel terendah di antara produk sejenis (2-15%), berbeda dengan ferronickel (15-40%), Ni-Matte (30-80%), dan lainnya. Seluruh produknya diekspor ke China, Singapura, dan India tanpa terjalinnya kemitraan dengan industri baja dan industri baterai lokal. Lokasinya yang jauh dari tambang (bahan baku) menjadi perbedaan signifikan dengan pesaing lainnya. Peningkatan pesaing dalam industri sejenis terkait dengan kebijakan hilirisasi pemerintah menjadi tantangan baru. Terakhir, belum adanya strategi untuk memanfaatkan slag nikel (2 Juta Ton) menyebabkan penumpukan slag, mengakibatkan penggunaan lahan tambahan dan kenaikan biaya operasional.

Banyaknya perusahaan dan pengusaha yang mengalami penurunan penghasilan sehingga membuat mereka harus melakukan Tindakan merumahkan dan melakukan PHK terhadap pekerja/karyawannya, agar usahanya tidak tutup maupun gulung tikar. Karyawan yang dirumahkan hanya mendapat gaji setengahnya saja, sedangkan karyawan yang di PHK membuat mereka kehilangan mata pencariannya [5]. Masalah pokok pada penelitian ini ialah Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan dan di PHK akibat Klaim perusahaan mengenai efisien untuk mencegah kerugian perusahaan dan apakah tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikannya.

Penelitian ini berfokus pada konflik hukum dan implementasi kebijakan pada sebuah perusahaan, PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia, menerapkan kebijakan merumahkan pekerja (furlough). Intinya adalah mengukur sejauh mana kebijakan 'merumahkan' ini sah secara hukum dan bagaimana perusahaan menjalankan kewajiban moral dan legalnya untuk tetap memenuhi hak-hak dasar (hak normatif) pekerja, meskipun mereka tidak bekerja secara fisik.

B. METODE

Berdasarkan judul dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, serta untuk memperoleh hasil yang berguna, penulis memilih jenis penelitian hukum normatif. Metode penelitian hukum normatif adalah suatu pendekatan dalam penelitian hukum yang berfokus norma atau kaidah hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dan perbandingan kasus. Penelitian ini sering disebut juga sebagai penelitian hukum doktrinal karena bertumpu pada bahan pustaka (*library research*), bukan penelitian lapangan. Penelitian ini dilakukan melalui studi terhadap berbagai sumber kepustakaan, seperti buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel, serta referensi lain yang relevan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Metode ini digunakan untuk memperoleh bahan hukum sekunder dan tersier yang berfungsi sebagai sarana pendukung dalam memberikan penjelasan, pemahaman, serta penafsiran terhadap isu hukum yang dikaji[6].

C. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Perjanjian Kerja Terkait Pekerja yang Dirumahkan

PT Huadi Nickel-Alloy Indonesia, perusahaan smelter nikel terbesar di Kabupaten Bantaeng, diketahui telah merumahkan sekitar 350 sejak 1 juli 2025. Mirisnya, para pekerja yang dirumahkan tidak mendapatkan upah yang layak bahkan sebagian besar belum menerima hak-hak normatif, tanpa surat resmi sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menanggapi situasi ini, Wakil Sekretaris Umum Bidang Lingkungan Hidup Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bantaeng, Irfandi, mengecam keras tindakan tersebut. Menurutnya, kebijakan sepihak dari PT Huadi menunjukkan ketidakpedulian terhadap kesejahteraan buruh, sekaligus menjadi tanda buruk bagi masa depan industri di Bantaeng. Pengaturan mengenai pekerja yang dirumahkan erat kaitannya dengan perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja. Perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 (2003) tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-undang (UU) Nomor 6 (2023) tentang Cipta Kerja, merupakan perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah

Dalam konteks pekerja yang dirumahkan, perjanjian kerja tetap mengikat para pihak karena tidak terjadi pemutusan hubungan kerja [6], [7]. Oleh karena itu, pengusaha pada prinsipnya tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja, khususnya terkait dengan upah. Ketentuan mengenai pengupahan bagi pekerja yang dirumahkan dapat ditemukan dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 (1998) tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan, yang menyatakan bahwa pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja yang dirumahkan, kecuali ditentukan lain berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja

Lebih lanjut, dalam praktiknya, pengaturan mengenai pekerja yang dirumahkan sering kali didasarkan pada kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja [9], [10]. Kesepakatan tersebut dapat mengatur besaran upah selama masa dirumahkan, jangka waktu perumahan, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini sejalan dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tidak merugikan hak-hak dasar pekerja.

Perjanjian kerja antara PT Huady Nickel Alloy Indonesia dengan karyawan yang dirumahkan pada tahun 2025 pada dasarnya tetap menempatkan para pekerja dalam status hubungan kerja yang sah, karena kebijakan perumahan tersebut tidak disertai dengan pemutusan hubungan kerja secara langsung.

Berdasarkan hasil mediasi antara perusahaan, serikat pekerja, dan pemerintah daerah, disepakati adanya perjanjian bersama yang mengatur bahwa karyawan dirumahkan untuk jangka waktu tertentu dengan tetap memperoleh hak-hak normatifnya. Dalam perjanjian tersebut, perusahaan berkewajiban membayarkan upah selama masa perumahan serta tetap menanggung kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan. Selain itu, pekerja diberikan pilihan untuk menerima status dirumahkan sesuai kesepakatan atau memilih pemutusan hubungan kerja dengan memperoleh hak pesangon sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, perjanjian kerja tersebut mencerminkan upaya penyelesaian hubungan industrial melalui mekanisme kesepakatan bersama, sekaligus menegaskan bahwa perusahaan tetap memikul tanggung jawab hukum terhadap pemenuhan hak pekerja selama masa perumahan.

Salah PT Huady kasus yang sama juga terjadi pada PT Freeport Indonesia yang juga melakukan kebijakan merumahkan sebagian pekerja akibat penurunan kegiatan operasional selama pandemi COVID-19. Dalam praktiknya, sebagian pekerja dirumahkan tanpa kepastian waktu kembali bekerja dan dengan pengurangan upah, sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja/serikat pekerja.

Dengan demikian, pengaturan perjanjian kerja terkait pekerja yang dirumahkan menegaskan bahwa status hubungan kerja tetap berlaku, sehingga hak dan kewajiban para pihak masih melekat. Kebijakan perumahan pekerja harus dilakukan secara transparan, berdasarkan kesepakatan, serta tetap memperhatikan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku [22].

2. Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Yang Dirumahkan Menurut Hukum Positif di Indonesia.

Dalam hukum positif Indonesia, pekerja yang dirumahkan pada prinsipnya masih terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan karena tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) [11]. Oleh karena itu, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab hukum untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja selama masa perumahan.

Dalam hal kebijakan perumahan berlanjut dan pada akhirnya perusahaan memutuskan untuk melakukan PHK, maka pengakhiran hubungan kerja tersebut harus dilakukan sesuai prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan [12]. Artinya, pengusaha tetap berkewajiban membayar hak-hak pekerja sesuai ketentuan, termasuk kompensasi, pesangon, dan hak lainnya sesuai alasan PHK yang digunakan. Jika prosedur tidak dipenuhi, pekerja berhak menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara keseluruhan, status hukum pekerja yang dirumahkan adalah tetap sebagai pekerja yang sah dan masih memiliki hubungan kerja dengan pengusaha. Kebijakan perumahan bersifat sementara dan tidak menghapus hak serta kewajiban para pihak. Oleh karena itu, pelaksanaannya harus didasarkan pada prinsip perlindungan pekerja, kepastian hukum, serta keseimbangan kepentingan antara keberlangsungan usaha dan hak-hak pekerja.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak secara tegas mendefinisikan istilah *dirumahkan*. Namun, dalam praktik dan doktrin hukum ketenagakerjaan, pekerja yang dirumahkan dipahami sebagai pekerja yang untuk sementara waktu tidak dipekerjakan oleh pengusaha tanpa mengakhiri hubungan kerja. Dengan demikian, perjanjian kerja tetap berlaku dan mengikat para pihak.

Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 (2003) tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang (UU) Nomor 6 (2023) tentang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Status hukum pekerja yang dirumahkan pada dasarnya tetap sebagai pekerja yang terikat dalam hubungan kerja dengan pengusaha sepanjang belum terjadi pemutusan

hubungan kerja (PHK). Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, istilah “dirumahkan” tidak secara eksplisit didefinisikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun praktik ini dikenal sebagai kebijakan perusahaan untuk sementara waktu tidak mempekerjakan pekerja karena alasan tertentu, seperti efisiensi, penurunan produksi, restrukturisasi, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Oleh karena tidak diatur secara khusus sebagai bentuk pengakhiran hubungan kerja, maka pekerja yang dirumahkan tetap memiliki hubungan hukum yang sah dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Hubungan kerja sendiri menurut hukum ketenagakerjaan ditandai oleh adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah [13]. Selama ketiga unsur tersebut belum secara sah diakhiri melalui mekanisme PHK sesuai prosedur hukum, maka hubungan kerja tetap dianggap ada. Dengan demikian, meskipun pekerja untuk sementara waktu tidak melaksanakan pekerjaan secara aktif, statusnya tidak otomatis berubah atau hapus. Pekerja tersebut tetap terikat oleh perjanjian kerja, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), beserta seluruh hak dan kewajiban yang melekat di dalamnya [14].

Dari perspektif hukum perjanjian, perjanjian kerja merupakan bentuk perikatan antara pekerja dan pengusaha [15]. Selama perikatan tersebut tidak dibatalkan, berakhir karena jangka waktu habis (dalam hal PKWT), atau diakhiri melalui PHK yang sah, maka perikatan tetap berlaku dan mengikat para pihak sebagai undang-undang. Oleh karena itu, kebijakan merumahkan pekerja tidak boleh dimaknai sebagai penghentian sepihak atas kewajiban pengusaha, terutama kewajiban pembayaran upah, kecuali terdapat kesepakatan lain yang dibuat secara sah dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Permasalahan yang sering muncul dalam praktik adalah terkait hak atas upah selama masa dirumahkan. Pada prinsipnya, upah merupakan hak normatif pekerja yang timbul karena adanya hubungan kerja. Jika pekerja dirumahkan bukan karena kesalahan atau pelanggaran yang dilakukannya, maka secara hukum ia tidak dapat kehilangan haknya secara sepihak. Namun demikian, dalam kondisi tertentu seperti keadaan memaksa atau kesulitan keuangan perusahaan, dimungkinkan adanya

penyesuaian pembayaran upah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Kesepakatan tersebut harus dilandasi asas musyawarah, itikad baik, dan tidak boleh menghilangkan hak-hak minimum yang dijamin oleh undang-undang.

Selain aspek upah, status hukum pekerja yang dirumahkan juga berkaitan dengan hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan, masa kerja, dan hak normatif lainnya. Selama belum terjadi PHK, masa kerja tetap berjalan dan harus diperhitungkan apabila di kemudian hari terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini penting karena masa kerja menjadi dasar perhitungan hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya. Dengan demikian, perumahan pekerja tidak boleh digunakan sebagai cara terselubung untuk menghindari kewajiban pembayaran hak-hak pekerja [24].

Dasar kesepakatan dan prinsip kebebasan berkontrak menegaskan bahwa hubungan kerja lahir dari persetujuan antara pekerja dan pengusaha, yang membentuk perjanjian kerja sesuai kehendak kedua belah pihak sepanjang tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Prinsip ini memungkinkan para pihak untuk menetapkan syarat, hak, dan kewajiban dalam hubungan kerja, termasuk pengaturan terkait perumahan pekerja, dengan tetap memperhatikan perlindungan normatif bagi pekerja. Kebebasan berkontrak juga mengharuskan adanya itikad baik, kesepakatan sukarela, dan kesetaraan posisi dalam negosiasi agar perjanjian sah dan mengikat secara hukum.

Pelaksanaan perumahan pekerja pada umumnya didasarkan pada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Kesepakatan ini dapat mengatur mengenai besaran upah, jangka waktu perumahan, serta mekanisme pemanggilan kembali pekerja. Hal ini sejalan dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Namun, kebebasan tersebut tetap dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.

Apabila perusahaan tidak memenuhi hak normatif pekerja yang dirumahkan, maka perusahaan dapat dianggap melakukan pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan. Pekerja berhak menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Konsekuensi hukum apabila perusahaan lalai dalam melaksanakan kewajiban terhadap pekerja, termasuk yang dirumahkan, dapat berupa tanggung jawab administratif maupun perdata. Secara administratif, perusahaan dapat dikenai sanksi oleh instansi terkait, misalnya Kementerian Ketenagakerjaan, atas pelanggaran ketentuan perundang-undangan, seperti tidak membayar upah, iuran BPJS, atau mengabaikan hak-hak pekerja. Secara perdata, pekerja berhak menuntut pemenuhan haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk meminta pembayaran upah yang tertunda, kompensasi, atau ganti rugi akibat kelalaian perusahaan. Selain itu, kelalaian yang menimbulkan kerugian bagi pekerja dapat merusak reputasi perusahaan dan berpotensi memicu sanksi pidana jika memenuhi unsur pelanggaran hukum pidana tertentu, misalnya penipuan atau penggelapan upah.

Pemenuhan hak normatif karyawan yang dirumahkan dapat dilihat dalam kasus PT Freeport Indonesia, kebijakan merumahkan pekerja (*furlough*) yang pernah diterapkan tidak secara otomatis mengakhiri hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Menurut hukum positif Indonesia, selama tidak terdapat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan sesuai prosedur peraturan perundang-undangan, status pekerja yang dirumahkan tetap berada dalam hubungan kerja yang sah. Oleh karena itu, PT Freeport Indonesia tetap memiliki kewajiban hukum untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja selama masa perumahan.

Tanggung jawab utama perusahaan berkaitan dengan pemenuhan upah. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengusaha pada prinsipnya tetap wajib membayar upah kepada pekerja yang dirumahkan, kecuali terdapat kesepakatan lain yang sah antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Dalam praktik kasus Freeport, kebijakan *furlough* menimbulkan perselisihan karena dianggap tidak

dikenal secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga memicu keberatan dari serikat pekerja yang menilai hak normatif buruh berpotensi terlanggar.

Selain upah, perusahaan juga bertanggung jawab untuk tetap menjamin kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan bagi pekerja yang dirumahkan. Selama hubungan kerja belum berakhir, kewajiban tersebut tetap melekat pada pengusaha dan tidak dapat dihapuskan secara sepihak. Penghentian kepesertaan BPJS tanpa dasar hukum yang jelas dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran hak normatif pekerja.

Kasus PT Freeport Indonesia menunjukkan bahwa kebijakan perumahan pekerja harus dilakukan secara hati-hati, transparan, dan berbasis kesepakatan bersama. Apabila kebijakan tersebut dilakukan secara sepihak dan mengurangi hak normatif pekerja, maka dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya ditempuh melalui mekanisme bipartit, mediasi oleh instansi ketenagakerjaan, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, menurut hukum positif Indonesia, perusahaan tetap memikul tanggung jawab hukum penuh terhadap pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan selama hubungan kerja masih berlangsung.

Berdasarkan hukum positif di Indonesia, perusahaan memiliki tanggung jawab hukum untuk tetap memenuhi hak normatif pekerja yang dirumahkan selama hubungan kerja belum berakhir. Kebijakan perumahan harus dilaksanakan secara transparan, berdasarkan kesepakatan, serta tetap menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Dengan demikian, perumahan pekerja tidak dapat dijadikan alasan untuk menghilangkan atau mengurangi hak normatif pekerja secara sepihak.

Dalam perspektif hukum positif Indonesia, kebijakan perumahan pekerja yang dilakukan oleh PT Huady Bantaeng tidak serta-merta mengakhiri hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Selama tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, pekerja yang dirumahkan tetap berstatus sebagai pekerja aktif yang terikat dalam perjanjian kerja.

Oleh karena itu, PT Huady Bantaeng tetap memikul tanggung jawab hukum untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja yang dirumahkan.

Tanggung jawab tersebut terutama berkaitan dengan pemenuhan hak atas upah. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, pengusaha pada prinsipnya tetap wajib membayarkan upah kepada pekerja yang dirumahkan, kecuali terdapat kesepakatan lain yang dibuat secara sah antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Dalam kasus PT Huady Bantaeng, kebijakan perumahan pekerja disertai dengan perjanjian bersama hasil mediasi antara perusahaan, serikat pekerja, dan pemerintah daerah, yang menegaskan kewajiban perusahaan untuk tetap memberikan upah selama masa perumahan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Selain upah, PT Huady Bantaeng juga bertanggung jawab atas pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan bagi pekerja yang dirumahkan. Selama hubungan kerja masih berlangsung, perusahaan wajib memastikan kepesertaan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan tetap aktif. Penghentian atau pengabaian kewajiban ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja sebagaimana dijamin dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, perusahaan juga berkewajiban memberikan kepastian hukum dan perlakuan yang adil kepada pekerja yang dirumahkan, antara lain dengan menjelaskan status perumahan, jangka waktu perumahan, serta mekanisme pemanggilan kembali untuk bekerja. Kebijakan perumahan yang dilakukan secara sepihak, tanpa batas waktu yang jelas dan tanpa dasar kesepakatan, berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan.

Apabila PT Huady Bantaeng tidak melaksanakan kewajiban dalam pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan, maka tindakan tersebut dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa perselisihan hubungan industrial. Dalam kondisi demikian, pekerja atau serikat pekerja berhak menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur

dalam peraturan perundang-undangan, baik melalui perundingan bipartit, mediasi, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan demikian, berdasarkan hukum positif di Indonesia, PT Huady Bantaeng memiliki tanggung jawab hukum yang melekat untuk tetap memenuhi hak normatif pekerja yang dirumahkan selama hubungan kerja belum berakhir. Kebijakan perumahan pekerja harus dilaksanakan secara transparan, berkeadilan, dan berdasarkan kesepakatan, serta tidak dapat dijadikan alasan untuk menghilangkan atau mengurangi hak-hak normatif pekerja secara sepihak.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Perjanjian kerja antara PT Huady Nickel Alloy Indonesia dan karyawan yang dirumahkan pada tahun 2025 tetap mempertahankan hubungan kerja yang sah karena tidak disertai dengan pemutusan hubungan kerja. Melalui perjanjian bersama hasil mediasi, perusahaan tetap berkewajiban memenuhi hak normatif pekerja, termasuk upah dan jaminan sosial, serta memberikan pilihan kepada pekerja untuk menerima status dirumahkan atau menempuh pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Hukum positif di Indonesia, pekerja yang dirumahkan oleh PT Huady Bantaeng tetap berada dalam hubungan kerja sehingga perusahaan berkewajiban memenuhi hak-hak normatif pekerja, khususnya upah, jaminan sosial, dan kepastian hukum. Kebijakan perumahan harus dilakukan berdasarkan kesepakatan dan tidak boleh menghilangkan hak pekerja secara sepihak, serta dapat menimbulkan konsekuensi hukum apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi. Pencegahan Semua perusahaan termasuk PT Huady Nickel Alloy Indonesia disarankan untuk melaksanakan kebijakan perumahan pekerja secara transparan dan konsisten sesuai perjanjian bersama serta ketentuan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, pengawasan dari pemerintah dan peran aktif serikat pekerja perlu terus diperkuat guna memastikan terpenuhinya hak normatif pekerja dan mencegah terjadinya pelanggaran hubungan industrial di kemudian hari. Semua perusahaan termasuk PT Huady Bantaeng diharapkan melaksanakan kebijakan

perumahan pekerja sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan dan berdasarkan kesepakatan bersama, serta tetap menjamin pemenuhan hak normatif pekerja. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan, sementara pekerja diharapkan memahami dan memperjuangkan haknya melalui mekanisme hukum yang tersedia.

E. REFERENSI

- [1] Undang-Undang Nomor 13, *Ketenagakerjaan*. Presiden Republik Indonesia, 2003.
- [2] Undang-undang (UU) Nomor 6, *Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. 2023.
- [3] Undang-Undang Nomor 2, *PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA*. Presiden Republik Indonesia, 2004.
- [4] M. Reka, B. D. Rezanti, and H. Sulistiyantoro, "Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Pekerja Yang Dirumahkan Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 Di Kota Surabaya," *J. Yuridis*, vol. 8, no. 2, pp. 265–279, 2021, [Online]. Available: <https://www.academia.edu/download/84513413/pdf.pdf>
- [5] M. Arifinal, A. Suhadi, and R. S. Agustina, "Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19," *Leg. Standing J. Ilmu Huk.*, vol. 4, no. 2, pp. 290–300, 2020.
- [6] M. R. Hananto and G. Lie, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT. SUS PHI/2023/PN. JKT. PST)," *UNES Law Rev.*, vol. 6, no. 4, pp. 10711–10722, 2024, doi: 10.31933/unesrev.v6i4.2047.
- [7] R. Renita, I. Iriansyah, and I. Afrita, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru," *Mizan J. Ilmu Huk.*, vol. 10, no. 2, pp. 232–250, 2021, doi: 10.32503/mizan.v10i2.1856.
- [8] Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998, *Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja*. 1998.

- [9] E. E. Ellert and W. Tanjaya, "Perlindungan hukum terhadap karyawan yang dirumahkan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (putusan: Nomor 491 K/PID. SUS-PHI/2017)," *Ilmu Huk. Prima*, vol. 2, no. 1, pp. 158–186, 2019, doi: 10.34012/jihap.v2i1.536.
- [10] A. Rifai and G. A. R. Damayanti, "Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerjayang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid (19) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *J. Huk. Sar.*, vol. 2, no. 2, pp. 12–26, 2020, doi: 10.36733/jhshs.v2i2.1379.
- [11] M. Khairi, A. Irawan, and S. A. Astuti, "Perlindungan hak-hak buruh yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja (phk) oleh perusahaan pada masa pandemi covid-19," *Pakuan Justice J. Law*, vol. 2, no. 2, pp. 1–17, 2021, doi: 10.33751/pajoul.v2i2.4382.
- [12] R. Y. Helenanto, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan dengan Investasi di Indonesia," Universitas Kristen Indonesia, 2023.
- [13] C. R. P. Nursalim and L. J. Suryono, "Perlindungan hukum tenaga kerja pada perjanjian kerja outsourcing," *Media Law Sharia*, vol. 2, no. 1, pp. 46–62, 2020, doi: 10.18196/mls.v2i1.11478.
- [14] E. Amalia, M. Hosen, and F. Oktaviarni, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi," *Zaaken J. Civ. Bus. Law*, vol. 2, no. 1, pp. 64–95, 2021, doi: 10.22437/zaaken.v2i1.11293.
- [15] C. N. Maziza and S. K. Hartantien, "Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *J. Huk. Dan Keadilan*, vol. 2, no. 1, pp. 35–44, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/view/119>