

PERLINDUNGAN HAK BURUH PLTU SUMATRA SELATAN 1 MUARA
ENIM AKIBAT KONTRAK KERJA TIDAK TERTULIS DITINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN

Nama : Audrey Kharisma Putra

Progam Studi : Ilmu Hukum

Pembimbing : Sriwati S.H., C.N., M.Hum.

Erly Aristo S.H., M.Kn.

ABSTRAK

Perjanjian kerja tertulis merupakan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang melakukan perjanjian, sedangkan Perjanjian kerja lisan adalah hubungan kerja yang dibuat tanpa penandatanganan perjanjian kerja atau secara langsung. Perjanjian kerja lisan dilakukan dengan pernyataan yang disepakati para pihak sebagaimana dasar sah nya sebuah perjanjian dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Selanjutnya disebut KUHPerdata). Dalam hal ini meskipun perjanjian kerja secara lisan ialah sah secara hukum, namun dalam praktiknya, masih terdapat pemberi kerja yang tidak atau belum mampu membuat perjanjian kerja secara tertulis, salah satunya yakni Perusahaan PLTU Sumsel 1 Muara Enim yang dibangun oleh perusahaan asal China bernama PT. GPEC). Setelah dilakukan mogok kerja selama 15 (lima belas) hari, dicapai 4 (empat) point kesepakatan antara PT. GPEC yang diwakili oleh kuasa hukum dan para buruh yang diwakili oleh ketua serikat pekerja PT. GPEC. Namun, ternyata titik terang yang diperoleh para buruh PLTU Sumsel 1 Muara Enim hanya hitam diatas putih saja, dikarenakan seluruh kesepakatan yang dibuat pada April Tahun 2020 belum dipenuhi hingga Tahun 2022 ini. Hal ini membuat 400 orang buruh PLTU Sumsel 1 Muara Enim Kembali melakukan mogok kerja, dengan harapan hak-hak nya yang telah dilindungi secara yuridis dapat segera dipenuhi

Kata kunci: *perjanjian kerja, aksi mogok kerja, perjanjian tidak tertulis, pekerja dan pengusaha*

PROTECTION OF WORKER'S RIGHTS IN THE SELATAN SUMATRA 1
PLTU MUARA ENIM DUE TO UNWRITTEN EMPLOYMENT CONTRACT
REVIEWED FROM LAW NUMBER 13 OF 2003 ON MANPOWER

NAME : Audrey Kharisma Putra
Study Program : Legal Studies
Advisors : Sriwati S.H., C.N., M.Hum.
Erly Aristo S.H., M.Kn.

ABSTRACT

A written work agreement is a work agreement made in writing by the party making the agreement, while an unwritten agreement is a work relationship made without a work agreement or directly. Oral work agreements are carried out with statements agreed upon by the parties as the legal basis of the agreement in Article 1320 of the Indonesian Civil Code (hereinafter referred to as the Civil Code). In this case, even though the verbal work agreement is legally valid, in practice, there are still employers who are not or have not been able to make a written work agreement, one of which is the Sumsel 1 Muara Enim PLTU Company which was built by a Chinese company named PT. GPEC). After a strike for 15 (fifteen) days, 4 (four) points of agreement were reached between PT. GPEC represented by legal counsel and workers represented by the head of the workers union PT. GPEC. However, it turns out that the bright spot that the workers of the Sumsel 1 Muara Enim PLTU obtained was only in black and white, because all the agreements made in April 2020 have not been fulfilled until 2022. This has made 400 workers of PLTU Sumsel 1 Muara Enim return to strike action, in the hope that their legally protected rights can be fulfilled soon.

Keywords : *work agreement, strike action, unwritten agreement, worker & employers*