

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**



S K R I P S I

**PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
BAGI TENAGA KERJA HARIAN LEPAS YANG MENGALAMI
KECELAKAAN KERJA DI PT ABADI SUITE JAMBI**

*Disampaikan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari*

Oleh

**M. IQBAL KHATAMI
NIM. 1600874201254**

2022/2023

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama Mahasiswa : M. Iqbal Khatami
Nomor Induk Mahasiswa : 1600874201254
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi

Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas Yang
mengalami Kecelakaan Kerja Di PT Abadi Suite Jambi

Telah Disetujui Untuk Diuji Pada Sidang Skripsi Dihadapan Tim Penguji
Fakultas Hukum Universitas Batanghari

Jambi, September 2022

Menyetujui

Pembimbing Pertama



Syarifa Mahila, S.H., M.H.,

Pembimbing Kedua



Herma Yanti, S.H., M.H.,

Ketua Bagian Keperdataan



Hj. Maryati, S.H., M.H.

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PENGESAHAN

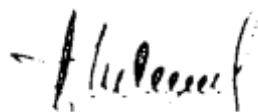
Nama Mahasiswa : M. Iqbal Khatami
Nomor Induk Mahasiswa : 1600874201254
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi

Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas Yang
mengalami Kecelakaan Kerja Di PT Abadi Suite Jambi
Telah Berhasil Dipertahankan Dihadapan Sidang Skripsi Tim Penguji
Pada Hari Selasa Tanggal 16 Agustus 2022 Pukul 13.00 WIB
Fakultas Hukum Universitas Batanghari

Disahkan oleh:

Pembimbing Pertama



Syarifa Mahila, S.H., M.H.,

Pembimbing Kedua



Herma Yanti, S.H., M.H.,

Ketua Bagian Hukum Perdata



Hj. Maryati, S.H., M.H.,

Jambi, Agustus 2022
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Batanghari



Dr. M. Muslih, SH.,M.Hum

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

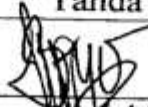
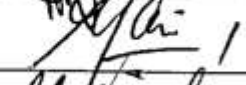
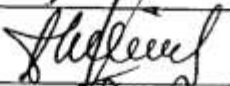
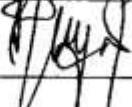
Nama Mahasiswa : M. Iqbal Khatami
Nomor Induk Mahasiswa : 1600874201254
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi


Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas
Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di PT. Abadi Suit Jambi

Skripsi ini Telah Diujikan dan Dinyatakan Lulus oleh Tim Penguji
Pada Hari Selasa Tanggal 16 Agustus 2022 Pukul 13.30 WIB
Di Ruang Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Batanghari

TIM PENGUJI

| Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|---------------------------|-----------------|---|
| Hj. Maryati, S.H., M.H | Ketua |  |
| Masriyani, S.H., M.H | Penguji Utama |  |
| Syarifa Mahila, S.H., M.H | Penguji Anggota |  |
| Herma Yanti, S.H., M.H | Penguji Anggota |  |

Jambi, Agustus 2022
Ketua Program Studi Ilmu Hukum


Dr. S. Sahabuddin, SH.M.Hum

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

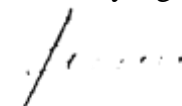
Nama : M. Iqbal Khatami
Nomor Induk Mahasiswa : 1600874201254
Tempat Tanggal Lahir : Muara Bulian, 15 Juni 1998
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Judul Skripsi : Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi
Tenaga Kerja Harian Lepas Yang Mengalami
Kecelakaan Kerja Di PT Abadi Suite Jambi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari pada pembimbing yang ditetapkan;
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun Fakultas Hukum Perguruan Tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, Agustus 2022
Mahasiswa yang bersangkutan


M. Iqbal Khatami

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah serta karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul “ **Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di PT. Abadi Suite Jambi** ” Skripsi ini diajukan dalam rangka penyelesaian pendidikan pada program studi Ilmu Hukum Universitas Batanghari Jambi.

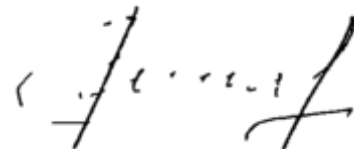
Penulis menyadari berkat adanya bantuan dan bimbingan pihak-pihak yang mendukung penulis, penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Bapak Pj. Rektor UNBARI Prof. Dr. Herri, M.B.A Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Bapak Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
3. Bapak Dr. S. Sahabuddin, S.H, M.Hum, Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Hj. Maryati, S.H., M.H., Ketua Program Studi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
5. Ibu Syarifah Mahila, S.H., M.H., Pembimbing Pertama dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Hermayanti, S.H., M.H., Pembimbing Kedua dalam penulisan skripsi ini.

7. Ibu Hj. Maryati, S.H., M.H., Pembimbing Akademik yang memberi bimbingan penulis selama di perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu para Dosen beserta Staf di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
9. Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda H. Mohd Ali, S.Ag., M.Ag., dan Ibunda Hj. Azizawati, S.E., yang telah banyak memberikan dukungan penuh, semangat, perhatian, dan selalu mendoakan penulis, yang menjadi motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman, keluarga, dan semua pihak yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Jambi, September 2022

Hormat Penulis



M. IQBAL KHATAMI

ABSTRAK

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui Bagaimana pengaturan terhadap perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap tenaga kerja harian lepas yang mengalami kecelakaan tenaga oleh PT. Abadi Suite Jambi? dan Apa saja masalah-masalah yang menjadi penghambat pemenuhan perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja pihak PT. Abadi Suite Jambi. Tipe penelitian ini adalah Yuridis Empiris, yaitu mempelajari peraturan Perundang-undangan yang berlaku berkenaan dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja. Hasil penelitian bahwa PT. Abadi Suit telah melaksanakan perlindungan hukum terhadap para pekerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun masih ada beberapa hal yang belum terlaksana secara optimal dan Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas PT. Abadi Suit ada lima faktor, yaitu faktor Pendidikan buruh, faktor ekonomi buruh, faktor pengusaha yang belum maksimal dalam penerapan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, serta faktor permodalan dari pihak perusahaan dan Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha.

Kata kunci :*Perlindungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Buruh Harian Lepas*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.¹ Oleh sebab itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.²

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah di kerjakannya.³

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, h.47

² Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, h.76

³ *Ibid*, h.77.

Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), khususnya Pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-hak nya maka dirumuskanlah Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan)

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.⁴ Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) moral dan kesusilaan; dan
- 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

⁴Dwi Suryahartati, M. Amin Qodri, *Pelaksanaan Kontrak Kerja Konstruksi Antara Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Dengan CV. Analis Konstruksi*, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Oktober 2020. hlm. 8

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵ Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja.⁶ Dalam lapangan perburuhan, kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.

Terhentinya penghasilan biasanya ditimbulkan karena terjadinya peristiwa-peristiwa kehidupan yang menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk mencari nafkah dan bekerja, misalnya karena kecelakaan kerja ataupun hari tua, maka penanggulangannya harus dilakukan secara sistematis, terencana dan teratur. Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur

⁵Lalu Husni, *op.cit*, h.133

⁶Bima Pratama, Dwi Suryahartati, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Pada Rumah Potong Hewan Kota Jambi*, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Oktober 2020. hlm 4.

keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.⁷

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.⁸ Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s/d 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.⁹

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah “sistem yang berisi upaya pencegahan dengan cara mempelajari hal-hal yang menjadi potensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha. Sistem ini dibentuk agar perusahaan

⁷Eza Amalia, M. Hosen, Firy Oktaviarni, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi*, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Februari 2021. hlm. 2

⁸Tim Visi Yustisia, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, 2014, Jakarta, hlm.8

⁹*Ibid.*

dapat mengurangi resiko yang akan terjadi dan biaya apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja”.¹⁰

Menurut UU No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, bahwa “setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional”. Pekerja diberikan “jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan dilakukan dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian resiko negatif di tempat kerja, penyuluhan kesehatan, pengobatan” serta apabila diperlukan adanya rehabilitasi. Hal ini dilakukan agar pekerjanya mampu secara optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan saat bekerja.¹¹

Dalam rangka memenuhi hak dari tenaga kerja atau yang sering disebut sebagai pekerja, perusahaan harus memberikan dan mengatur dalam kontrak kerja jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjanya.

Dalam meningkatkan produktifitasnya, Hotel Abadi Suite Jambi memiliki banyak tenaga kerja yang berkualitas dalam berbagai bidangnya. Jenis-jenis tenaga kerja yang ada pada Hotel Abadi Suite Jambi antara lain pekerja tetap, *daily worker*/pekerja harian lepas, kontrak dan *outsourcing*. Pada tahun 2019, salah seorang *daily worker*/pekerja harian lepas yang bernama Samsul berumur 31 Tahun yang bekerja dibidang *gardener* mengalami kecelakaan kerja, ia mengalami luka dibagian tangan saat sedang memotong rumput.

¹⁰Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta”, 2011, hlm. 170.

¹¹*Ibid.* hlm. 111

Tingginya resiko yang dapat terjadi dan mengancam keselamatan tenaga kerja sehingga tenaga kerja harus diberi perlindungan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Dalam menciptakan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, diperlukan suatu perlindungan terhadap tenaga kerja. Perlindungan ini bertujuan “untuk melindungi hak-hak dasar pekerja atau buruh dan pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama dan tidak adanya diskriminasi atas dasar apa pun”. Selain menciptakan kesejahteraan para pekerjanya, perkembangan kemajuan usaha tersebut tetap diperhatikan.¹²

Oleh karena pekerjaan yang beresiko karena berkaitan dengan api, air, dan listrik, serta mengacu pada ketentuan Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada tenaga kerja”, maka hal ini mewajibkan Hotel Abadi Suite Jambi untuk melaksanakan kewajibannya dalam manajemen “keselamatan dan kesehatan” tenaga kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengungkap dan membahasnya dalam karya tulis ilmiah berbentuk skripsi dengan judul : **“PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

¹²Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.6

BAGI TENAGA KERJA HARIAN LEPAS YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA (STUDI KASUS PT. ABADI SUIT JAMBI)”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang ingin dibahas oleh Penulis dalam Skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan terhadap tenaga kerja harian lepas yang mengalami kecelakaan tenaga oleh PT. Abadi Suite Jambi?
2. Apa saja masalah-masalah yang menjadi penghambat pemenuhan perlindungan terhadap tenaga kerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja pihak PT. Abadi Suite Jambi?

C. Tujuan Penelitian dan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Bagaimana bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di Hotel Abadi Suite Jambi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis factor-faktor apa saja yang penghambat pemenuhan kewajiban terhadap tenaga kerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja di Hotel Abadi Suite Jambi.

2. Tujuan Penulisan

- a. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum (S.H) pada Fakultas Universitas Jambi.
- b. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam bidang hukum terutama di bidang hukum ketenagakerjaan.
- c. Penulisan ini dapat dijadikan bahan kajian dan acuan dalam upaya mencari solusi yang dapat diambil sehubungan dengan permasalahan yang terjadi dalam proses pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja bagi pekerja di bidang perhotelan

D. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari penafsiran istilah-istilah yang terdapat dalam proposal ini maka diberilah penjelasan-penjelasan sebagai berikut :

- a. Perlindungan

Perlindungan terhadap tenaga kerja untuk memperoleh terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹³

- b. Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

¹³ *Ibid.* Hal. 5

Pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan tersebut menempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”¹⁴

c. Tenaga Kerja Harian Lepas

Tenaga kerja harian lepas secara eksplisit tidak dapat ditemukan penjelasannya dalam Undang-undang namun dapat diartikan bahwa tenaga kerja harian lepas termasuk dalam kategori PKWTT atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dapat dikenal juga dengan pekerja harian yaitu biasanya bekerja dengan volume pekerjaan yang diperlukan saja. Aturan mengenai pekerja harian lepas ini dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta pembayaran upah pekerja dilakukan berdasarkan kehadiran diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang [Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja](#) yaitu;

PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5

¹⁴ Lalu Husni, *op.cit*, h. 28.

ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

d. Kecelakaan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Kecelakaan kerja diartikan sebagai suatu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Namun, tidak semua kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan dimasukkan sebagai kecelakaan kerja.

E. Kerangka Teoretis

1. Teori Konsep Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam melakukan kerja sering kali pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹⁵ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam;¹⁶

- 1) Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

¹⁵Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. Jurnal; UIN Maliki Malang, Malang, 2012. hlm. 36.

¹⁶Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor, 2010. hlm. 61.

- 2) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Dari hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, Keselamatan dan kesehatankerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam setiap hal pasti terdapat tujuan ingin dicapainya suatu ketetapan hukum. Begitu pula dengan pemberlakuan perlindungan K3 yang tercantum di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mempunyai tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dari K3 yaitu:¹⁷

- a) Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktifitas kerja.
- b) Perlindungan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- c) Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

Serta tujuan khusus antara lain:

- a) Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- b) Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi.
- c) Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manuisi atau manusia dengan pekerjaan.

F. Metode peneltian

¹⁷Anonym. *Sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja*. Jurnal; USU Medan, Medan, 2012. hlm. 36.

Dalam rangka untuk memperoleh hasil yang diharapkan, tentunya dalam penelitian memerlukan metode yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, tanpa adanya metode seorang peneliti tidak akan mampu menemukan, merumuskan, menganalisa, maupun memecahkan masalah-masalah tertentu untuk mengungkapkan kebenaran.

Metode penelitian diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian adalah suatu upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran.¹⁸

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis empiris, yaitu penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Karena di samping melihat peraturan yang mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, dan juga mencari tahu Apa factor-faktor penghambat pemenuhan kewajiban terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di Hotel Abadi Suite Jambi.

¹⁸Mardalis.. *Metode Penelitian Suatu Proposal*. Bumi Aksara. Jakarta. 1989. Bumi Aksara. Hal 24.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan social legal research dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memberi solusi atas permasalahan hukum dengan menggabungkan analisa normatif dan pendekatan non-hukum/aspek sosial.¹⁹

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif yaitu penulis akan memberikan gambaran dan mendeskripsikan penelitian tentang gejala-gejala perilaku manusia yaitu tanggung jawab pengusaha perhotelan dalam memberikan jaminan sosial terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Dengan spesifikasi penelitian deskriptif ini diharapkan dapat memperkuat pendapat yang sudah ada dengan pendapat yang baru sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja oleh Hotel Abadi Suite Jambi.

4. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis mengambil tempat penelitian di Kota Jambi, yaitu di Hotel Abadi Suite Jambi yang beralamat di Jln Prof. HMO. Bafadhal No. 111 Sungai Asam, Ps. Jambi. Kota Jambi.

5. Sumber Data

¹⁹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Perss, Jakarta, 1986, hlm 51

Data merupakan sesuatu yang akan diteliti dalam hal ini adalah gejala dan hasil-hasilnya. Dalam penelitian ini data-data tersebut meliputi :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dilapangan melalui wawancara secara langsung dengan responden yang menjadi objek penelitian. Dalam hal ini dengan cara mengumpulkan data yang berguna dan berhubungan dengan masalah yang akan dicari jawabannya.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang didapat dari keterangan-keterangan atau pengetahuan yang diperoleh secara tidak langsung melalui studi-studi kepustakaan, dokumen-dokumen, buku-buku, Undang-Undang dan hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian, dan sumber-sumber tertulis lainnya.

6. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Purposive sampling* (sampel bertujuan), artinya memilih sample berdasarkan penilaian tertentu karena unsur-unsur, atau unit-unit yang dipilih dianggap mewakili populasi.²⁰ Berhubungan dengan ciri-ciri karakter dapat berupa pengetahuan, pengalaman, pekerjaan dan atau jabatannya yang bersangkutan dengan masalah penelitian. antara lain:

a. Manager Hotel Abadi Suite Jambi 1 orang

²⁰Bahder Johan Nasution, “*Metode Penelitian Ilmu Hukum*”, Bandung, Mandar Maju, 2008, hal. 159-160

- b. Karyawan Harian Lepas Hotel Abadi Suite Jambi yang mengalami kecelakaan
2 orang
- c. Pengawas pekerja lapangan 1 orang
- d. Tenaga kerja harian lepas 3 orang

7. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap responden dengan menggunakan pedoman pertanyaan untuk menentukan dan membantu memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini wawancara dilakukan secara tak berstruktur.

b. Studi Dokumen

Yaitu dengan mempelajari kepustakaan dan literature yang ada, yang berkaitan dengan masalah yang di teliti berupa hasil karangan para sarjana dan peraturan-praturan yang berkaitan dengan penelitian dan penulisan ini.

8. Analisis Data

Dari data yang diperoleh baik data primer maupun data skunder yang dikumpulkan dan di seleksi serta diklasifikasikan, kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu data yang telah di susun, di sederhanakan dan kemudian di jelaskan sesuai dengan kriterianya, selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan dengan metode deduktif yaitu dengan mempelajari hal-hal yang umum untuk memperoleh kesimpulan yang khusus.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara jelas dan terperinci mengenai seluruh isi dalam skripsi dan penelitian ini maka penulis menyusun sistematika penulisan dalam skripsi ini, antarlain sbagai brikut ;

BAB I: Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penulisan, kerangka konseptual, Landasan Teoretis, metode penelitian dan penulisan, serta sistematika penulisan. Bab ini berfungsi sebagai bab pengantar yang memberikan arahan atau pedoman dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan serta menentukan permasalahan yang akan dibahas pada Bab keempat dengan menggunakan landasan teori yang terdapat dalam pembahasan Bab pertama ini.

BAB II: Bab kedua merupakan bab yang menguraikan tentang tinjauan Pustaka Keselamatan dan Kesehatan kerja serta konsep perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

BAB III: Bab ketiga adalah bab pembahasan yang menguraikan tentang tinjauan umum tenaga kerja harian lepas, hak dan kewajiban buruh harian lepas dan pengaturan tentang tenaga kerja harian lepas.

BAB IV: Bab keempat adalah bab yang menguraikan tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja dan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

BAB V: Bab kelima adalah bab penutup, merupakan bab yang berisikan kesimpulan dari bab pembahasan serta berisikan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat pada skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. Prinsip Dan Ruang Lingkup Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Untuk itu ditempuh dengan kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh. Oleh karena itu, pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Beberapa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan seperti dalam Pasal 86 dan 87 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja atau 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
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan keselamatan kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
 3. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan

Selain itu dalam Undang-undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja, mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Untuk pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundang-undangan
2. Pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental, kemampuan fisik dari tenaga kerja baik yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur

Di tingkat peraturan yang lebih rendah yaitu dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja mengatur bahwa:

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
2. Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan: a. mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
3. Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Sedangkan tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan demikian eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja

2. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja
3. Agar pekerja dan orang-orang yang berada di sekitarnya terjamin keselamatannya
4. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah di segala tempat kerja baik di darat, di laut, maupun di udara dalam wilayah negara Republik Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja terbagi tiga, yaitu:²¹

1. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial
2. Adanya sumber berbahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus menerus maupun sewaktu-waktu.

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ialah pengusaha atau pemimpin atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pemimpin atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:²²

²¹Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 106

²²*Ibid*, hlm 119.

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai pengawas teknis berkeahlian khusus dari Depnaker
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.

Untuk melaksanakan pengawasan atau pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh direktur pengawasan perburuhan dan keselamatan tenaga kerja. Pengawasan langsung dilakukan oleh pegawai keselamatan dan ahli keselamatan kerja. Pihak yang tidak dapat menerima keputusan Direktur dapat mengajukan permohonan kerja kepada panitia undang. tata cara permulaan banding susunan panitia banding, tegas panitia banding dan lain-lain. Ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan Undang-undang sesuai Pasal 8 Undang-undang No 1 Tahun 1920, pengurus diwajibkan menuliskan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan di pindahkan sesuai sifat pekerja yang diberikan padanya. Penjelasan ini harus dilakukan secara berlaku kepada dokter yang dituju misalnya sesuai Pasal 9 Undang-undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pegawai wajib menjalankan kepada setiap tenaga kerja baru tentang:

1. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerjanya
2. Semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya
3. Alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan
4. Cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan seorang tenaga kerja, buruh dapat dipekerjakan, apabila ia telah memahami syarat-syarat tersebut di atas.

Untuk itu pengusaha/majikan wajib mengadakan pembicaraan dengan pekerja untuk:

1. Pencegahan kecelakaan kerja
2. Pemberantasan kecelakaan
3. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja
4. Pemberian pertama pada kecelakaan

Guna pemasyarakatan keselamatan kerja, maka Menteri tenaga kerja berwenang membentuk panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja tujuannya untuk memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja di tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Pengertian K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja)

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja juga dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, para

tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatannya di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.²³

Sedangkan syarat dalam keselamatan dan kesehatan kerja dalam peraturan perundangan No. 1 tahun 1970 Pasal 3 sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran
- c. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian - kejadian lain yang membahayakan
- d. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- e. Memberi alat pelindung diri pada para pekerja
- f. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan
- h. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- i. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang baik
- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- l. Menerapkan ergonomi di tempat kerja

²³Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 106

- m. Mengamankan dan mengamankan pengangkutan orang dan barang
- n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
- o. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- p. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- q. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja (Occupational Health) sebagai suatu aspek atau unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.

Menurut Lidya dalam Sayuti pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau perusahaan selama waktu kerja yang normal.²⁴

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara filosofi K3 didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani diri manusia pada umumnya dari tenaga kerja pada khususnya beserta hasil karyanya dalam rangka menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Secara keilmuan K3

²⁴*Ibid.* hlm. 107

didefinisikan sebagai ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologis untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan dari sudut ilmu hukum, K3 didefinisikan sebagai salah satu upaya perlindungan agar setiap tenaga kerja dan orang lain memasuki tempat kerja senantiasa dalam keadaan yang sehat dan selamatn serta sumber-sumber proses produksi dapat dijalankan secara aman, efisien dan produktif.

C. Prinsip Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Beberapa Pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal-hal sebagai berikut:²⁵

- 1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
- 3) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)

²⁵*Ibid.*

- 4) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- 5) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
- 6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
- 7) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
- 8) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1))
- 9) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
- 10) Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh atau tenaga kerja (Pasal 104 ayat (1)).

Menurut Asikin perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dibagi dalam tiga bagian, yaitu:²⁶

²⁶Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm 76.

1. Perlindungan ekonomis; Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial; Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis; Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka dalam bekerja.

Undang-undang Ketenagakerjaan secara filosofis dibentuk karena memiliki tujuan memberikan perlindungan yang optimal terhadap tenaga kerja dari tindakan sewenang-wenang para pengusaha. Adapun objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:²⁷

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
4. Perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan, anak dan penyandang cacat
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerjs
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

²⁷Abdul Hakim, *Op. Cit*, hlm 108-109.

Salah satu objek perlindungan tenaga kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah keselamatan dan kesehatan kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Untuk itu ditempuh dengan kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar tenaga kerja. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.²⁸

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara. Sedangkan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, sosial sehingga memungkinkan untuk bekerja secara optimal.²⁹

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para tenaga kerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat

²⁸*Ibid*, hlm 116.

²⁹*Ibid*,

kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Sedangkan tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan demikian eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:³⁰

1. Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja
2. Meningkatkan derajat kesehatan para tenaga kerja
3. Agar tenaga kerja dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya
4. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman, dan berdaya guna.

Ruang lingkup keselamtan dan kesehatan kerja adalah di segala tempat kerja baik di darat, di laut, maupun di udara dalam wilayah negara Republik Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja terbagi tiga, yaitu:³¹

1. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial
2. Adanya sumber berbahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus menerus maupun sewaktu-waktu.

D. Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja

³⁰*Ibid*, hlm 118.

³¹*Ibid*,

Hubungan kerja merupakan hubungan diantara dua pihak atau lebih dalam hal ini adalah pihak buruh dan pengusaha. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha ini lahir dari sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dimuat hak dan kewajiban dari para piha. Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 BW haruslah diperhatikan. Sahnya suatu perjanjian sesuai Pasal 1320 itu harus memenuhi unsur sebagai berikut:

1. Sepakat Mengikat Diri

Bahwa perjanjian itu haruslah merupakan kesepakatan dari para pihak yang membuatnya. Perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan tersebut adalah batal.

2. Kecakapan membuat perjanjian

Undang-undang Kerja No 12 Tahun 1948 Pasal 1 menentukan, bahwa seseorang pekerja sudah cakap apabila sudah berumur 18 tahun. Sementara Pasal 330 BW menentukan bahwa seseorang telah cakap hukum apabila telah berusia 21 tahun.

3. Suatu Hal Tertentu

Objek dari suatu perjanjian haruslah ada, misalnya dalam hal perjanjian kerja, maka objeknya adalah perjanjian tentang pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dirinci pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, upah dan lain-lain.

4. Suatu sebab yang halal

Artinya bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan moral dan kesusilaan, adat-istiadat dan lain-lain. Perjanjian kerja bersumber pada Pasal 1338 BW yang menentukan bahwa semua perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk dari perjanjian pada umumnya. Pengertian perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 1601 a BW yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri kepada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Sementara itu, Subekti memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.³²

Jika memperhatikan rumusan perjanjian kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa paling tidak ada empat unsur agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja, yaitu:³³

³²Subketi, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1985, hlm 58.

³³Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indoensia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm 34.

1. Adanya pekerjaan

Secara umum undang tidak mengatur mengenai pekerjaan. Pada pokoknya yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan majikan sesuai dengan perjanjian kerja hal ini merupakan klausul buruh mengikatkan diri untuk bekerja. Pada dasarnya buruh sendiri yang harus melakukan pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian, akan tetapi, apabila ia berhalangan melakukan pekerjaan tersebut, atas izin majikan dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikan melakukan pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1601 a BW, yaitu buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.

2. Ada Upah

Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-undang No 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa upah adalah imbalan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja sendiri maupun untuk keluarganya. Dengan demikian, intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh majikan kepada buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh.

3. Di Bawah Perintah

Unsur yang paling khas dalam suatu perjanjian kerja adalah bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh buruh berada di bawah perintah majikan. Mengenai seberapa jauh unsur di bawah perintah ini diartikan tidak ada kriteria yang pasti, tetapi yang pasti dalam perjanjian kerja unsur tersebut harus ada. Apabila sama sekali tidak ada ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja. Adanya unsur ketaatan sebagai perwujudan di bawah perintah, maka dalam Pasal 1601 i ditegaskan bahwa perjanjian keraj antara suami isteri dalam perkawinan tidak sesuai jika harus ada unsur ketaatan di dalamnya.

Prakteknya untuk mewujudkan unsur di bawah perintah ini, karena berbagai sebab misalnya jumlah buruh cukup banyak, atau buruh dibagi dalam berbagai bagian, buruh harus menaati peraturan kerja yang ada di perusahaan.hal ini ditegaskan dalam Pasal 1603 b yaitu buruh diwajibakn menaati peraturan-peraturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturanaturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan di dalam batas-batas aturan-aturan, undang-undnag atau perjanjian maupun reglemen atau jika itu tidak ada menurut kebiasaan.

4. Waktu Tertentu

Hubungan antara buruh dan majikan tidak berlangsung terus menerus atau abadi. Jika bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara buruh dengan majikan. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja. Disamping itu, waktu tertentu dapat pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau

kebiasaan. Persetujuan itu haruslah dilakukan dengan itikad baik dan mengikat kedua belah pihak yang membuatnya, apabila ada pihak yang tidak mematuhi maka pihak yang lain dapat meminta kepada pengadilan agar pihak lain itu melaksanakan persetujuan atau mentaati persetujuan yang telah dibuat itu. Perjanjian keraj pada umumnya dibuat secara sepihak oleh pengusaha dalam bentuk baku, jika ada pekerja yang ingin bekerja di pengusaha tersebut maka terlebih dahulu menandatangani perjanjian kerja baku, termasuk pada perjanjian kerja baku biasanya exoneratie yang melindungi pengusaha dari akibat-akibat tertentu. Untuk mencegah pengusaha merugikan pekerja dengan adanya klausul exoneratie tersebut, maka sepantasnya Depatemen Tenaga Kerja mengawasi masalah tersebut, sudah saatnya pemerintah mengawasi pembuatan kerja tersebut. Sedangkan persetujuan tidak dapat ditarik kembali artinya persetujuan yang telah dibuat itu tidak dapat dibatalkan secara sepihak, kecuali ada alasan-alasan yang sah menurut hukum untuk itu. Adapun alasan-alasan yang dibenarkan oleh undang-undang untuk membatalkan persetujuan secara sepihak diatur dalam Pasal 1321 BW yaitu:

1. Adanya kekhilafan
2. Adanya paksaan atau penipuan

Untuk pembatalan yang demikian harus dimintakan pada pengadilan. Paksaan terjadi, jika seseorang memberikan persetujuannya karena takut pada sesuatu ancaman. Misalnya akan dibuka rahasiannya, dianaya jika tidak menyetujui sesuatu. Perbuatan ancaman itu haruslah dilarang oleh undang-undang.

kalau tidak itu maka itu bukanlah suatu paksaan seperti melaporkan ke polisi, menggugat ke pengadilan, dan lainlain. Menurut Pasal 1601 BW perdata ada tiga jenis perjanjian untuk melakukan pekerjaan, yaitu:³⁴

1) Perjanjian untuk melakukan kerja tertentu

Dimana salah satu pihak menghendaki dari pihak lainnya, agar melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah. Misalnya seorang berobat kepada dokter, seorang lain minta bantuan kepada seorang pengacara dengan komisi tertentu dan sebagainya.

2) Perjanjian pemborongan pekerjaan

Dimana satu pihak pemborong mengikatkan dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan harta tertentu untuk pihak lainnya sebagai sebuah imbalan.

3) Perjanjian perburuhan

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dimana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan diri kepada pihak lainnya (pengusaha) selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan, akan tetapi sebaiknya dibuat secara tertulis untuk menghindari kekaburan perjanjian apabila dikemudian hari timbul masalah mengenai perjanjian tersebut. Dalam hal perjanjian dibuat secara tertulis maka biaya akta dan biaya

³⁴Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm 69.

lainnya menjadi tanggungan pengusaha sebagai pihak yang akan mempekerjakan pekerja pada perusahaannya.

Dalam praktek kita mengenal ada perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu misalnya perjanjian kerja untuk satu tahun dan setelah tenggang waktu itu terlewati bagi pekerja yang dibutuhkan kontrak kerjanya diperpanjang lagi untuk masa tertentu. Hal ini merupakan upaya pengusaha menghindari tuntutan pembayaran pesangon apabila terhadap tenaga kerja tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja.³⁵

Bagi tenaga kerja yang tidak disukai, perjanjian kerjanya tidak diperpanjang lagi tanpa harus memberikan pesangon. Akan tetapi bagi pekerja yang masa kerjanya satu tahun dan diperpanjang tiga tahun dan tiga kali berturut-turut maka itu dianggap sebagai kerja yang berkesinambungan. Oleh karenanya apabila kontraknya tidak diperpanjang lagi, maka itu adalah PHK dan berhak atas pesangon.

Seorang tenaga kerja yang sudah bersuami dapat membuat perjanjian kerja dengan pengusaha karena ia telah mendapat izin dari suaminya. Oleh karena itu ia dapat melakukan sendiri semua tindakan yang berkenaan dengan perjanjian kerja. Bagi tenaga kerja yang belum dewasa baru mampu membuat perjanjian kerja setelah mendapat izin dari walinya, baik secara lisan maupun tulisan. Kuasa lisan berlaku hanya untuk perjanjian tertentu. Apabila tenaga kerja yang

³⁵*Ibid.* hlm 70.

belum dewasa itu belum genap 18 tahun maka kuasa itu harus diberikan di hadapan pengusaha atau wakilnya.

Setiap perjanjian kerja memiliki batas waktu untuk berakhirnya perjanjian tersebut, terdapat beberapa alasan berakhirnya suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yaitu:³⁶

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 62 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja selain alasan-alasan tersebut di atas atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Sebagai contoh apabila seorang pekerja dikontrak dengan perjanjian kerja

³⁶Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan dan Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 11.

waktu tertentu selama satu tahun, kemudian setelah 6 bulan berjalan, pekerja tersebut diberhentikan secara sepihak oleh pengusaha maka pengusaha tersebut diwajibkan membayar sisa kontrak selama 6 bulan.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA TENAGA KERJA HARIAN LEPAS

A. Pengertian Tenaga Kerja Harian Lepas

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan status baik itu pekerja tetap ataupun pekerja harian lepas. Kenyataannya industri industri masih banyak mempekerjakan pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas masih belum mendapatkan perlindungan sesuai haknya sehingga perlu adanya suatu peraturan yang mengatur tentang pekerja harian lepas.

Pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang diikat dengan hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja/buruh harian lepas karena pekerja/buruh yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja/buruh tetap. Umumnya pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus-menerus tetapi bersifat musiman.

Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 12 menjelaskan tentang pekerja harian lepas yaitu:³⁷

- a. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- b. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/ buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:
 - 1) Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
 - 2) Nama/alamat pekerja/buruh.
 - 3) Jenispekerjaan yang dilakukan.
 - 4) Besarnyaupahdan/atauimbalanlainnya.
- c. Daftar pekerja/buruh sebagai mana dimaksud dala mayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak memperkerjakan pekerja/buruh.

Tenaga kerja harian lepas merupakan buruh yang diikat dengan hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan.

³⁷Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jambatan, Jakarta, 1972, Hlm. 1

B. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Harian Lepas

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

a. Hak-hak Pekerja

- 1) Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 4) Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- 6) Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 7) Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

- 8) Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- 9) Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 10) Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- 11) Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- 12) Pasal 82 Pekerja 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.
- 13) Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.

b. Kewajiban Tenaga Kerja/Pekerja

- 1) Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- 2) Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- 3) Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- 4) Pasal 140 ayat (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

C. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas

Banyak sekali peraturan perundang-undangan yang melindungi seorang tenaga kerja. Seperti yang diketahui bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan majikan.³⁸

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan berlaku untuk semua pekerja tanpa membedakan statusnya baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja harian lepas. Namun pada kenyataannya masih banyak pekerja harian

³⁸Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 84

lepas yang masih belum mendapatkan perlindungan sebagaimana mestinya maka dari itu perlu adanya suatu peraturan yang memberikan perlindungan bagi pekerja harian lepas. Pelaksanaan perlindungan pekerja harian lepas seharusnya sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ketentuan yang mendasari terbentuknya Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 sampai dengan Pasal 59, yang mana di bagian akhir dalam Pasal 59 ayat (8) disebutkan bahwa “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri”.

Perjanjian pekerja harian lepas diatur dalam Pasal 10 sampai dengan Pasal 12 Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ada beberapa ketentuan umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu :

- a. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- b. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

- c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Sebelum adanya Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sudah ada aturan yang mengatur tentang jaminan sosial terhadap pekerja harian lepas yaitu Keputusan Menteri Nomor 150 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Tertentu Pasal 2 ayat (1) “Setiap pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek kepada Penyelenggara”.

Sama halnya setelah terbitnya Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Pasal 15 ayat (1) disebutkan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”. Jika pemberi kerja selain penyelenggara negara tidak melaksanakan ketentuan tersebut maka akan dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dapat berupa:

- a. Teguran tertulis
- b. Denda; dan/atau
- c. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas Yang Mengalami Kecelakaan Kerja oleh PT. Abadi Suite Jambi

Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dikenal adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴ Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam di mungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang

dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁹

Ada dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana disebutkan dan diatur dalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor RI 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lebih lanjut, menurut pasal 56 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan PKWT didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dari pasal 56 sampai dengan Pasal 59, yang pada bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen Nomor 100 Tahun 2004).

KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004 tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai PKWT, yang di dalamnya mengatur juga mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN ini merupakan

³⁹H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan Yang Telah Direvisi)*, Jakarta, Restu Agung, 2009, h. 46-47.

bagian dari PKWT (Pasal 10 s/d pasal 12 KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004). Namun demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum PKWT, yang mana dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas dimuat beberapa syarat antara lain:

- 1) Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran,
- 2) Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu pemberian dalam bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Karena adanya suatu hubungan hukum maka timbulah perlindungan hukum. Hubungan hukum adalah subjek hukum yang mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban) atau memiliki relevansi hukum yang melakukan interaksi.⁴⁰ Terdapat tiga macam klasifikasi perlindungan tenaga kerja yakni:⁴¹

⁴⁰Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum Cetakan Kedelapan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2006, hlm 49

⁴¹*Ibid.*

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan perlindungan tersebut harus sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. Bagi pekerja/buruh, dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerja semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.⁴² Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sudah diatur perlindungan hukum. perlindungan hukum yang diatur seperti: perlindungan upah, keselamatan dan kesehatan kerja, fasilitas kerja, perlakuan yang sesuai dengan hakekat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴³

⁴²Yuliana, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Harian Lepas Terhadap Kecelakaan Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan (Studi di Hotel Vila Ombak)*. Jurnal Hukum, 2018, hlm. 1-17

⁴³*Ibid.*

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan kerja ini akan mencakup:⁴⁴

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti.

Berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja harian lepas pada PT. Abadi Suit Jambi, ada 3 (tiga) macam perlindungan tenaga kerja menurut bapak imam sebagai Manager PT. Abadi Suit Jambi yang diterapkan di Abadi Suit Hotel yaitu:⁴⁵

1. Perlindungan ekonomis dengan memberikan pekerja upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
2. Perlindungan sosial dengan mendaftarkan pekerja tetap maupun kontrak dalam program BPJS, baik BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan.

⁴⁴Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 42

⁴⁵Hasil Wawancara Bersama Bapak Imam Manager PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

3. Perlindungan Teknis dengan memberikan pelatihan kerja untuk menyesuaikan lingkungan kerja, dan pelatihan untuk menanggulangi terjadinya kecelakaan kerja (pelatihan teknis K3).

PT. Abadi Suit Jambi merupakan usaha yang bergerak dibidang pariwisata dan perhotelan. dalam kesehariannya PT. Abadi Suit Jambi membutuhkan pekerja harian lepas dalam pelaksanaan pengelolaan dan perawatan lingkungan hotel, resiko tinggipun harus dihadapi oleh para pekerja harian lepas apabila mengalami suatu kecelakaan kerja, oleh sebab itu perlindungan hukum sangat dibutuhkan dalam hal tersebut. Jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dari beserta keluarganya secara wajar, antara meliputi sandang, pangan papan, pendidikan, kesehatan.

Penulis telah melakukan wawancara dengan bapak Jaka selaku pengawas operasional PT. Abadi Suit Jambi, beliau mengatakan bahwa perekrutan pekerja harian lepas hanya berdasarkan dengan perjanjian secara lisan, dimana didalamnya hanya dijelaskan tentang pekerjaan yang harus dilakukan dan upah yang akan diterima oleh pekerja yang dibayarkan setelah menyelesaikan pekerjaan tersebut. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh sebesar Rp. 100.000,- per hari dan sudah termasuk uang makan per hari yang diberikan pada hari itu juga, saat para perekerja/buruh tersebut telah

menyelesaikan pekerjaan mereka, pekerja/buruh tersebut tidak diberi upah jika mereka tidak bekerja atau libur.⁴⁶

Hal tersebut merupakan implementasi dari ketentuan “Pasal 13 ayat 1 PP Nomor 75 Tahun 2015, dimana Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.” Dari wawancara yang penulis lakukan, dapat dikatakan bahwa jenis perjanjian kerja pada PT. Abadi Suit Jambi ini adalah jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hal tersebut diatur dalam “Pasal 57 ayat 2 UUK yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

Dalam ketentuan “Undang-Undang Dasar 1945 mengenai perlindungan terhadap hak pekerja yang bersumber pada ketentuan Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” “Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dari ketentuan tersebut dapat dilihat bahwa hak untuk bekerja telah dilindungi dan memperoleh tempat penting oleh Undang-Undang Dasar 1945. Upah yang diterima oleh Pekerja/buruh merupakan

⁴⁶Hasil Wawancara Bersama Bapak Jaka Pengawas Operasional PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

bentuk prestasi dari suatu pengusaha ketika dari buruh itu sendiri telah memberikan suatu prestasi kepada pengusaha yang dalam hal ini suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut.⁴⁷

Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja, kecelakaan kerja merupakan resiko yang sering kali dihadapi oleh tenaga kerja yang dihadapi para pekerjanya untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko sosial, seperti kematian atau karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.

Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan pemberian santunan meliputi kecelakaan di tempat kerja, kecelakaan menuju di tempat kerja, atau pulang dari tempat kerja, di tempat lain yang berhubungan dengan pekerjaan dalam rangka tugas kerja dan sakit di tempat kerja.⁴⁸ Bentuk pertanggungjawaban manajemen PT. Abadi Suit Jambi, apabila terdapat pekerja yang mengalami kecelakaan kerja namun para pekerja tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS yaitu dengan menanggung biaya rumah sakit.

⁴⁷Hasil Wawancara Bersama Bapak Jaka Pengawas Operasional PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

⁴⁸Hasil Wawancara Bersama Bapak Imam Manager PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

Bentuk perlindungan lain yang disediakan oleh manajemen PT. Abadi Suit Jambi dalam rangka perlindungan bagi tenaga kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS yang bekerja di PT. Abadi Suit Jambi sebelum terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan medical room dan diberikan pertolongan pertama oleh Tim ERT (*Emergency Rescue Team*) First Aid PT. Abadi Suit Jambi, serta adanya pelatihan teknis bagi setiap pekerja baru untuk menyesuaikan lingkungan kerja demi menanggulangi adanya resiko kecelakaan kerja, selain itu juga pekerja diberikan waktu penyesuaian lingkungan kerja dengan alat-alat yang dipergunakan di hotel yang belum biasa digunakan. dan diketahui bahwa terdapat 1 orang tenaga ahli K3 di Hotel ini.⁴⁹

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama manajemen PT. Abadi Suit Jambi menjelaskan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan menyangkut beberapa aspek, yaitu kesehatan lingkungan hotel, kesehatan personal karyawan, pencegahan kecelakaan yang mungkin terjadi serta penanganan dan penanggulangannya. Untuk mewujudkan Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di hotel, kita harus mewujudkan semua aspek tersebut. Semua aspek tersebut berhubungan dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Adapun penjelasannya adalah sebagai beriku.⁵⁰

1. Kesehatan Lingkungan Hotel

Berikut beberapa persyaratan kesehatan yang perlu diperhatikan oleh pihak hotel:

⁴⁹Hasil Wawancara Bersama Bapak Imam Manager PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

⁵⁰Hasil Wawancara Bersama Bapak Imam Manager PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

- a. Lokasi: terhindar dari pencemaran zat kimia, fisika dan pencemaran bakteri dan tidak terletak di daerah banjir.
- b. Lingkungan: bersih, tidak memungkinkan sebagai tempat bersarang atau berkembangnya serangga dan tikus, dan dapat mencegah masuk dan berkembang biak binatang pengganggu lainnya.
- c. Bangunan: kokoh, penggunaan ruangan dipergunakan sesuai dengan fungsinya, konstruksi lantai bersih, kedap air dan permukaan rata dan tidak licin, bangunan berwarna terang, atap harus kuat dan tidak bocor, langit-langit harus tinggi dari lantai.
 - 1) minimal 2,5 meter, pintu dapat dibuka dan ditutup serta dikunci dengan baik, dan pencahayaan harus baik. Hal-hal yang perlu dilakukan untuk menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan hotel adalah sebagai berikut :
 - 2) Bersihkan ventilasi, ceiling, pintu dan jendela secara teratur.
 - 3) Lantai dan dinding dibersihkan menggunakan air yang dicampur dengan bahan pembersih lantai, kemudian dikeringkan.
 - 4) Toilet di lingkungan hotel harus selalu bersih dan tidak mengeluarkan bau.
 - 5) Tempat makan selalu dibersihkan.

2. Kesehatan Karyawan Hotel

Standar berikut ini berkaitan dengan penampilan dan kesehatan dari para karyawan atau pelaksana pelayanan. Standar ini dapat digunakan sebagai daftar periklanan umumnya merupakan suatu peraturan dan ketentuan bagi para karyawan

atau pelaksana pelayanan pada waktu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sebagai contoh:⁵¹

- a. Penampilan yang segar, bersih, rapi (rambut harus tersisir rapi, gigi harus bersih, kulitsebaiknya tidak kering, dan nafas tidak berbau).
 - b. Tangan dan kuku yang bersih.
 - c. Tidak memakai pewarna kuku atau perhiasan yang berlebihan.
 - d. Hindarkan penggunaan “make up” atau parfume yang berlebihan.
 - e. Luka-luka harus dirawat dan terbalut.
 - f. Seragam harus bersih, disetrika dengan baik dan rapi, serta pantas dipakai.
 - g. Sepatu sesuai dengan warna yang ditentukan, bersih dan mengkilat.
3. Pencegahan dan Penanggulangan Kecelakaan Kerja Secara Umum
- a. Pengamatan Resiko Bahaya di Tempat Kerja

Pengamatan resiko bahaya di tempat kerja merupakan basis informasi yang menghubungkan dengan banyaknya dan tingkat jenis kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Ada 2 (dua) tipe data untuk mengamati resiko bahaya di tempat kerja.

- 1) Pengukuran resiko kecelakaan, yaitu mengkalkulasi frekwensi kecelakaan dan mencatat tingkat jenis kecelakaan yang terjadi sehingga dapat mengetahui harikerja yang hilang atau kejadian fatal pada setiap pekerja.

⁵¹Hasil Wawancara Bersama Bapak Imam Manager PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

2) Penilaian resiko bahaya, yaitu mengindikasikan sumber pencemaraan, faktor bahaya yang menyebabkan kecelakaan, tingkat kerusakan dan kecelakaan yang terjadi. Misalnya bekerja di ketinggian dengan resiko terjatuh dan luka yang diderita pekerja atau bekerja di pemotongan dengan resiko terpotong karena kontak dengan benda tajam dan lain-lain.

4. Pelaksanaan SOP Secara Benar di Tempat Kerja

Standar Operasional Prosedur adalah pedoman kerja yang harus dipatuhi dan dilakukan dengan benar dan berurutan sesuai instruksi yang tercantum dalam SOP, perlakuan yang tidak benar dapat menyebabkan kegagalan proses produksi, kerusakan peralatan dan kecelakaan.

5. Pengendalian Faktor Bahaya di Tempat Kerja

Sumber pencemaran dan faktor bahaya di tempat kerja sangat ditentukan oleh proses produksi yang ada, teknik/metode yang di pakai, produk yang dihasilkan dan peralatan yang digunakan. Dengan mengukur tingkat resiko bahaya yang akan terjadi, maka dapat diperkirakan pengendalian yang mungkin dapat mengurangi resiko bahaya kecelakaan.

6. Peningkatan Pengetahuan Tenaga Kerja Terhadap Keselamatan Kerja

Untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan perlu memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja tentang pentingnya pelaksanaan keselamatan kerjasaat melakukan aktivitas kerja agar mereka dapat melaksanakan budaya keselamatankerja di tempat kerja. Peningkatan pengetahuan tenaga kerja dapat dilakukan dengan memberi pelatihan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada awal bekerja dan secara berkala untuk penyegaran dan peningkatan wawasan. Pelatihan ini dapat membantutenaga kerja untuk melindungi dirinya sendiri dari faktor bahaya yang ada ditempatkerjanya.

7. Pemasangan Peringatan Bahaya Kecelakaan di Tempat Kerja.

Banyak sekali faktor bahaya yang ditemui di tempat kerja, pada kondisitertentu tenaga kerja atau pengunjung tidak menyadari adanya faktor bahaya yang adaditempat kerja, untuk menghindari terjadinya kecelakaan maka perlu dipasang rambu-rambu peringatan berupa papan peringatan, poster, batas area aman dan lainsebagainya.

Selain upaya pencegahan juga perlu disediakan sarana untuk menanggulangi kecelakaan yang terjadi di tempat kerja yaitu:

a) Penyediaan P3K

Peralatan P3K yang ada sesuai dengan jenis kecelakaan yang mungkin terjadidi tempat kerja untuk mengantisipasi kondisi korban menjadi lebih parah apabilaterjadi kecelakaan, peralatan tersebut harus tersedia di tempat kerja dan mudahdijangkau, petugas yang bertanggung jawab melaksanakan P3K harus kompeten danselalu siap apabila terjadi kecelakaan di tempat kerja.

b) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Tanggap Darurat

Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja terkadang tanpa kita sadariseperti terkena bahan kimia yang bersifat korosif yang dapat

menyebabkan iritasi kulit/mata atau terjadinya kebakaran, untuk menanggulangi keadaan tersebut perencanaan dan penyediaan peralatan/perlengkapan tanggap darurat di tempat kerjasangat diperlukan seperti pemadam kebakaran, hidran, peralatan emergency shower, eye shower dengan penyediaan air yang cukup, semua peralatan ini harus mudah dijangkau.

Metode pertanggungjawaban manajemen PT. Abadi Suit Jambi tersebut maksudnya adalah membebankan tanggung jawab untuk menanggung tenaga kerja yang terkena resiko kerja, sepenuhnya pada manajemen PT. Abadi Suit Jambi. Metode ini didasarkan pada prinsip, bahwa siapa yang mempekerjakan tenaga kerja tentu harus bertanggung jawab atas tenaga kerja tersebut.

Selain itu Bentuk pertanggung jawaban PT. Abadi Suit Jambi terhadap tenaga kerja harian lepas antara lain berupa:

1. Uang Perawatan sebesar Rp. 300.000 (maksimum), apabila pekerja berobat ke Rumah Sakit atau opname, pihak Hotel menanggung sebesar Rp. 300.000 (maksimum).
2. Adanya *House Clinic*, yaitu ruang perawatan untuk pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di lingkungan kerja, perawatan bersifat gratis sampai pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sembuh total.

Berdasarkan dengan wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja harian lepas bernama bapak Dian, beliau menyatakan bahwa “saya bersyukur bisa bekerja disini, karena ketika saya mengalami kecelakaan saat sedang bekerja, biaya untuk saya

berobat dibiayai oleh pihak PT. Abadi Suit Jambi hingga saya sembuh dan dapat bekerja kembali. Tapi saya tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan, bagi saya bisa menghidupi keluarga dan masih bisa bekerja saja saya sudah sangat bersyukur”⁵² Dari wawancara diatas, memang belum mencerminkan perlindungan sosial bagi para pekerja/ buruh di PT. Abadi Suit Jambi seperti yang diatur dalam “Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. KEP150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 2 Ayat 1 yang berbunyi Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PWKT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara”, selain itu, “dalam Ketentuan Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menyebutkan bahwa Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.”

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Imam selaku Manager PT. Abadi Suit Jambi, beliau mengatakan “saya pikir untuk mendaftarkan para pekerja (pekerja harian lepas) ini pada program BPJS itu bukan kewajiban perusahaan, oleh karna itu saya sama sekali belum pernah mendaftarkan para pekerja

⁵²Hasil Wawancara Bersama Bapak Dian Buruh Harian Lepas PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

(pekerja harian lepas) saya untuk mengikuti program BPJS”.⁵³ Jika Merujuk Pada ketentuan “Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,” seharusnya pemilik dari PT. Abadi Suit Jambi mendaftarkan para pekerjanya (pekerja harian lepas) dalam program BPJS Ketenagakerjaan, agar jika dikemudian hari terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan, para pekerja tersebut bisa mendapat perlindungan yang semestinya. Dalam hal perlindungan teknis para pekerja/buruh telah di penuhi oleh PT. Abadi Suit Jambi dengan membiayai biaya pengobatan bagi pekerjanya bila mengalami kecelakaan saat bekerja.

Jika dilihat dari segi hukum, kedudukan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan kurang tepat bagi pekerja/ buruh, karena perjanjian kerja tersebut haruslah tertulis agar memiliki kekuatan hukum yang kuat, sehingga hak dan kewajiban para pekerja dapat dilindungi oleh hukum yang berlaku. Namun, jika lisan maka pekerja/ buruh tersebut dapat dikatakan sebagai PKWTT, selain itu pihak pengusaha bisa saja mengingkari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh, sedangkan di sisi lain pihak pekerja/ buruh tidak bisa melakukan apa-apa karena kurangnya sosialisasi terhadap pekerja/buruh tentang pentingnya perjanjian kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Jambi dan pekerja/buruh tidak bisa memperlihatkan bukti otentik yang bisa dijadikan acuan dalam menuntut hak nya sebagai pekerja.

⁵³Hasil Wawancara Bersama Bapak Imam Manager PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

Dengan demikian perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh adalah pihak pengusaha sudah seharusnya menyiapkan dokumen perjanjian kerja tertulis dan telah disetujui oleh kedua belah pihak, baik pihak pemberi kerja dan pihak pekerja/buruh, hal ini dilakukan demi kebaikan kedua belah pihak dikemudian hari.

B. Hambatan-Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada PT. Abadi Suit Jambi

Dalam pembangunan nasional, peran pekerja/buruh semakin meningkat dan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Dalam hal ini pemberian perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan terhadap tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja.⁵⁴ Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di PT. Abadi Suit Jambi, antara lain:⁵⁵

1. Dari Segi Pekerja

a. Rendahnya tingkat Pendidikan

Pekerja harian lepas yang bekerja pada PT. Abadi Suit Jambi dapat dikatakan termasuk dalam kategori memiliki Pendidikan yang cukup rendah,

⁵⁴Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I Made Udiana, and I Ketut Markeling. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure*. Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum 05, No.1, 2017, hlm. 1-15

⁵⁵Hasil Wawancara Bersama Bapak Imam Manager PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

dikatakan demikian karena kebanyakan dari pekerja harian lepas masih lemah cara berpikir dan cara pandangnya. Mereka tidak dapat berpikir terlalu jauh tentang peningkatan signifikan dalam kehidupan, yang dipikirkan oleh pekerja harian lepas yang bekerja pada PT. Abadi Suit Jambi adalah bagaimana cara agar bisa bertahan hidup dalam situasi seperti saat ini. Berdasarkan dengan wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja harian lepas PT. Abadi Suit Jambi, bapak Joni menyatakan bahwa “ saya tidak terlalu berpikir dan berharap banyak tentang pekerjaan apalagi perlindungan hukum bagi kaum kami, yang saya pikirkan saat ini adalah bagaimana cara saya bertahan hidup, bekerja sesuai dengan yang diperintahkan, dan menerima upah untuk bisa menyambung kehidupan bagi saya dan keluarga saya”.⁵⁶ Hal ini membuktikan bahwa pekerja harian lepas memiliki cara pandang yang sangat sempit perihal pekerjaan yang diambil tanpa memikirkan resiko yang akan terjadi di kemudian hari, akan tetapi hal tersebut dapat dimaklumi karena rendahnya tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh para pekerja. Salah satu faktor yang berpengaruh pada kepatuhan seseorang terhadap hukum adalah kesadaran hukum. Salah satu indikator pada tingkat kesadaran hukum adalah pengetahuan hukum. Pengetahuan dapat diukur dari tingkat pendidikan.

b. Faktor Ekonomi

⁵⁶Hasil Wawancara Bersama Bapak Joni Buruh Harian Lepas PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

Berdasarkan dengan wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja harian lepas PT. Abadi Suit, bapak Joni menyatakan bahwa “ saya tidak terlalu berpikir dan berharap banyak tentang pekerjaan apalagi perlindungan hukum bagi kaum kami, yang saya pikirkan saat ini adalah bagaimana cara saya bertahan hidup, bekerja sesuai dengan yang diperintahkan, dan menerima upah untuk bisa menyambung kehidupan bagi saya dan keluarga saya”.⁵⁷ Hal ini membuktikan bahwa karena kemampuan ekonominya rendah, pekerja harian lepas pada PT. Abadi Suit ini tidak terlalu menghiraukan masalah perlindungan hukum, yang penting adalah bisa bekerja untuk menafkahi keluarganya.

2. Dari Segi Pengusaha

a. Permodalan

Modal mempunyai peranan yang besar dalam proses produksi dan perkembangan suatu perusahaan. Modal besar maupun kecil belum menjadi suatu jaminan bagi perusahaan menjadi maju. Namun keuletan dan ketrampilan pengusaha di dalam memasarkan produk/jasa yang dihasilkan sangat dibutuhkan sehingga perusahaan akan terjadi percepatan proses perputaran modal yang akan berdampak pada perusahaan yang akan semakin maju bahkan berdampak pada pekerja/buruh sendiri.

⁵⁷Hasil Wawancara Bersama Bapak Joni Buruh Harian Lepas PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

Dari segi permodalan ternyata dijadikan suatu alasan bagi pihak pengusaha untuk melepas tanggungjawabnya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

b. Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha

Pengusaha sebagai pemilik modal pada dasarnya hanya mementingkan besarnya keuntungan yang akan diterima dari hasil penjualan produk. Kondisi yang demikian telah menyebabkan pengusaha selalu memperhitungkan segala sesuatunya didalam pengeluaran keuangan. Salah satunya biaya yang berkaitan dengan pekerja/buruh.

Pengusaha dapat menikmati hasil yang diperoleh tidak lepas dari peran pekerja/buruh. Maka pihak pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh. Namun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh membutuhkan tingkat kesadaran yang tinggi dari pihak pengusaha. Sedangkan kenyataannya, pihak pengusaha kebanyakan tidak menyadari bahwa mereka mempunyai kewajiban yang lain di samping membayar upah yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pihak pengusaha menyatakan bahwa:

“Kebanyakan pekerja/buruh mendapatkan upah yang besarnya sudah diperhitungkan sebelumnya namun para pekerja/buruh mengharapkan bagian

yang lain yaitu berupa tunjangan. Padahal upah yang diberikan besarnya sudah layak untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari”⁵⁸

c. Belum maksimalnya penerapan perlindungan hukum sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas, harus sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku yaitu “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” serta “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” Sebagaimana yang kita ketahui bahwa dalam “Pasal 10 ayat 2 keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor kep-100/MEN/VI/2004 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, menyebutkan bahwa :

“perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilakukan dengan ketentuan pekerja atau buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan” selanjutnya, pada “Pasal 10 ayat 3 menyebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap pekerja harian lepas yang bekerja pada PT. Abadi Suit yaitu Bapak Kadir sebagai pekerja harian lepas, menyatakan

⁵⁸Hasil Wawancara Bersama Bapak Imam Manager PT. Abadi Suit Jambi pada Tanggal 1 Januari 2022

bahwa memang benar gajinya dihitung perhari sebanyak kehadirannya selama sebulan yang akan dibayarkan sebulan sekali oleh PT. Abadi Suit, Bapak Kadir selaku pekerja harian lepas bekerja selama 6 hari dalam seminggu, yang artinya dia hanya mendapat libur 1 hari selama seminggu. Dengan waktu kerja 8 jam sehari dan waktu istirahat selama 1 jam sehari. Upah yang didapatkan perhari adalah sebesar Rp 100.000,- sudah termasuk uang makan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Bentuk perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja namun para pekerja tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS yaitu dengan menanggung

biaya rumah sakit para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja namun para pekerja tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS. Bentuk perlindungan lain dalam rangka perlindungan bagi tenaga kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS sebelum terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan dibuatnya ruang pertolongan pertama bagi para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan diberikan pertolongan pertama oleh tim dari perusahaan tersebut oleh karena itu terhadap karyawan tetap dari perusahaan tersebut harus ada beberapa karyawan yang mendapat pelatihan dalam rangka memberikan pertolongan pertama, serta adanya pelatihan teknis bagi setiap pekerja baru untuk menyesuaikan lingkungan kerja demi menanggulangi adanya resiko kecelakaan kerja, selain itu juga pekerja diberikan waktu penyesuaian lingkungan kerja dengan alat-alat yang dipergunakan di perusahaan yang belum biasa digunaka

2. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas PT. Abadi Suit ada lima faktor, yaitu faktor Pendidikan buruh, faktor ekonomi buruh, faktor pengusaha yang belum maksimal dalam penerapan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, serta faktor permodalan dari pihak perusahaan dan Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha.

B. SARAN

1. Wajib mendaftarkan pekerja harian lepas kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam hal ini perusahaan diwajibkan mendaftarkan para pekerja harian lepas ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial guna menghindari resiko kerja di lapangan

yang berkaitan dengan alat-alat berat proyek jasa konstruksi. Hal ini juga diatur dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial

2. Perusahaan telah memberikan perlindungan hukum terkait waktu kerja dan pengupahan akan tetapi masih ada beberapa penyimpangan terkait masalah jaminan sosial. Diharapkan pihak perusahaan memiliki keterbukaan dan memperbarui isi perjanjian yang memuat hak-hak pekerja harian lepas yang menyejahterakan pihak pekerja harian lepas agar terjadi hubungan kerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009

Asri Wijayanti, , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009

- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Mardalis.. *Metode Penelitian Suatu Proposal*. Bumi Aksara. Jakarta. Bumi Aksara. 1989.
- Tim Visi Yustisia, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, 2014
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor, 2010
- Bahder Johan Nasution, “*Metode Penelitian Ilmu Hukum*”, Bandung, Mandar Maju, 2008
- Anonym. *Sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja*. Jurnal; USU Medan, Medan, 2012
- Kartonegoro, *Diktat Kuliah Hukum Perdata*, Balai Lektor Mahasiswa, Jakarta. 2015.
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 1993
- Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undangundang No. 13 Taun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. Jurnal; UIN Maliki Malang, Malang, 2012
- Anonym. *Sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja*. Jurnal; USU Medan, Medan, 2012.

B. Undang-undang

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial

Undang-undang No. 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial

Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

C. Jurnal

Dwi Suryahartati, M. Amin Qodri, *Pelaksanaan Kontrak Kerja Konstruksi Antara Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Dengan CV. Analis Konstruksi*, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Oktober 2020.

Eza Amalia, M. Hosen, Firya Oktaviarni, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi*, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Februari 2021.

Bima Pratama, Dwi Suryahartati, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Pada Rumah Potong Hewan Kota Jambi*, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Oktober 2020