Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja yang Adil dan Aman: Analisis Kesenjangan Normatif-Empiris di Site Matarape, Kabupaten Morowali

Anton Widyanto*[1], Hasnah Aziz[2]
Program Studi Ilmu Hukum, Program Pascasarjana, Universitas Islam Syekh-Yusuf[1,2]
*[1]e-mail: antonwiedya@gmail.com

ABSTRAK

Industri pertambangan nikel di Morowali berkembang pesat seiring kebijakan hilirisasi, tetapi percepatan tersebut belum selalu diikuti oleh perlindungan hukum pekerja yang memadai, terutama pada perusahaan kontraktor/mitra kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis aturan dan perjanjian kerja, penerapan hak pekerja dalam lingkungan kerja yang adil dan aman, bentuk pelanggaran norma ketenagakerjaan, serta kendala dan upaya penguatan perlindungan hukum pekerja di wilayah Izin Usaha Pertambangan (IUP) PT Nusajaya Persadatama Mandiri Site Matarape, Kabupaten Morowali. Penelitian menggunakan metode yuridis empiris dengan dukungan pendekatan normatif dan bersifat deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, lalu dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja belum terlaksana secara merata. Pada tingkat Pemegang IUP (*owner)*, kepatuhan terhadap kontrak kerja, jaminan sosial, fasilitas kerja, dan sistem keselamatan sudah baik (*compliance*). Namun, pada tingkat perusahaan mitra kerja masih ditemukan kontrak tidak tertulis, PKWT berulang, pengupahan *all in*, persoalan lembur, keterlambatan atau tidak dibayarkannya kompensasi PKWT, ketidaktransparanan BPJS, dan lemahnya pengawasan eksternal dari Pengawas Tenaga Kerja Disnaker . Disimpulkan bahwa persoalan utama bukan ketiadaan norma, melainkan lemahnya implementasi, pembinaan, dan pengawasan, sehingga diperlukan pembenahan tata kelola hubungan kerja, penguatan pengawasan negara, peningkatan literasi hukum pekerja, serta pembentukan mekanisme pengaduan yang aman, efektif, inklusif, dan berkelanjutan bagi semua pihak.

Kata kunci : Hilirisasi Nikel; Hubungan Kerja; Keselamatan Kerja; Pekerja Kontrak; Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

The nickel mining industry in Morowali has expanded rapidly under Indonesia's downstreaming policy, yet this growth has not always been followed by adequate legal protection for workers, especially those employed by partner contractors. This study analyzes employment rules, work agreements, workers' rights in a fair and safe environment, labor norm violations, and measures needed to strengthen worker protection in the mining permit area of PT Nusajaya Persadatama Mandiri, Site Matarape, Morowali Regency. The study used an empirical juridical method supported by a normative approach and adopted a descriptive qualitative design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and document review, then analyzed through data reduction, data display, conclusion drawing, and verification. The findings show that legal protection has not been implemented evenly. At the owner level, compliance with written contracts, social security, work facilities, and occupational safety systems was relatively better. However, at the contractor level, the study found unwritten contracts, repeated fixed-term contracts, all-in wage practices, overtime problems, delayed or unpaid compensation, unclear social security enrollment, and weak external supervision. The study concludes that the main problem lies not in the absence of legal norms but in weak implementation, guidance, and oversight, requiring stronger labor governance, state supervision, legal literacy, and safer grievance mechanisms.

***Keywords* :** *Contract Workers; Labor Protection; Nickel Downstreaming; Occupational Safety; Work Relations.*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, industri pertambangan nikel di Indonesia berkembang sangat pesat, terutama sejak diberlakukannya kebijakan hilirisasi mineral oleh pemerintah. Kebijakan ini mewajibkan perusahaan pertambangan untuk tidak hanya mengekspor bahan mentah, tetapi juga mengolah dan memurnikannya di dalam negeri guna meningkatkan nilai tambah ekonomi sumber daya alam nasional. Kebijakan tersebut didorong oleh semangat *resource nationalism* dan diarahkan untuk menempatkan Indonesia sebagai salah satu pemain utama dalam rantai pasok global baterai kendaraan listrik atau *electric vehicle battery* yang sangat bergantung pada nikel sebagai bahan baku utama. Hilirisasi nikel dipandang mampu mendorong penerimaan negara, memperkuat pembangunan industri nasional, membuka lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat lokal, serta mempercepat kemajuan wilayah penghasil nikel seperti Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, dan Maluku Utara (International Energy Agency, 2024; Kee & Xie, 2025; Warburton, 2024).

Perkembangan proyek *smelter* dan pengolahan mineral di berbagai kawasan nikel juga telah mendorong meningkatnya kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah besar, baik tenaga kerja tetap, kontrak, maupun *outsourcing*. Perusahaan kontraktor tambang menjadi bagian penting dalam menopang kegiatan eksplorasi, produksi, dan pengolahan mineral, terutama pada kawasan pertambangan yang terintegrasi dengan investasi nasional dan asing. Namun, di balik pesatnya pertumbuhan industri tersebut, muncul persoalan mendasar terkait perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya pekerja yang berada di bawah perusahaan kontraktor tambang. Berbagai temuan menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja yang belum memperoleh pemenuhan hak secara penuh, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap kecelakaan kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dan regulasi normatif yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, dan standar keselamatan dan kesehatan kerja nasional (Gedepuraka & Kusumandaru, 2024).

Lingkungan kerja yang adil dan aman merupakan keharusan mutlak dalam sektor pertambangan nikel yang memiliki tingkat risiko tinggi. Pada wilayah Izin Usaha Pertambangan PT Nusajaya Persadatama Mandiri Site Matarape, aktivitas operasional melibatkan paparan bahaya fisik berupa debu mineral, kebisingan tinggi, suhu ekstrem, penggunaan alat berat, serta risiko kecelakaan kerja. Oleh sebab itu, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan secara terintegrasi sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Lingkungan kerja yang adil tidak hanya berarti perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, tetapi juga mencakup kesempatan kerja yang sama, pembagian tugas yang proporsional sesuai kompetensi, penyediaan alat pelindung diri yang memenuhi standar, pelatihan keselamatan secara berkala, pengawasan disiplin kerja, penataan area kerja yang aman, serta perhatian terhadap kesehatan mental pekerja yang rentan mengalami kelelahan ekstrem dan tekanan psikologis akibat karakter kerja pertambangan yang berat (Reza et al., 2025; Sakti et al., 2022).

Dalam praktik hubungan kerja di berbagai sektor industri di Indonesia, termasuk sektor pertambangan, masih ditemukan berbagai bentuk pengabaian terhadap hak normatif pekerja. Hak atas upah yang layak sesuai ketentuan upah minimum, pembayaran upah secara tepat waktu, pemberian upah lembur, Tunjangan Hari Raya, hak istirahat, cuti tahunan, cuti melahirkan, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja pada kenyataannya belum selalu terpenuhi secara optimal. Selain itu, tidak sedikit pekerja yang dipekerjakan melalui sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diperpanjang berulang kali meskipun jenis pekerjaannya bersifat tetap, sehingga menimbulkan ketidakpastian status kerja. Dalam beberapa kasus, pekerja juga tidak memperoleh perjanjian kerja tertulis yang jelas, bahkan menghadapi pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa kompensasi yang memadai. Persoalan diskriminasi, pelecehan di tempat kerja, serta lemahnya penanganan pengaduan semakin memperlihatkan rapuhnya posisi pekerja dalam hubungan industrial di sektor yang sangat berisiko ini. Kesenjangan antara norma hukum dan realitas empiris tersebut menjadi persoalan penting yang perlu dikaji secara akademis dan sistematis karena dapat menunjukkan adanya kelemahan dalam struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum, baik dalam bentuk lemahnya pengawasan pemerintah, belum optimalnya perangkat penegakan hukum, maupun rendahnya kepatuhan pelaku industri dan kesadaran hukum pekerja (Habibi et al., 2024; Mokoginta et al., 2022; Wongkaren et al., 2022).

Morowali merupakan salah satu pusat hilirisasi nikel terpenting di Indonesia dan berperan besar dalam perekonomian nasional. Akan tetapi, perkembangan industri nikel di wilayah ini juga menghadirkan tantangan serius yang berkaitan dengan dampak lingkungan, kesehatan masyarakat, dan ketenagakerjaan (Sarwono, 2025; YTM, 2023). Meskipun industri nikel telah membuka lapangan kerja yang luas, distribusi manfaat ekonominya dinilai belum merata, sementara dampak sosial dan lingkungan yang muncul memerlukan pengawasan ketat serta kebijakan yang lebih berpihak pada masyarakat lokal (Untan, 2023). Kabupaten Morowali yang terletak di Provinsi Sulawesi Tengah memiliki luas wilayah sekitar 3.001,44 km² dan jumlah penduduk sekitar 176.200 jiwa pada tahun 2023 (BPS Provinsi Sulawesi Tengah, 2023). Perkembangan industri di wilayah ini juga diikuti oleh perubahan struktur ekonomi yang signifikan dari sektor primer menuju pertambangan dan industri pengolahan, sehingga persoalan ketenagakerjaan menjadi semakin penting untuk dikaji dalam kerangka perlindungan hukum pekerja.

Sejumlah penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa persoalan perlindungan hukum pekerja masih menjadi isu yang berulang di berbagai sektor. Wulandari (2020) menunjukkan adanya kesenjangan normatif-empiris dalam perlindungan pekerja *outsourcing* di sektor manufaktur yang ditandai oleh ketidakjelasan status kerja, tidak terpenuhinya hak normatif seperti upah dan BPJS, serta lemahnya pengawasan pemerintah. Wongkaren et al. (2022) menemukan bahwa implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di sektor pertambangan batubara masih bersifat formalitas dan belum membentuk budaya keselamatan kerja akibat tekanan produksi dan lemahnya pengawasan. Sakti et al. (2022) mengungkap bahwa penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada pekerjaan yang bersifat tetap menimbulkan ketidakpastian kerja dan menghambat pemenuhan hak pekerja seperti upah dan jaminan sosial. Selanjutnya, Mokoginta et al. (2022) menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum sepenuhnya mampu menjamin perlindungan hak tenaga kerja, khususnya terkait pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengupahan, alasan pemutusan hubungan kerja, dan mekanisme pengaduan.

Berdasarkan kondisi empiris dan temuan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat ruang kajian yang penting untuk diisi, khususnya mengenai perlindungan hukum pekerja pada perusahaan mitra kerja di sektor pertambangan nikel dalam konteks hilirisasi nasional di Morowali. Penelitian ini memiliki orisinalitas karena tidak hanya menelaah aspek normatif hukum ketenagakerjaan, tetapi juga mengevaluasi efektivitas implementasinya di lapangan melalui perbandingan antara *das sollen* dan *das sein*. Kajian ini secara khusus difokuskan pada hubungan kerja, pemenuhan hak pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi pekerja pada perusahaan mitra kerja PT Nusajaya Persadatama Mandiri Site Matarape, Kabupaten Morowali. Dengan demikian, penelitian ini tidak sekadar mengidentifikasi bentuk pelanggaran normatif, tetapi juga menganalisis kendala struktural dan yuridis yang memengaruhi penegakan perlindungan hukum pekerja dalam industri pertambangan berisiko tinggi.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aturan dan perjanjian kerja serta penerapan hak pekerja dalam lingkungan kerja yang adil dan aman pada perusahaan kontraktor pertambangan nikel di wilayah IUP PT Nusajaya Persadatama Mandiri Site Matarape, Morowali, mengidentifikasi bentuk pelanggaran norma ketenagakerjaan beserta dampaknya terhadap kepastian hukum dan kesejahteraan pekerja, serta merumuskan kendala dan upaya yang dapat dilakukan untuk memperkuat perlindungan hukum pekerja. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan dalam konteks industri pertambangan nikel. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan bagi akademisi, pembuat kebijakan, pengawas ketenagakerjaan, praktisi hukum, dan pelaku industri dalam mendorong kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan serta mewujudkan hubungan industrial yang adil, aman, manusiawi, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan dukungan pendekatan normatif dan bersifat deskriptif kualitatif. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu menelaah ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku sekaligus mengkaji implementasinya dalam praktik hubungan kerja pada perusahaan mitra kerja atau kontraktor pertambangan nikel di wilayah Izin Usaha Pertambangan (IUP) PT Nusajaya Persadatama Mandiri, Site Matarape, Kabupaten Morowali. Secara normatif, penelitian ini menelaah berbagai ketentuan hukum yang relevan, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis dan mendalam realitas empiris mengenai perlindungan hukum pekerja serta interaksinya dengan norma hukum yang berlaku (Ibrahim, 2019; Moleong, 2020).

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan dengan teknik wawancara mendalam dan observasi terhadap informan yang dipilih secara purposif. Informan dalam penelitian ini berjumlah 19 orang, yang meliputi Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Morowali, Kepala Teknik Tambang (KTT), unsur manajemen PT Nusajaya Persadatama Mandiri, perwakilan perusahaan mitra kerja, serta para pekerja pada perusahaan mitra kerja. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, keselamatan kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan putusan pengadilan yang relevan. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber penunjang lain yang membantu memahami bahan hukum primer dan sekunder (Soekanto & Mamudji, 2019) (Soekanto & Mamudji, 2019; Ali, 2018; Soemitro, 2017; Lofland & Lofland, 1984, dalam Moleong, 2010).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi secara terbuka dan fleksibel mengenai hubungan kerja, pemenuhan hak pekerja, pengupahan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta bentuk-bentuk pelanggaran norma ketenagakerjaan yang terjadi di lapangan. Observasi dilakukan secara langsung terhadap lingkungan kerja, area pertambangan, dan kondisi operasional di wilayah IUP PT Nusajaya Persadatama Mandiri, Site Matarape, termasuk area kerja perusahaan mitra sejauh dapat diakses dalam penelitian. Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang relevan, seperti kontrak kerja, peraturan perusahaan, laporan ketenagakerjaan, dokumen keselamatan dan kesehatan kerja, surat mediasi, putusan pengadilan, serta dokumen resmi lain yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja. Penggunaan beberapa teknik pengumpulan data tersebut dimaksudkan untuk memperkuat validitas temuan melalui saling silang antar-sumber dan antar-teknik (Bungin, 2007; Miles & Huberman, 1994; Sugiyono, 2017).

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Pada tahap reduksi data, hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dipilah, diseleksi, dan dikelompokkan berdasarkan fokus penelitian. Tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun data ke dalam bentuk uraian naratif dan tabel agar pola, tema, dan hubungan antardata lebih mudah dipahami. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan dengan menafsirkan data secara sistematis untuk menemukan makna, pola pelanggaran, bentuk kesenjangan antara norma dan praktik, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas perlindungan hukum pekerja. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan teknik, yaitu dengan membandingkan informasi dari berbagai informan serta mencocokkannya dengan hasil observasi dan dokumen yang diperoleh di lapangan (Miles & Huberman, 1994; Moleong, 2017; Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Morowali serta di wilayah IUP PT Nusajaya Persadatama Mandiri, Site Matarape, Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah, termasuk pada perusahaan mitra kerja yang menjadi objek penelitian. Selain itu, penelitian juga didukung oleh studi kepustakaan pada berbagai sumber dokumentasi hukum dan referensi akademik. Berdasarkan file skripsi, keseluruhan rangkaian penelitian direncanakan berlangsung selama tiga bulan, yang mencakup tahap pengumpulan data, analisis, dan penyusunan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Konteks Wilayah dan Struktur Ketenagakerjaan

Kabupaten Morowali merupakan salah satu pusat hilirisasi nikel di Indonesia yang mengalami transformasi ekonomi sangat cepat. Perkembangan industri nikel di wilayah ini tidak hanya meningkatkan peran sektor pertambangan dan industri pengolahan, tetapi juga memunculkan persoalan sosial, lingkungan, dan ketenagakerjaan yang kompleks. Dalam konteks penelitian ini, wilayah Izin Usaha Pertambangan PT Nusajaya Persadatama Mandiri Site Matarape menjadi lokasi yang relevan untuk menelaah bagaimana perlindungan hukum pekerja dijalankan dalam hubungan kerja yang melibatkan perusahaan pemegang IUP dan berbagai perusahaan mitra kerja.

Data ketenagakerjaan menunjukkan bahwa struktur tenaga kerja pada wilayah IUP PT Nusajaya Persadatama Mandiri sangat bertumpu pada perusahaan mitra kerja. Dari total 960 pekerja, hanya 77 orang atau sekitar 8,0 persen yang merupakan pekerja langsung PT Nusajaya Persadatama Mandiri, sedangkan sisanya bekerja pada perusahaan mitra kerja.

Tabel 1. Komposisi tenaga kerja pada wilayah IUP PT Nusajaya Persadatama Mandiri Site Matarape

Perusahaan	Jumlah pekerja	Persentase
PT Nusajaya Persadatama Mandiri	77	8,0
PT Bahana Selaras Alam	392	40,8
PT Getshemani Indah	295	30,7
PT Primac Perkasa Indonesia	94	9,8
PT Cakrawala Resources Indonesia	31	3,2
PT Carsurin	14	1,5
PT Geoservices	30	3,1
PT Konantade Medika Utama	1	0,1
CV Ainun Mandiri Sejahtera	26	2,7
Total	**960**	**100,0**

Sebagaimana tampak pada Tabel 1, perusahaan dengan jumlah tenaga kerja terbesar adalah PT Bahana Selaras Alam dan PT Getshemani Indah. Temuan ini penting karena sebagian besar isu hubungan kerja, pengupahan, kepastian kontrak, dan keselamatan kerja justru muncul pada perusahaan mitra kerja. Dengan demikian, persoalan perlindungan hukum pekerja di lokasi penelitian lebih banyak ditentukan oleh praktik ketenagakerjaan di tingkat kontraktor dan subkontraktor daripada oleh perusahaan pemegang IUP semata.

2. Penerapan Hak Normatif Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hak normatif pekerja belum berlangsung secara seragam. Pada tingkat perusahaan pemegang IUP, PT Nusajaya Persadatama Mandiri memperlihatkan tingkat kepatuhan yang sudah baik (*compliance*), antara lain melalui penggunaan kontrak kerja tertulis, struktur dan skala upah, kepesertaan BPJS, pengaturan waktu kerja dan istirahat, serta penyediaan fasilitas kerja dan mekanisme pengaduan internal.

Akan tetapi, ketika penelusuran diarahkan pada perusahaan mitra kerja, ditemukan variasi tingkat kepatuhan yang cukup lebar. Pada PT Primac Perkasa Indonesia, kepatuhan normatif relatif lebih baik karena pekerja menerima kontrak tertulis, terdaftar dalam BPJS, dan memperoleh pembayaran lembur. Namun, penelitian juga menemukan keterlambatan pembayaran kompensasi akhir kontrak yang sempat memicu mogok kerja. Pada PT Bahana Selaras Alam, hasil wawancara menunjukkan adanya pekerja yang belum menandatangani kontrak tertulis, belum memperoleh BPJS secara lengkap, dan menerima sistem pengupahan *all in* sehingga lembur tidak dibayarkan secara terpisah. Pada PT Getshemani Indah, penghasilan dan fasilitas kerja relatif lebih baik, tetapi kontrak jangka pendek berulang menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja dan mengaburkan hak cuti tahunan. Sementara itu, kondisi paling problematis ditemukan pada CV Ainun Mandiri Sejahtera, yang masih memperlihatkan kelemahan pada kontrak tertulis, kompensasi PKWT, transparansi BPJS, lembur, serta respons terhadap keluhan pekerja.

Untuk memperjelas variasi tingkat kepatuhan tersebut, temuan utama dapat diringkas sebagai berikut.

Tabel 2. Ringkasan implementasi perlindungan hak pekerja pada perusahaan mitra kerja

Perusahaan	Hubungan kerja tertulis	Upah dan lembur	Jaminan sosial	Fasilitas kerja	Catatan utama
PT Nusajaya Persadatama Mandiri	Baik (sesuai normative)	Baik (sesuai normative)	Baik (sesuai normative)	Baik (sesuai normative)	Sistem internal dan mekanisme keluhan berjalan
PT Bahana Selaras Alam	Belum seragam	Belum seragam	Belum seragam	Relatif baik	Ada pekerja tanpa kontrak tertulis, lembur tidak selalu jelas
PT Primac Perkasa Indonesia	Relatif baik	Relatif baik	Relatif baik	Relatif baik	Pernah terjadi keterlambatan kompensasi akhir kontrak
PT Getshemani Indah	Ada, tetapi berulang	Relatif baik	Relatif baik	Relatif baik	PKWT jangka pendek berulang, hak cuti tahunan belum jelas
CV Ainun Mandiri Sejahtera	Belum optimal	Belum optimal	Belum optimal	Cukup	Perjanjian tertulis lemah, kompensasi akhir kontrak belum berjalan

Tabel 2 memperlihatkan bahwa perusahaan pemegang IUP dan sebagian kontraktor inti menunjukkan kepatuhan yang lebih baik dibanding perusahaan jasa pendukung. Namun, bahkan pada kontraktor/mitra kerja yang dinilai relatif baik, masih ditemukan kelemahan pada kepastian hubungan kerja, transparansi komponen pengupahan, dan pemenuhan hak pada akhir masa kontrak.

3. Bentuk Pelanggaran Normatif

Temuan lapangan menunjukkan bahwa pelanggaran normatif paling menonjol terjadi pada aspek perjanjian kerja, pengupahan dan lembur, kompensasi PKWT, jaminan sosial, hak cuti, dan kewajiban administratif perusahaan. Ringkasannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Matriks kesenjangan normatif dan empiris pada aspek hubungan kerja dan hak dasar pekerja

Perusahaan	Kontrak tertulis	Upah dan lembur	Kompensasi PKWT	Jaminan sosial	Cuti dan roster	K3
PT NPM	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Kuat
PT PPI	Sesuai	Relatif sesuai	Terlambat pada sebagian kasus	Sesuai	Sesuai	Baik
PT BSA	Belum seragam	Bermasalah pada lembur	Belum kuat	Belum lengkap pada sebagian pekerja	Sesuai	Baik
PT GI	Tertulis tetapi berulang	Relatif baik namun kurang transparan	Tidak dibayar	Relatif sesuai	Bermasalah	Baik namun belum merata
CV AMS	Tidak konsisten	Bermasalah	Tidak dibayar	Tidak transparan	Realatif sesuai	Lemah

Sebagaimana terlihat pada Tabel 3, persoalan utama terletak pada perusahaan mitra kerja, terutama pada kontrak tidak tertulis, pengupahan *all in*, tidak dibayarkannya kompensasi PKWT, dan lemahnya transparansi jaminan sosial. Dengan demikian, bentuk pelanggaran yang ditemukan tidak bersifat insidental, melainkan menunjukkan pola ketidakpatuhan yang cukup sistematis pada sebagian perusahaan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja, PT Nusajaya Persadatama Mandiri telah menerapkan sistem keselamatan pertambangan secara relatif terstruktur melalui *safety weekly meeting*, inspeksi rutin, observasi harian, audit Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP), pemeriksaan kesehatan, dan penghentian sementara operasi ketika kondisi dinilai tidak aman. Pada perusahaan kontraktor inti seperti PT Bahana Selaras Alam, PT Primac Perkasa Indonesia, dan PT Getshemani Indah, penerapan K3 juga relatif lebih baik dibanding aspek hubungan kerja. Namun, pelatihan formal dan sertifikasi K3 belum merata.

Sebaliknya, pada CV Ainun Mandiri Sejahtera masih ditemukan kelemahan lebih nyata, seperti keterlambatan pemberian alat pelindung diri, ketiadaan pelatihan formal K3, dan penggunaan alat pelindung

diri yang belum optimal pada area kerja tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan mulai dibangun pada tingkat *owner* dan kontraktor inti, tetapi belum sepenuhnya terinternalisasi pada seluruh perusahaan mitra kerja.

5. Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Keluhan

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa lemahnya pengawasan eksternal merupakan salah satu persoalan mendasar dalam perlindungan hukum pekerja. Jumlah pengawas ketenagakerjaan sangat terbatas dibandingkan jumlah perusahaan yang harus diawasi, sehingga pengawasan tidak mampu menjangkau seluruh lokasi kerja secara optimal. Akibatnya, penyelesaian masalah lebih banyak dilakukan melalui mekanisme internal, baik melalui atasan langsung, bagian sumber daya manusia, maupun jalur bipartit di tingkat site. Meskipun mekanisme internal ini menunjukkan adanya ruang komunikasi, kondisi tersebut sekaligus memperlihatkan bahwa pekerja masih sangat bergantung pada itikad baik perusahaan dan belum memperoleh perlindungan eksternal yang konsisten.

Pembahasan

1. Kerangka Normatif Perlindungan Hak Pekerja dalam Sektor Pertambangan

Perlindungan hukum terhadap pekerja pada dasarnya bertumpu pada dua dimensi, yaitu dimensi privat yang lahir dari perjanjian kerja dan dimensi publik yang hadir melalui intervensi negara untuk melindungi pihak yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan industrial. Karakter ganda hukum ketenagakerjaan ini sejalan dengan pandangan Imam Soepomo yang menempatkan hukum ketenagakerjaan sebagai cabang hukum yang tidak hanya mengatur kebebasan berkontrak, tetapi juga membatasi kebebasan tersebut demi keadilan sosial (Soepomo, 2001). Dalam konteks penelitian ini, kerangka normatif perlindungan pekerja bertumpu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, terutama Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta berbagai ketentuan mengenai keselamatan kerja dan jaminan sosial.

Secara normatif, hak pekerja mencakup hak ekonomis, hak politis, hak medis, dan hak sosial. Hak ekonomis meliputi hak atas upah layak, uang kompensasi PKWT, Tunjangan Hari Raya, dan jaminan sosial. Hak politis mencakup hak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hak medis mencakup keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan dalam program jaminan kecelakaan kerja. Sementara itu, hak sosial meliputi waktu kerja, waktu istirahat, cuti tahunan, cuti haid, dan cuti melahirkan. Dengan demikian, dari sisi *das sollen*, sistem hukum Indonesia sebenarnya telah menyediakan kerangka perlindungan yang cukup komprehensif.

2. Kesenjangan antara Norma dan Praktik pada Aspek Perjanjian Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan antara norma dan praktik paling nyata tampak pada aspek perjanjian kerja. Secara normatif, Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mewajibkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis. Ketentuan ini penting karena kontrak tertulis merupakan dasar kepastian hukum bagi pekerja mengenai masa kerja, hak upah, hak cuti, jaminan sosial, dan kompensasi pada akhir hubungan kerja. Namun, pada tingkat empiris, penelitian menemukan adanya pekerja yang bekerja tanpa kontrak tertulis, menerima *letter offering* tanpa PKWT formal, atau berada dalam kontrak jangka pendek berulang untuk pekerjaan yang secara substansial bersifat tetap.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Habibi et al. (2024) yang menunjukkan adanya kesenjangan normatif-empiris dalam perlindungan pekerja *outsourcing*, terutama pada kejelasan status kerja, pemenuhan hak normatif, dan lemahnya pengawasan pemerintah. Temuan ini juga beririsan dengan studi Wongkaren et al. (2022) yang menunjukkan bahwa penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap menimbulkan ketidakpastian kerja dan menghambat pemenuhan hak pekerja. Selain itu, Lestari (2022) menegaskan bahwa perubahan rezim PKWT pasca Cipta Kerja, termasuk soal kompensasi, menunjukkan bahwa kontrak kerja tertulis memegang peran sentral dalam menjamin kepastian status dan hak pekerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa persoalan kontrak kerja tidak tertulis dan kontrak pendek berulang bukan sekadar persoalan administratif, melainkan bentuk pelemahan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

3. Pengupahan, Lembur, dan Kompensasi sebagai Titik Kritis Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis pekerja merupakan inti dari hukum ketenagakerjaan karena menyangkut penghidupan yang layak. Dalam penelitian ini, persoalan pengupahan muncul dalam tiga bentuk utama, yaitu keterlambatan penyesuaian upah minimum sektoral, praktik pengupahan *all in*, dan tidak dibayarkannya atau terlambat dibayarkannya uang kompensasi PKWT. Secara normatif, Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum, sedangkan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan pembayaran kerja lembur sesuai ketentuan.

Praktik pengupahan *all in* yang ditemukan pada beberapa perusahaan menunjukkan bahwa pekerja tampak menerima upah nominal di atas batas minimum, tetapi hak atas lembur justru hilang karena tidak dibayarkan secara terpisah. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kepatuhan formal terhadap besaran upah belum tentu berarti perlindungan ekonomis telah berjalan secara utuh. Temuan ini memperkuat kritik Mokoginta et al. (2022) bahwa rezim Cipta Kerja belum sepenuhnya menjamin perlindungan hak tenaga kerja, khususnya terkait PKWT, pengupahan, dan mekanisme pengaduan. Di sisi lain, Rahmatullah et al. (2023) dan Lestari (2022) menunjukkan bahwa uang kompensasi PKWT merupakan hak normatif yang harus dipenuhi pada akhir hubungan kerja, sehingga keterlambatan atau pengabaian pembayarannya merupakan bentuk pelanggaran atas perlindungan ekonomis pekerja.

4. Jaminan Sosial, Waktu Kerja, dan Hak Cuti sebagai Dimensi Kesejahteraan

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perlindungan jaminan sosial belum selalu disertai transparansi administrasi yang memadai. Secara normatif, Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS. Akan tetapi, pada tingkat empiris masih ditemukan ketidakpastian mengenai status kepesertaan, kartu BPJS, dan manfaat yang dapat diakses pekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan administratif yang tidak transparan tetap berpotensi merugikan pekerja karena hak jaminan sosial tidak hadir secara nyata dalam pengalaman kerja sehari-hari.

Persoalan lain muncul pada pengaturan waktu kerja dan hak cuti. Sistem kontrak pendek berulang yang ditemukan terutama pada PT Getshemani Indah menyebabkan masa kerja tidak terakumulasi secara utuh, sehingga hak cuti tahunan menjadi kabur. Dalam konteks pertambangan yang memiliki beban kerja tinggi, hilangnya hak cuti tidak dapat dipandang hanya sebagai kekurangan administratif, tetapi juga sebagai faktor yang berkaitan langsung dengan kelelahan fisik dan mental pekerja. Dengan demikian, perlindungan kesejahteraan pekerja harus dipahami secara lebih luas daripada sekadar besaran upah.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai Poros Lingkungan Kerja yang Aman

Dibandingkan aspek hubungan kerja dan pengupahan, aspek keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pola yang relatif lebih kuat pada tingkat *owner* dan kontraktor inti. Secara normatif, Pasal 86 sampai Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mewajibkan pengusaha menjamin keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa PT Nusajaya Persadatama Mandiri telah membangun sistem keselamatan yang lebih terstruktur melalui audit SMKP berkala, inspeksi rutin, *safety talk*, dan penghentian kerja ketika kondisi lapangan tidak aman.

Temuan ini sejalan dengan Sakti et al. (2022), yang menunjukkan bahwa kecelakaan kerja pada pertambangan nikel di Morowali berkaitan dengan berbagai faktor, seperti kompetensi pekerja, kondisi alat, pengawasan, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Temuan ini juga beririsan dengan Reza et al. (2025) yang menegaskan bahwa pekerja tambang nikel menghadapi paparan debu, kebisingan, dan beban kerja berat yang menuntut penguatan sistem K3 secara konsisten. Dalam penelitian ini, budaya keselamatan mulai tampak pada perusahaan *owner* dan sebagian kontraktor inti, tetapi belum terinternalisasi sepenuhnya pada perusahaan kecil seperti CV Ainun Mandiri Sejahtera. Dengan demikian, aspek keselamatan operasional memang mulai menguat, tetapi belum otomatis diikuti oleh kekuatan pada dimensi keadilan hubungan kerja.

6. Kendala Struktural, Kultural, Normatif, dan Kelembagaan

Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* dalam penelitian ini tidak dapat dijelaskan hanya dari perilaku perusahaan, tetapi juga dari struktur penegakan hukum yang belum efektif. Pada dimensi struktural, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan membuat pengawasan tidak mampu menjangkau seluruh perusahaan, terutama di lokasi tambang yang terpencil. Pada dimensi kultural, penelitian ini menunjukkan rendahnya kesadaran hukum pekerja, budaya pasrah, dan ketakutan untuk menuntut hak karena khawatir

kontrak tidak diperpanjang. Keadaan ini sejalan dengan pandangan Tumangkar (2020) bahwa kesadaran hukum pekerja merupakan faktor penting dalam efektivitas perlindungan ketenagakerjaan.

Di sisi lain, dari dimensi kelembagaan, perusahaan kecil seperti CV Ainun Mandiri Sejahtera memperlihatkan keterbatasan kapasitas pengelolaan sumber daya manusia, tidak memiliki Peraturan Perusahaan, dan belum menyediakan mekanisme pengaduan yang aman. Sementara itu, dari dimensi normatif, beberapa ketentuan pascareformasi hukum ketenagakerjaan masih membuka ruang multitafsir, terutama pada PKWT, alih daya, dan efektivitas sanksi administratif.

7. Makna Temuan dalam Perspektif Teori Perlindungan Hukum dan Keadilan Sosial

Dalam perspektif teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, perlindungan preventif seharusnya diwujudkan melalui kontrak yang jelas, sosialisasi hak, pencatatan hubungan kerja, pengawasan aktif, dan mekanisme keluhan yang mudah diakses. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perlindungan preventif ini baru berjalan relatif baik pada perusahaan *owner* dan sebagian kontraktor inti, tetapi belum terinstitusionalisasi secara merata pada seluruh perusahaan mitra kerja (Hadjon, 2012). Perlindungan represif juga belum berjalan optimal karena sebagian besar sengketa masih diselesaikan melalui jalur internal perusahaan dan belum didukung secara kuat oleh pengawasan negara.

Dalam perspektif teori keadilan sosial John Rawls, keadaan ini memperlihatkan kegagalan penerapan *difference principle*. Kelompok yang paling rentan, yaitu pekerja kontraktor, pekerja muda, dan pekerja sektor pendukung, justru menerima tingkat perlindungan yang paling rendah. Padahal, menurut Rawls, ketimpangan hanya dapat dibenarkan apabila memberi manfaat terbesar kepada kelompok yang paling kurang beruntung (Rawls, 1971). Dengan demikian, kondisi empiris di lokasi penelitian menunjukkan adanya ketidakadilan struktural dalam hubungan industrial sektor pertambangan nikel.

8. Arah Penguatan Perlindungan Hukum Pekerja

Berdasarkan temuan penelitian, upaya penguatan perlindungan hukum pekerja perlu dilakukan melalui pendekatan bertingkat. Pada tingkat perusahaan, langkah mendesak meliputi pembenahan kontrak kerja tertulis, penghapusan praktik pengupahan *all in*, pembayaran kompensasi PKWT secara tepat waktu, transparansi BPJS, dan pembentukan mekanisme pengaduan yang aman. Pada tingkat *owner*, PT Nusajaya Persadatama Mandiri perlu memperluas model pengawasan keselamatan yang telah berjalan baik ke dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan mitra kerja. Pada tingkat pekerja, penguatan literasi hukum dan pembentukan serikat pekerja menjadi sangat penting. Dalam hal ini, keberadaan serikat pekerja sejalan dengan fungsi perlindungan kolektif sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan diperkuat oleh kajian Singadimeja dan Latipulhayat (2019) mengenai pentingnya kebebasan berserikat sebagai instrumen perlindungan pekerja, serta oleh Tumangkar (2020) mengenai arti penting pengawasan ketenagakerjaan dalam efektivitas perlindungan hukum pekerja.

Arah penguatan tersebut dapat dirangkum sebagai berikut.

Tabel 4. Peta jalan penguatan perlindungan hukum pekerja

Tahap waktu	Prioritas utama	Aktor kunci
Jangka pendek	Perbaikan kontrak tertulis, sosialisasi hak pekerja, forum koordinasi HR mitra kerja	PT NPM dan perusahaan mitra
Jangka menengah	Penambahan pengawas, pelatihan HR, penyusunan SOP dan Peraturan Perusahaan	Pemerintah dan perusahaan
Jangka panjang	Revisi pengaturan PKWT, penguatan tanggung jawab *owner*, penguatan kelembagaan penyelesaian perselisihan	Pemerintah, DPR, sektor industri

Sebagaimana terlihat pada Tabel 4, pembenahan perlindungan hukum pekerja tidak cukup dilakukan melalui penegakan hukum semata. Ia memerlukan desain kelembagaan yang terintegrasi, peningkatan kapasitas internal perusahaan, dan pemberdayaan pekerja sebagai subjek hukum.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan kontraktor/mitra kerja di wilayah IUP PT Nusajaya Persadatama Mandiri Site Matarape, Kabupaten Morowali, belum terlaksana secara merata. Secara normatif, kerangka hukum ketenagakerjaan dan keselamatan kerja di Indonesia telah memberikan dasar perlindungan yang cukup kuat bagi pekerja. Namun,

secara empiris masih ditemukan kesenjangan yang nyata dalam implementasinya, terutama pada aspek perjanjian kerja tertulis, kepastian status kerja, pengupahan dan lembur, pembayaran kompensasi PKWT, transparansi jaminan sosial, serta pemenuhan hak cuti dan waktu istirahat. Pada tingkat *owner*, perlindungan normatif dan sistem keselamatan kerja relatif telah dibangun dengan lebih baik, tetapi pada tingkat perusahaan mitra kerja penerapannya masih bervariasi, bahkan pada sebagian perusahaan masih ditemukan pelanggaran yang cukup serius. Temuan ini menunjukkan bahwa persoalan utama perlindungan hukum pekerja di sektor pertambangan nikel bukan terletak pada ketiadaan norma, melainkan pada lemahnya implementasi, pembinaan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan norma tersebut.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja cenderung memperoleh perhatian yang lebih kuat dibandingkan aspek keadilan hubungan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang aman mulai dibangun melalui sistem keselamatan operasional yang relatif aktif, tetapi lingkungan kerja yang adil belum sepenuhnya terwujud karena masih terdapat ketimpangan pada kepastian kontrak, transparansi hak normatif, dan akses terhadap perlindungan eksternal. Implikasi dari kondisi tersebut adalah lahirnya ketidakpastian hubungan kerja, meningkatnya kerentanan pekerja kontrak, melemahnya posisi tawar pekerja, serta belum terciptanya hubungan industrial yang sepenuhnya adil, manusiawi, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan perlindungan hukum pekerja perlu dilakukan secara integratif melalui pembenahan tata kelola hubungan kerja pada perusahaan mitra, penguatan pengawasan negara, perluasan peran *owner* dalam memastikan kepatuhan rantai kontraktor, serta peningkatan literasi hukum dan pengorganisasian pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

BPS Provinsi Sulawesi Tengah. (2023). *Kabupaten Morowali dalam Angka 2023*.

Bungin, B. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Kencana.

Gedepuraka, Y. W., & Kusumandaru, K. B. (2024). *Critical Minerals, Critical Conditions: The Struggle of Nickel Mine Workers in Indonesia*. https://www.solidar.org/wp-content/uploads/2024/07/study-05-indonesia-final-1.pdf

Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan. *Journal of Social Movements*, *1*(1), 85–97. https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.5

Hadjon, P. M. (2012). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Bina Ilmu.

International Energy Agency. (2024). *Trends in Electric Vehicle Batteries*. https://www.iea.org/reports/global-ev-outlook-2024/trends-in-electric-vehicle-batteries

Kee, H. L., & Xie, E. (2025). *Nickel, Steel and Cars: Export Ban and Domestic Value-Added in Indonesia* (Policy Research Working Paper, Issue 11249). https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099457511102525232

Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, *3*(5), 339–349. https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (2nd ed.)*. SAGE Publications.

Mokoginta, A. P., Sumakul, T. F., & Obadja Voges, S. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lex Crimen*, *11*(5), 1–8. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/view/42671

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*. Remaja Rosdakarya.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (2021).

Rahmatullah, Effendi, R. R., & Santoso, I. B. (2023). Perlindungan Hak Pekerja PKWT terhadap Pemberian Kompensasi di Perusahaan. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, *8*(1), 64–78.

https://doi.org/10.24269/ls.v8i1.7992

Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.

Reza, F., Citra, S., Achmad, A., & Ridwan, E. N. (2025). Management and Health Risks of Mineral Mining Workers (Nickel). *Indonesian Journal of Global Health Research*, *7*(4), 959–970. https://doi.org/10.37287/ijghr.v7i4.6579

Sakti, M., Nirmalawati, & Tawil, S. (2022). Analysis of the Causes of Occupational Accidents in Nickel Mining Activities in Morowali. *ARPN Journal of Engineering and Applied Sciences*, *17*(17), 1630–1638. https://www.arpnjournals.org/jeas/research_papers/rp_2022/jeas_0922_9015.pdf

Sarwono, A. P. R. (2025). *Socioeconomic and Health Impacts of Nickel Downstreaming: Case of Indonesia Morowali Industrial Park* [Wageningen University and Research]. https://edepot.wur.nl/701374

Singadimeja, H., & Latipulhayat, A. (2019). Freedom of Association Implementation through Legal Protection for Worker Union in Response to Anti-Union Actions by Employers. *Padjadjaran Journal of Law*. https://jurnal.unpad.ac.id/pjih/article/view/26015

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2019). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers.

Soepomo, I. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Pradnya Paramita.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfabeta.

Tumangkar, T. (2020). Pengawasan Ketenagakerjaan di Bidang Kesejahteraan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, *18*(1), 70–81. https://doi.org/10.56444/hdm.v18i1.1754

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (1945).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. (1970).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2020).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (2004).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. (2000).

Untan, R. (2023). Dampak Sosial Ekonomi Industri Nikel terhadap Masyarakat Lokal di Morowali. *Jurnal Sosiologi Pedesaan*, *11*(3), 189–205.

Warburton, E. (2024). Nationalist Enclaves: Industrialising the Critical Mineral Boom in Indonesia. *The Extractive Industries and Society*, *20*, 101564. https://doi.org/10.1016/j.exis.2024.101564

Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *17*(3), 210–237. https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184

Wulandari, R. (2020). *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Rumah Sakit Umum D aerah*. Scopindo Media Pustaka.

YTM (Yayasan Tambang Masyarakat). (2023). Laporan Dampak Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat di Kawasan Industri Nikel Morowali. *Jurnal Ekologi Dan Kesehatan*, *5*(2), 67–84.