

UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL)
BAGIAN KEBERSIHAN PADA HOTEL PUNDI REZEKI
DI KOTA JAMBI**

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

Oleh

**NI LUH K. RENNY ANTARI
NIM. 1700874201496**

2023

**UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : NI LUH K. RENNY ANTARI
N I M : 1700874201496
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

JUDUL SKRIPSI :

**PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) BAGIAN
KEBERSIHAN PADA HOTEL PUNDI REZEKI DI KOTA JAMBI**

Telah Disetujui Oleh Kedua Pembimbing Pada Tanggal Yang Tertera Di Bawah Ini
Untuk Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Fakultas Hukum
Universitas Batanghari Jambi

Jambi September

2023

Menyetujui,
Pembimbing Pertama




(Syarifah Mahila, S.H., M.H.)

Menyetujui,
Pembimbing Kedua



(Hermanyanti, S.H., M.H.)

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Perdata



(Syarifah Mahila, S.H., M.H.)

**UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : NI LUH K. RENNY ANTARI
N I M : 1700874201496
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

JUDUL SKRIPSI :

**PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) BAGIAN
KEBERSIHAN PADA HOTEL PUNDI REZEKI DI KOTA JAMBI**

Telah Berhasil Di Pertahankan Dihadapan Tim Penguji Dalam Sidang Skripsi
Pada Hari Sabtu, 05 Agustus 2023 Pukul 10:30 Wib Di Ruang Ujian Skripsi
Anwar Kertopati Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

Di Syahkan Oleh:

Pembimbing Pertama



(Syarifah Mahila, S.H., M.H.)

Pembimbing Kedua



(Herma yanti, S.H., M.H.)

Jambi, September
2023

Ketua Bagian Hukum Perdata



(Syarifah Mahila, S.H., M.H.)

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Batanghari



(Dr. Muslih, S.H., M.Hum)

UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI


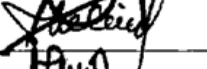
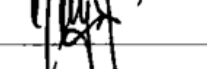
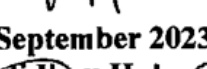
Nama : NI LUH K. RENNY ANTARI
N I M : 1700874201496
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

JUDUL SKRIPSI :

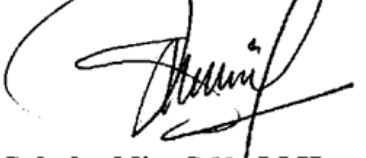
PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) BAGIAN
KEBERSIHAN PADA HOTEL PUNDI REZEKI DI KOTA JAMBI

Skripsi Ini Telah Diujikan dan Dinyatakan Lulus oleh Tim Penguji
Pada Hari Sabtu, Tanggal 05 Bulan Agustus Tahun 2023 Pukul 10.30 WIB
Di Ruang Ujian Skripsi Anwar Kertapati
Fakultas Hukum Universitas Batanghari

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
Nur Fauzia, S.H., M.H.	Ketua	
Sumaidi, S.Ag., S.H., M.H.	Penguji Utama	
Syarifa Mahila, S.H., M.H.	Penguji Anggota	
Herma yanti, S.H., M.H.	Penguji Anggota	

Jambi, September 2023
Ketua Prodi Ilmu Hukum


(Dr. S. Sahabuddin, S.H., M.Hum.)

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : NI LUH K. RENNY ANTARI
N I M : 1700874201496
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

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 pengarahan dari para 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 di Fakultas Hukum Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenarnya, 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, September 2023

Mahasiswa yang bersangkutan,



(NI LUH K. RENNY ANTARI)

ABSTRAK

Pekerja harian lepas adalah pekerja yang dipekerjaan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Sedangkan pekerja bulanan adalah pekerja yang menerima upah/gaji pokok secara tetap setiap periode pembayaran (umumnya bulanan). Masalah yang diangkat adalah Bagaimanakah pemberian upah Pekerja Harian Lepas (PHL) bagian kebersihan pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi. Bagaimanakah perlindungan hukum dalam pemberian jaminan upah Pekerja Harian Lepas (PHL) bagian kebersihan pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi. Tipe penelitian ini lebih bersifat *Yuridis Empiris*, maka pendekatan penelitian ini lebih bersifat *Socio-Legal Approech*. Tehnik penarikan sampel yang dipergunakan adalah secara *purposive sampling*. Permasalahan Pekerja Harian Lepas (PHL) pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi ialah tidak di perhatikannya jaminan upah yang standar dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang semestinya kerja dengan sistim hitungan perhari Rp. 50.000,00.- (lima puluh ribu rupiah) sudah tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan saat ini. padahal jaminan upah yang layak tenaga kerja buruh harian lepas sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan hukum dalam pemberian jaminan upah Pekerja Harian Lepas (PHL) pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi ialah dengan mengikut sertakan Pekerja Harian Lepas (PHL) tersebut ke program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang di dasarkan oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengingat tenaga kerja sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Saran yang dikemukakan hendaknya dinas ketenagakerjaan memberikan informasi yang lebih lengkap kepada para pemilik usaha hotel agar dapat mendaftarkan para PHL nya sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan dengan harapan para PHL mendapatkan perlindungan hukum berupa hak dasar yang sesuai dengan peraturan yang berlaku

Kata Kunci : Perlindungan Upah Pekerja Harian Lepas, Bagian Kebersihan

ABSTRACT

Casual daily workers are workers who are hired for certain jobs that vary in terms of time and work and wages are based on attendance. Meanwhile, monthly workers are workers who receive a fixed basic wage/salary for each payment period (usually monthly). The issue raised is how to pay freelance daily workers (PHL) for cleaning at the Pundi Rezeki Hotel in Jambi City. What is the legal protection in providing wage guarantees for freelance daily workers (PHL) in the cleaning department at the Pundi Rezeki Hotel in Jambi City. This type of research is more of an Empirical Juridical nature, so this research approach is more of a Socio-Legal Approach. The sampling technique used was purposive sampling. The problem with casual daily workers (PHL) at the Pundi Rezeki Hotel in Jambi City is that they do not pay attention to standard wage guarantees with the Regency/City Minimum Wage (UMK) who are supposed to work with a daily calculation system of IDR. 50,000.00.- (fifty thousand rupiah) is no longer in accordance with current needs, even though a guarantee of decent wages for casual daily workers is very necessary to realize the welfare of the workforce while still paying attention to developments in the business world. Legal protection in providing casual daily worker (PHL) wage guarantees at the Pundi Rezeki Hotel in Jambi City is by including the casual daily worker (PHL) in the Employment Social Security Administration Agency (BPJS) program which is based on Law of the Republic of Indonesia Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System (SJSN) and Law of the Republic of Indonesia Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administrative Body (BPJS) considering that manpower is needed to realize the welfare of workers and their families while still paying attention to developments in the progress of the business world. The suggestion put forward is that the employment agency should provide more complete information to hotel business owners so that they can register their PHL as participants in the Employment BPJS program. This is done with the hope that PHL will receive legal protection in the form of basic rights in accordance with applicable regulations

Keywords: Protection of Freelance Daily Worker Wages, Cleaning Department

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya dan kesempatan yang telah Ia berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) BAGIAN KEBERSIHAN PADA HOTEL PUNDI REZEKI DI KOTA JAMBI**. Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Batanghari Jambi.

Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama kedua orangtua tercinta Ayahanda dan Ibunda saya sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A., Pj. 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 S1 Ilmu Hukum Universitas Batanghari Jambi sekaligus.
4. Ibu Syarifah Mahila, S.H., M.H., Pembimbing Pertama sekaligus ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan-masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Herma yanti, S.H., M.H., Pembimbing Kedua Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan-masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak Dr. M. Zen Abdullah S.H., M.H., Dosen Pembimbing Akademik (P.A) selalu memberi motivasi dan dukungan terhadap penulis.
7. Kedua orang tua ayahanda I Made P. Antara S.KM dan ibunda Ni Wayan Ratna Wathi selalu memberi motivasi dan dukungan terhadap penulis
8. Bapak dan ibu dosen serta staff karyawan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
9. Teman dan kerabat Fakultas Hukum yang selalu memberi motivasi dan dukungan terhadap penulis.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, September 2023

PENULIS

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	
.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	4
C. Tujuan Penelitian Dan Penulisan	5
D. Kerangka Konseptual	6
E. Landasan Teoritis.....	7
F. Metode Penelitian	8
G. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM	
A. Definisi Perlindungan Hukum	12
B. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum.....	17
C. Syarat Mendapatkan Perlindungan Hukum	23
D. Teori-Teori Perlindungan Hukum	26
BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH	
A. Pengertian Upah.....	32
B. Bentuk-bentuk Upah.....	37
C. Cara Pembayaran Upah	43

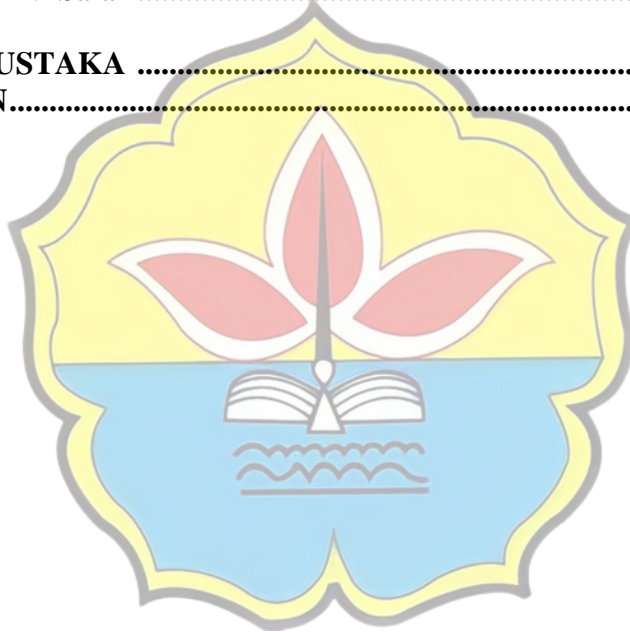
BAB IV PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) BAGIAN KEBERSIHAN PADA HOTEL PUNDI REZEKI DI KOTA JAMBI

A. Permasalahan Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.....	48
B. Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Jaminan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.....	51

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	



DAFTAR TABEL

Tabel I	Data Permasalahan Yang Terjadi Di Hotel Pundi Rezeki Terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) Tahun 2021	50
---------	---	----



BAB. I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Dalam suatu negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja. Dengan demikian meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional seringkali berakibat pada tingginya resiko yang

¹ Widyadharma, Ignatius R., *Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013, hal.3

mengancam keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan kesejahteraan tenaga kerja. Sehingga dengan demikian, perlu adanya upaya perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja, maupun diluar hubungan kerja melalui jaminan upah tenaga kerja buruh harian lepas. Pekerja harian lepas adalah pekerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Sedangkan pekerja bulanan adalah pekerja yang menerima upah/gaji pokok secara tetap setiap periode pembayaran (umumnya bulanan).

Kemudian dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), aturan mengenai tenaga kerja dibahas pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 59 Ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) hanya dapat berlaku untuk pekerjaan tertentu yang berdasarkan jenis, sifat, atau kegiatannya, akan selesai dalam kurun waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sifatnya sementara atau sekali selesai.
- b. Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu paling lama tiga tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.²

Mengingat tenaga kerja harian lepas yang sifatnya hanya sementara didasarkan pada kehadiran maka perlunya suatu jaminan upah pekerja harian lepas yang layak, karena melalui jaminan upah yang layak pekerja diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif

² Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 23

terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja tersebut. Begitu pula dengan pekerja harian lepas yang ada di Hotel Pundi Rezeki.

Hotel Pundi Rezeki merupakan salah satu hotel berbintang / bintang yang banyak direkomendasikan (*Hotel Recommended*) di Kota Jambi. Dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti parkir, listrik air lancar, wifi (jika tersedia), tempat tidur, lemari, TV, AC, kamar-kamar yang nyaman dan lainnya. Cocok untuk menjadi tempat menginap dan istirahat bagi wisatawan, turis, backpacker, traveller, keluarga (family) dan lainnya. Cara booking hotel ini juga sangat mudah karna bisa dilakukan dengan mudah melalui aplikasi pemesanan dan booking online (jika tersedia) seperti booking hotel traveloka atau melalui pegipegi hotel dan airy room. Booking dapat dilakukan baik untuk pemesanan kamar hotel harian dan mingguan.

Adapun kebijakan yang ditawarkan Hotel Pundi Rezeki terhadap pekerja harian lepas sesuai kesepakatan mengenai upah/gaji yang di berikan yaitu upah/gaji hitungan perhari sebesar Rp. 50.000,00.- (lima puluh ribu rupiah) yang di bayarkan setiap hari Sabtu dengan waktu 6 (enam) hari kerja menjadi total Rp. 300.000,00.- (tiga ratus ribu rupiah) dan selama masa bekerja di Hotel Pundi Rezeki pekerja harian lepas, tersebut juga mendapatkan insentif/bonus sebesar Rp. 200.000,00.- (dua ratus ribu rupiah) apabila dalam pekerjaannya hotel banyak menerima tamu dan pekerjaan mereka juga selesai tepat waktu sesuai target yang di inginkan pihak hotel.

Disatu sisi walaupun kebijakan yang di tawarkan Hotel Pundi Rezeki sesuai kesepakatan dan upah/gaji di terima pekerja harian lepas sudah

mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan, tetapi dalam realitanya tidak tertutup kemungkinan masih saja ditemui berbagai permasalahan dalam praktiknya. Seperti tidak di perhatikannya jaminan upah yang standar dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang mengacu pada Permenaker Nomor 18 Tahun 2023. semestinya kerja dengan sistim hitungan perhari Rp. 50.000,00.- (lima puluh ribu rupiah) sudah tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan saat ini. padahal jaminan upah yang layak pekerja harian lepas sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan pemaparan diatas, hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk membahasnya dengan menuangkan ke dalam bentuk penulisan karya ilmiah Skripsi, dengan judul: **Perlindungan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.**

B. Permasalahan

Dengan uraian latar belakang di atas dan untuk menghindari kajian yang terlalu luas dan menyimpang dari objek penulisan ini, maka penulis memilih rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pemberian upah Pekerja Harian Lepas (PHL) bagian kebersihan pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi ?

2. Bagaimanakah perlindungan hukum dalam pemberian jaminan upah Pekerja Harian Lepas (PHL) bagian kebersihan pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi ?

C. Tujuan Penelitian Dan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan memahami pemberian upah Pekerja Harian Lepas (PHL) bagian kebersihan pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.
- b. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum dalam pemberian jaminan upah Pekerja Harian Lepas (PHL) bagian kebersihan pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.

2. Tujuan Penulisan

- a. Secara akademis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
- b. Secara praktis dapat memperluas wawasan penulis, dalam bidang kajian hukum mengenai Perlindungan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.
- c. Secara teoritis agar peneliti dapat mengetahui lebih jelas dan di harapkan bahan masukan (input) dalam rangka sumbangan pemikiran (kontribusi) mengenai Perlindungan Upah Pekerja

Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki
Di Kota Jambi.

D. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan susunan kontruksi logika terhadap beberapa istilah yang dipakai dalam penelitian, maka peneliti memberikan batasan istilah sebagai berikut :

1. Perlindungan Upah

Perlindungan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

2. Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas adalah pekerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.⁴

3. Hotel Pundi Rezeki

Hotel Pundi Rezeki merupakan salah satu hotel ternama Di Kota Jambi yaitu beralamat di Jalan. Jend Sudirman Nomor 15, Thehok, Jambi.

4. Kota Jambi

³ Husni Lalu, *Op Cit*, hal. 62

⁴ Abdussalam, H.R., *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan Yang Telah Direvisi)*, Restu Agung, Jakarta, 2012, hal. 90

Kota Jambi adalah sebuah kota di Indonesia sekaligus merupakan ibu kota dari Provinsi Jambi Indonesia. Kota Jambi dibelah oleh sungai yang bernama Batanghari, kedua kawasan tersebut terhubung oleh jembatan yang bernama jembatan Aur Duri.⁵

E. Landasan Teoritis

Membahas permasalahan dalam Karya ilmiah ini penulis mencoba mengadakan analisis ilmiah menggunakan teori **Perlindungan Hukum** (*Legal Protection*) sebagaimana di kemukakan dalam Teori Perlindungan Hukum menurut *Satjipto Rahardjo* yang mengatakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kepentingannya tersebut.⁶

Pemberian kekuasaan, atau yang sering disebut dengan hak ini, dilakukan secara terukur, keluasan dan kedalamannya. Perlindungan hukum bagi setiap warga Negara Indonesia tanpa terkecuali, dapat ditemukan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁷ Untuk itu setiap produk yang dihasilkan oleh legislatif harus senantiasa mampu memberikan jaminan perlindungan hukum bagi semua orang, bahkan harus

⁵ <http://www.kotajambi.com/diakses> pada tanggal 26 Desember 2022 Pukul 20.15 WIB

⁶ Satjipto Rahardjo, *Perlindungan Hukum*, Tugu Jogja Pustaka, Jogjakarta, 2015, hal.13

⁷ *Ibid*, hal. 14

mampu menangkap aspirasi-aspirasi hukum dan keadilan yang berkembang di masyarakat. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang mengatur tentang adanya persamaan kedudukan hukum bagi setiap warga Negara.

F. Metode Penelitian

Agar penulisan skripsi ini dapat memiliki kualitas yang diinginkan secara objektif dan ilmiah, maka digunakanlah metode penelitian yang baku, logis dan sistematis, yaitu:

1. Tipe Penelitian

Mengingat penelitian ini lebih memfokuskan pada pencaharian data Primer, sedangkan data Sekunder lebih bersifat menunjang, maka tipe penelitian ini lebih bersifat *Yuridis Empiris* suatu penelitian dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh terhadap fakta-fakta hukum yang terjadi dilapangan⁸.

2. Metode Pendekatan

Adapun metode pendekatan yang digunakan adalah *Socio-Legal Research* yaitu Perlindungan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.

3. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini lebih diprioritaskan kepada tujuan untuk merumuskan konsep-konsep yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan suatu masalah, sehingga spesifikasi penelitian ini lebih bersifat *Deskriptif*, yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas dan lengkap tentang

⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2015, hal.10

variabel yang diteliti yaitu Perlindungan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.

4. Sumber Data

Sumber data dalam skripsi ini, diperoleh melalui :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku karangan para ilmuwan, ahli dan sarjana, juga terhadap peraturan perundang-undangan yang ada relevansinya dengan pokok bahasan skripsi. Hasil dari mempelajari buku-buku dan lainnya itu diambil intisarinnya sebagai data sekunder, yang berguna dalam merumuskan dan menyusun kerangka teori skripsi ini.⁹

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Sebagai tindak lanjut dari penelitian kepustakaan di atas, maka dilakukan juga penelitian lapangan, untuk mendapatkan data primer yang berguna dalam mendeskripsikan masalah dalam pembahasan Skripsi ini.¹⁰

5. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data primer di lapangan, digunakan alat pengumpul data, yaitu :

- a. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan kepada objek yang diteliti, dengan melakukan pencatatan segala gejala atau kejadian-kejadian yang diamati.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017, hal. 61

¹⁰ *Ibid*, hal.62

- b. Interview, dengan mengadakan wawancara secara terstruktur, dimana terlebih dahulu dipersiapkan pedoman pertanyaan yang diajukan kepada responden Pihak Hotel Pundi Rezeki.
- c. Studi dokumen, yaitu dengan mengambil data-data yang sudah diolah dan disusun secara sistematis di Hotel Pundi Rezeki.

6. Tehnik Penarikan Sampel

Tehnik penarikan sampel yang dipergunakan adalah secara *purposive sampling*, yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan menentukan kriterianya terlebih dahulu. Kriteria dimaksud berdasarkan pertimbangan bahwa sumber sumber data yang di dapat berkaitan dengan materi yang diteliti, adalah :

- a. HRD Hotel Pundi Rezeki.
- b. 2 (dua) orang Pekerja Harian Lepas Hotel Pundi Rezeki.

7. Analisa Data

Data-data primer yang diperoleh hasil penelitian lapangan, kemudian dikumpulkan, disusun, diolah, dan diklasifikasikan kedalam bagian-bagian tertentu, untuk seterusnya dianalisis. Dalam analisis data digunakan metode kualitatif, dengan menggambarkan deskripsi masalah yang diteliti dalam bentuk uraian kalimat-kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategorisasi seperti tergambar dalam Bab IV pembahasan Skripsi.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah didalam pembahasan, skripsi ini ditulis kedalam 5 (lima) bab dan tiap-tiap bab dirinci lagi kedalam sub-sub bab dan sub-sub bab

dibagi lagi dalam bagian-bagian terkecil sesuai dengan keperluan. Dengan sistematika penulisan terdiri dari :

Bab I sebagai bab Pendahuluan terdiri dari beberapa persoalan yang lebih baku diantaranya yaitu tentang sub bab latar belakang, sub bab perumusan masalah, sub bab tujuan penelitian dan penulisan, sub bab kerangka konseptual, sub bab landasan teoritis, sub bab metode penelitian dan ditutup dengan sub bab sistematika penulisan. Pembahasan dalam bab Pertama ini dimaksudkan sebagai pengantar dan atau pedoman dasar untuk pembahasan bab-bab berikut.

Bab II akan di uraikan mengenai tinjauan umum tentang perlindungan hukum terdiri dari sub bab yaitu definisi perlindungan hukum, bentuk-bentuk perlindungan hukum, syarat mendapatkan perlindungan hukum, teori-teori perlindungan hukum.

Bab III akan di uraikan mengenai tinjauan umum tentang upah yang terdiri dari sub-sub bab yaitu, pengertian upah, bentuk bentuk upah, cara pembayaran upah.

Bab IV akan disajikan kerangka hasil penelitian yang terkait dengan Perlindungan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi antara lain yaitu Pemberian Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi, perlindungan hukum dalam pemberian jaminan upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.

Bab V terakhir yaitu penutup akan disajikan beberapa kesimpulan dan beberapa saran.

BAB. II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM

A. Definisi Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia. Perlindungan Hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.¹¹

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Perlindungan hukum berkorelasi secara signifikan dengan kepastian hukum, artinya sesuatu dirasakan adanya perlindungan apabila ada kepastian tentang norma hukumnya dan kepastian bahwa norma hukum tersebut dapat ditegakkan.¹²

Hal ini sesuai dengan asas perlindungan hukum yang menghendaki adanya keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara para pihak yang berhubungan. Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Op Cit*, hal. 103

¹² *Ibid*, hal. 104

perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Beberapa ahli hukum banyak juga yang mengeluarkan pendapat mengenai definisi dari perlindungan hukum itu sendiri, diantaranya:

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹³
2. Menurut CST Kansil, “perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.¹⁴
3. Menurut Setiono “perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia”¹⁵

¹³ *Ibid*, hal. 198

¹⁴ *Ibid*, hal. 199

¹⁵ *Ibid*, hal. 200

4. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.¹⁶
5. Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.¹⁷
6. Menurut Hetty Hasanah “perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum”¹⁸
7. Menurut Muchsin “perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidahkaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia”¹⁹.
8. Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan

¹⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2012, hal. 57

¹⁷ *Ibid*, hal. 58

¹⁸ *Ibid*, hal. 59

¹⁹ *Ibid*, hal. 60

adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.²⁰

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka penegakan peraturan hukum. Secara Konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.²¹

Perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan yang utama karena berdasarkan pemikiran bahwa hukum sebagai sarana yang dapat mengakomodasi kepentingan dan hak konsumen secara komprehensif, disamping itu hukum juga memiliki kekuatan memaksa yang diakui sehingga dapat dilaksanakan secara permanen. Perlindungan hukum dapat disimpulkan yaitu suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum bertujuan untuk mengusahakan keadilan, pengamanan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.²²

²⁰ A Fadjar, Mukti, *Op Cit*, hal. 16

²¹ Philipus M. Hadjon, *Op Cit*, hal. 64

²² *Ibid*, hal. 65

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Aspek dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia adalah “menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat”.²³ Karena konsep ini, maka sering kali dilontarkan kritik bahwa “konsep Barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik. Kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural, terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep Barat”.²⁴

Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan ”*Rule Of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada

²³ *Ibid*, hal. 66

²⁴ *Ibid*, hal. 67

Pancasila.²⁵ Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.²⁶

B. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut *Muchsin*, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:²⁷

1. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
2. Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

²⁵ *Ibid*, hal. 68

²⁶ *Ibid*, hal. 69

²⁷ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2013, hal. 104

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada 2 (dua) macam, yaitu :²⁸

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.
2. Sarana Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang

²⁸ Philipus M. Hadjon, *Op Cit*, hal. 141

mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²⁹

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*).³⁰

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 (empat) unsur :

- a. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
- b. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
- d. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).³¹

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum

²⁹ *Ibid*, hal. 142

³⁰ *Ibid*, hal. 143

³¹ *Ibid*, hal. 144

melaksanakan dengan baik serta memenuhi, menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenangwenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum.³²

Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Masyarakat yang mendapatkan perlakuan yang baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tata tentrem raharja. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara

³² A Fadjar, Mukti, *Op Cit*, hal. 206

umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.³³

Aturan hukum baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.³⁴

Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan dua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal dalam undang-undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.³⁵

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas

³³ *Ibid*, hal. 207

³⁴ *Ibid*, hal. 208

³⁵ *Ibid*, hal. 209

dalam arti tidak menimbulkan keraguan (multi tafsir) dan logis dalam arti ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasinorma, reduksi norma, atau distorsi norma.³⁶

Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sediakala.

Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan batal itu, hal itu akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang. Yang lebih parah lagi apabila lembaga perwakilan rakyat sebagai pembentuk undang-undang tidak mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut. Sudah barang tentu hal semacam itu tidak memberikan kepastian hukum dan akibatnya hukum tidak mempunyai daya prediktibilitas.

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta

³⁶ *Ibid*, hal. 210

terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif

C. Syarat Mendapatkan Perlindungan Hukum

Pada hakikatnya, setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Oleh karena itu, terdapat banyak macam perlindungan hukum. Dari sekian banyak jenis dan macam perlindungan hukum, terdapat beberapa di antaranya yang cukup populer dan telah akrab di telinga Anda, seperti perlindungan hukum terhadap konsumen. Perlindungan hukum terhadap konsumen diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. Undang Undang ini mengatur segala hal yang menjadi hak dan kewajiban antara produsen dan konsumen.³⁷

Perlindungan hukum di Indonesia diberikan juga kepada Hak Atas Kekayaan Intelektual (HaKI). Pengaturan mengenai Hak Atas Kekayaan Intelektual (HaKI) meliputi, hak cipta dan hak atas kekayaan industri. Pengaturan mengenai Hak Atas Kekayaan Intelektual (HaKI) tersebut telah dituangkan dalam sejumlah peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek,

³⁷ Munandar, *Mengenal HAKI Hak Kekayaan Intelektual Hak Cipta, Paten Merek dan Seluk-Beluknya*, Erlangga, Jakarta, 2015, hal. 45

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Paten, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2000 tentang Perlindungan Varietas Tanaman, dan lain sebagainya.³⁸

Perlindungan hukum sangat penting dilakukan karena sebagai syarat dapat mewujudkan hal-hal berikut, yaitu :³⁹

1. Tegaknya supremasi hukum Supremasi hukum bermakna bahwa hukum mempunyai kekuasaan mutlak dalam mengatur pergaulan manusia dalam berbagai macam kehidupan. Dengan kata lain, semua tindakan warga negara maupun pemerintahan selalu berlandaskan pada hukum yang berlaku. Tegaknya supremasi hukum tidak akan terwujud apabila aturan-aturan yang berlaku tidak ditegakkan.
2. Tegaknya keadilan Tujuan utama hukum adalah mewujudkan keadilan bagi setiap warga negara. Setiap warga negara dapat menikmati haknya dan melaksanakan kewajibannya merupakan wujud dari keadilan tersebut. Hal itu dapat terwujud apabila aturan-aturan ditegakkan.
3. Mewujudkan perdamaian dalam kehidupan di masyarakat Kehidupan yang diwarnai suasana yang damai merupakan harapan setiap orang. Perdamaian akan terwujud apabila setiap orang merasa dilindungi dalam segala bidang kehidupan. Hal itu akan terwujud apabila aturan-aturan yang berlaku dilaksanakan.⁴⁰

³⁸ *Ibid*, hal. 46

³⁹ *Ibid*, hal. 47

⁴⁰ *Ibid*, hal. 48

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Perlindungan hukum berkorelasi secara signifikan dengan kepastian hukum, artinya sesuatu dirasakan adanya perlindungan apabila ada kepastian tentang norma hukumnya dan kepastian bahwa norma hukum tersebut dapat ditegakkan. Hal ini sesuai dengan asas perlindungan hukum yang menghendaki adanya keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara para pihak yang berhubungan. Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

D. Teori-Teori Perlindungan Hukum

Menurut *Fitzgerald* awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh *Plato*, *Aristoteles* (murid Plato), dan *Zeno* (pendiri aliran *Stoic*). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan.⁴¹

⁴¹ Satjipto Rahardjo, *Op Cit*, hal. 196

Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral. *Fitzgerald* menjelaskan teori perlindungan hukum bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.⁴²

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan. Beberapa ahli hukum banyak juga yang mengeluarkan pendapat mengenai teori dari perlindungan hukum itu sendiri, diantaranya:

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴³

⁴² *Ibid*, hal. 197

⁴³ Satjipto Rahardjo, *Op Cit*, hal. 198

2. Menurut CST Kansil, “perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.⁴⁴
3. Menurut Setiono “perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia”⁴⁵
4. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.⁴⁶
5. Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.⁴⁷
6. Menurut Hetty Hasanah “perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat

⁴⁴ *Ibid*, hal. 199

⁴⁵ *Ibid*, hal. 200

⁴⁶ Philipus M. Hadjon, *Op Cit*, hal. 57

⁴⁷ *Ibid*, hal. 58

memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum”⁴⁸

7. Menurut Muchsin “perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidahkaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia”.⁴⁹
8. Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁵⁰

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka penegakan peraturan hukum. Secara Konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.⁵¹

⁴⁸ *Ibid*, hal. 59

⁴⁹ *Ibid*, hal. 60

⁵⁰ A Fadjar, Mukti, *Op Cit*, hal. 16

⁵¹ Philipus M. Hadjon, *Op Cit*, hal. 64

Perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan yang utama karena berdasarkan pemikiran bahwa hukum sebagai sarana yang dapat mengakomodasi kepentingan dan hak konsumen secara komprehensif, disamping itu hukum juga memiliki kekuatan memaksa yang diakui sehingga dapat dilaksanakan secara permanen. Perlindungan hukum dapat disimpulkan yaitu suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum bertujuan untuk mengusahakan keadilan, pengamanan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.⁵²

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Aspek dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia adalah “menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat”.⁵³ Karena konsep ini, maka sering kali dilontarkan kritik bahwa “konsep Barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik. Kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural,

⁵² *Ibid*, hal. 65

⁵³ *Ibid*, hal. 66

terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep Barat”.⁵⁴

Dalam merumuskan prinsi-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan ”*Rule Of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.⁵⁵ Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.⁵⁶

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

⁵⁴ *Ibid*, hal. 67

⁵⁵ *Ibid*, hal. 68

⁵⁶ *Ibid*, hal. 69

BAB. III

TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH

A. Pengertian Upah

Upah adalah hak /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan. Menurut *Mulyadi*, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.⁵⁷

Menurut *Sugiyurso* dan *F. Winarni* menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.⁵⁸

⁵⁷ Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta, 2011, hal.309

⁵⁸ *Ibid*, hal.310

Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik. Masalah ketenagakerjaan dapat timbul karena beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah.

Hal ini dialami oleh banyak negara yang termasuk Indonesia, karena hingga saat ini masih banyak pengangguran atau lebih tepatnya lagi orang yang tidak dapat bekerja karena minimnya lapangan pekerjaan. Adapun 3 (tiga) masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi di Indonesia :⁵⁹

1. Banyaknya Pengangguran

Disebabkan karena tingginya jumlah penduduk dan tidak diikuti dengan lapangan kerja yang cukup, permasalahan ini merupakan yang paling utama di Indonesia. Begitu juga dengan rendahnya kualitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi yang menjadi faktor utama dalam timbulnya masalah ini.

2. Lapangan Kerja yang Rendah

Timbul akibat jumlah angkatan kerja yang produktif tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang disediakan. Hal ini menjadi salah satu pemicu masalah pengangguran.

3. Kualitas Tenaga Kerja yang Rendah

⁵⁹ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 33

Tingkat pendidikan yang rendah baik formal maupun non formal. Kemampuan ekonomi masyarakat Indonesia tergolong rendah menyebabkan ketidakmampuan untuk meraih pendidikan yang tinggi.

4. Bicara tentang ketenagakerjaan tentunya masih banyak lagi yang dapat dijadikan pembahasan. Sekilas pemaparan secara umum mengenai pengertian, peraturan dan masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah Pekerja/ Buruh muncul untuk menggantikan istilah Buruh pada zaman penjajahan Belanda. Karena pada masa ini, buruh adalah sebutan untuk orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Pemerintah Belanda dahulu menyebut buruh dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan untuk orang-orang pekerja halus seperti pegawai administrasi yang duduk di kantor disebut *white collar* (berkerah putih).

Karena latar belakang tersebut, maka istilah buruh ini perlu diganti agar lebih baik. Oleh karena itu kita merujuk pada Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Oleh karena itu, disepakati istilah buruh diganti dengan pekerja karena mempunyai dasar hukum yang kuat. Kemudian dengan diundangkannya Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/buruh. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian pekerja menjadi diperluas, yaitu :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.⁶⁰

Sebagaimana halnya dengan pengertian pekerja, dalam Undang Undang Ketenagakerjaan juga dijelaskan mengenai pengertian pengusaha dan perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁶¹

Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).⁶² Pengertian perusahaan sendiri dirumuskan dalam Pasal 1 huruf b Undang Undang Republik Indonesia

⁶⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 58

⁶¹ *Ibid*, hal. 59

⁶² *Ibid*, hal. 60

Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba. Menurut Molengraaff perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.

Sedangkan menurut Polak dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan, maka rumusan definisi perusahaan lebih dipertegas lagi sebab pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan.⁶³

Lingkup dari hukum perusahaan, yaitu bentuk usaha dan kegiatan usaha perusahaan. Berdasarkan kriteria jumlah pemilik perusahaan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan. Perusahaan perseorangan didirikan dan dimiliki oleh satu orang pengusaha, sedangkan perusahaan persekutuan didirikan oleh beberapa orang pengusaha yang bekerja sama dalam satu persekutuan. Apabila klasifikasi berdasarkan kepemilikannya, perusahaan dibagi menjadi perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta, sedangkan

⁶³ *Ibid*, hal. 61

perusahaan negara didirikan dan dimiliki oleh negara biasa disebut dengan BUMN. Berdasarkan klasifikasi bentuk hukum, perusahaan dibagi atas perusahaan badan hukum dan perusahaan bukan badan hukum. Perusahaan badan hukum adalah kepemilikan swasta, yaitu Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi, adapula yang dimiliki oleh negara, yaitu Perusahaan Umum (PERUM) dan Perusahaan Perseroan (PERSERO).

B. Bentuk Bentuk Upah

Adapun bentuk bentuk di dalam dunia kerja, di antaranya sistem upah berdasarkan waktu, sistem upah borongan, sistem upah hasil, sistem upah bonus, dan sistem upah berkala. kemudian Di Indonesia, jenis sistem upah seperti yang diterapkan sebagian besar perusahaan ada tiga jenis sistem upah yang umum digunakan oleh pengusaha atau pemberi kerja, di antaranya (1) Sistem upah berdasarkan satuan waktu, (2) Sistem upah borongan, (3) Sistem upah hasil.

Itu adalah tiga jenis sistem upah yang umumnya digunakan oleh pengusaha di Indonesia. Namun, tidak menutup kemungkinan ada perusahaan yang menerapkan jenis sistem upah lainnya seperti berdasarkan performa/prestasi karyawan, banyaknya produksi, dan sebagainya. Adapun hak-hak tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu sebagai berikut :⁶⁴

⁶⁴ Husni Lalu, *Op Cit*, hal. 105

a. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama

Sesuai dengan Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

b. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja

Pada Pasal 11 tertulis bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

c. Hak atas penempatan tenaga kerja

Pada Pasal 31 tertulis bahwa 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.

d. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

e. Hak untuk istirahat dan cuti

Pengusaha wajib memberi: (a) waktu istirahat dan wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

1. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
2. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan

(b) Cuti yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu :

1. Cuti tahunan, paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.
2. Cuti sakit, cuti dapat diberikan apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
3. Cuti haid, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
4. Cuti bersalin, Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
5. Cuti keguguran, Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

6. Cuti alasan penting, Pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja dengan alasan sebagai berikut: (a) Pekerja/buruh menikah; (b) Menikahkan anaknya; (c) Mengkhitan anaknya; (d) Membaptiskan anaknya; (e) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan; (f) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia; dan (g) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia

f. Hak untuk melaksanakan ibadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya

g. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja

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.

h. Hak atas upah yang layak

Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, oleh karena itu Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan yang berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

i. Hak atas kesejahteraan

Sesuai dengan Pasal 99 yaitu setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Oleh karena itu merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 15 tertulis bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Selain itu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan serta membentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.

- j. Hak kebebasan berserikat
Sesuai dengan Pasal 104 yaitu setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- k. Hak untuk melakukan mogok kerja
Hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yaitu melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- l. Hak atas pesangon bila di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Selain dari hak-hak pekerja di atas, terdapat beberapa hak bagi para pekerja perempuan, adapun Hak khusus bagi perempuan yaitu.⁶⁵

⁶⁵ Zainal Asikin, *Op Cit*, hal. 83

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (Pasal 81)
2. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)
3. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
4. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83)

Untuk mendapatkan hak-hak pekerja, tentu saja seorang pekerja harus memenuhi kewajiban seorang pekerja terlebih dahulu, Kewajiban bagi pekerja/buruh diatur pada KUHPerduta, yaitu:⁶⁶

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. (Pasal 1603)
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. (Pasal 1603a)

⁶⁶ *Ibid*, hal.84

3. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan. (Pasal 1603b)
4. Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik. (Pasal 1603d).

C. Cara Pembayaran Upah

Upah dapat dibayarkan secara langsung kepada pekerja atau melalui bank. Dalam hal upah dibayarkan melalui bank maka upah harus sudah dapat diuangkan oleh pekerja pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak. Pasal 53 PP 36/2021 memberi kewajiban untuk perusahaan memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan (atau sering disebut sebagai slip gaji). Lanjut Pasal 52 PP 36/2021 memberi hak bagi pekerja atau kuasanya untuk meminta keterangan mengenai rincian pembayaran upah tersebut. Dan apabila permintaan keterangan tidak berhasil maka pekerja atau kuasanya berhak meminta bantuan kepada Pengawas Ketenagakerjaan yang ada di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota setempat.

Indonesia adalah negara hukum, sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan

industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Hukum perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia pengaturan hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁷

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya, Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.⁶⁸

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.⁶⁹

⁶⁷ Widyadharma, Ignatius R., *Op Cit*, hal.1

⁶⁸ Husni Lalu, *Op Cit*, hal. 20

⁶⁹ Abdussalam, H.R., *Op Cit*, hal. 14

Iman Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan/Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.⁷⁰

Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian hukum perburuhan diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.⁷¹

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada

⁷⁰ *Ibid*, hal. 15

⁷¹ *Ibid*, hal. 17

waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja (*pre employment*), pada saat kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*).⁷²

Peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Lebih lanjut, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu:

1. Tenaga Kerja Terdidik
Tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan. Sebagai contoh: dosen, dokter, guru, pengacara, akuntan dan sebagainya.
2. Tenaga Kerja Terlatih

⁷² Zainal Asikin, *Op Cit*, hal. 146

Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh: supir, tukang jahit, montir dan sebagainya.

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar dan sebagainya.

Klasifikasi diatas mendorong pengaturan terkait pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Bab V Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013, agar kualifikasi tenaga kerja Indonesia dapat semakin baik. Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan tenaga kerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum melalui ikatan atau perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak, bersifat tertulis atau lisan dan dilandasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja juga menjadi perhatian demi menciptakan keamanan dan kenyamanan saat melakukan aktivitas pekerjaan.

Apabila timbul perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, maka hukum yang mengatur adalah Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur yang berlaku dan harus diikuti oleh kedua belah pihak baik itu melalui cara berunding, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB. IV
PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL)
BAGIAN KEBERSIHAN PADA HOTEL PUNDI REZEKI
DI KOTA JAMBI

A. Permasalahan Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi

Mengingat Pekerja Harian Lepas (PHL) yang sifatnya hanya sementara didasarkan pada kehadiran maka perlunya suatu jaminan upah Pekerja Harian Lepas (PHL) yang layak, karena melalui jaminan upah yang layak diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja tersebut, Begitu pula dengan tenaga kerja buruh harian lepas yang ada di Hotel Pundi Rezeki.

Hotel Pundi Rezeki merupakan salah satu hotel berbintang / bintang 2 (dua) yang banyak direkomendasikan (*Hotel Recommended*) yaitu beralamat di Jalan. Jend Sudirman Nomor 15, Thehok, Jambi. Dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti parkir, listrik air lancar, wifi (jika tersedia), tempat tidur, lemari, TV, AC, kamar-kamar yang nyaman dan lainnya. Cocok untuk menjadi tempat menginap dan istirahat bagi wisatawan, turis, backpacker, traveller, keluarga (family) dan lainnya.

Selain itu Hotel Pundi Rezeki juga banyak mempekerjakan Pekerja Harian Lepas (PHL), Adapun kebijakan yang ditawarkan Hotel Pundi Rezeki terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) sesuai kesepakatan mengenai upah/gaji yang di berikan yaitu upah/gaji hitungan perhari sebesar Rp. 50.000,00.- (lima puluh ribu rupiah) yang di bayarkan setiap hari Sabtu

dengan waktu 6 (enam) hari kerja menjadi total Rp. 300.000,00.- (tiga ratus ribu rupiah) dan selama masa bekerja di Hotel Pundi Rezeki pekerja harian lepas tersebut juga mendapatkan insentif/bonus sebesar Rp. 200.000,00.- (dua ratus ribu rupiah) apabila dalam pekerjaannya hotel banyak menerima tamu dan pekerjaan mereka juga selesai tepat waktu sesuai target yang diinginkan pihak hotel.

Disatu sisi walaupun kebijakan yang di tawarkan Hotel Pundi Rezeki sesuai kesepakatan dan upah/gaji di terima pekerja harian lepas sudah mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan, tetapi dalam realitanya tidak tertutupi kemungkinan masih saja ditemui berbagai permasalahan dalam praktiknya. Seperti tidak di perhatikannya jaminan upah yang standar dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang semestinya kerja dengan sistim hitungan perhari Rp. 50.000,00.- (lima puluh ribu rupiah) sudah tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan saat ini. Padahal jaminan upah yang layak pekerja harian lepas sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Bapak Suliso Hendro, S.E., selaku HRD Hotel Pundi Rezeki mengatakan : “Memang hubungan kerja dalam Kebersihan Hotel berjalan dengan baik mulai dari kualitas kerja dan kesepakatan upah/gaji yang di terima Pekerja Harian Lepas (PHL) sebagian besar sudah berjalan dengan lancar dan terarah kepada target yang sudah digariskan. Akan tetapi walaupun dalam kinerja Pekerja Harian Lepas (PHL) sudah mencapai

sasaran dan target yang sudah ditetapkan, namun dalam praktiknya tidak tertutupi kemungkinan masih saja ditemui berbagai permasalahan dalam hubungan kerja tersebut. di tahun 2021 saja sudah terdapat 3 (tiga) permasalahan yang di hadapi Hotel Pundi Rezeki”.⁷³

Adapun permasalahan yang terjadi di Hotel Pundi Rezeki terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) di tahun 2021 seperti yang telah di uraikan Bapak Suliso Hendro SE. di atas dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 1
Data Permasalahan Yang Terjadi Di Hotel Pundi Rezeki Terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) Tahun 2021

Nomor	Jenis Pemasalahan	Jumlah
	Pekerja Menuntut Meminta Jaminan Upah Yang Standar Dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	3
Jumlah Permasalahan		3

Sumber Data : HRD Hotel Pundi Rezeki

Berdasarkan tabel I diatas dapat diketahui permasalahan yang terjadi dalam hubungan kerja dalam hal Kebersihan Hotel di Hotel Pundi Rezeki. Adapun permasalahan tersebut seperti rusaknya alat- alat kebersihan seperti vakum penyedot debu, kemudian adanya Pekerja Harian Lepas (PHL) tidak masuk kerja selama 14 hari, selanjutnya Pekerja Harian Lepas (PHL) meminta tuntutan jaminan upah yang standar dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Pada tahun 2021 terdapat 1 (satu) permasalahan rusaknya alat- alat kebersihan seperti vakum penyedot debu sehingga pihak hotel terpaksa membeli baru alat tersebut dan membuat hotel terpaksa mengeluarkan biaya, selanjutnya terdapat 1 (satu) permasalahan adanya

⁷³ Wawancara Bapak Suliso Hendro, S.E., Selaku HRD Hotel Pundi Rezeki. Pada Senin, 26 Desember 2022 Pukul 10.00 WIB

seorang Pekerja Harian Lepas (PHL) tidak masuk kerja selama 14 Hari dengan alasan sakit Covid 19 dan meminta upah/gaji sebesar Rp. 300.000,00.- (tiga ratus ribu rupiah) dibayarkan secara penuh, dan terdapat 3 Pekerja Harian Lepas (PHL) menuntut meminta jaminan upah yang standar dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) diluar kesepakatan kerja yang di tentukan. maka di tahun 2021 sudah terdapat 3 (tiga) jumlah permasalahan yang terjadi di Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi.

Berdasarkan hal tersebut penulis menilai bahwa permasalahan yang terjadi di Hotel Pundi Rezeki terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) lebih dominan kearah tuntutan mengenai jaminan upah yang standar dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), meskipun para pekerja meminta jaminan diluar kesepakatan kerja yang di tentukan namun alangkah baiknya pihak hotel melihat sisi nilai harkat dan martabat kemanusiaan. Seperti di perhatikannya jaminan upah yang standar dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang semestinya kerja dengan sistim hitungan perhari Rp. 50.000,00.- (lima puluh ribu rupiah) sudah tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan saat ini. padahal jaminan upah yang layak tenaga kerja buruh harian lepas sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

B. Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Jaminan Upah Pekerja Harian Lepas (PHL) Bagian Kebersihan Pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Mengingat peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional seringkali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan kesejahteraan tenaga kerja. Sehingga dengan demikian, perlu adanya upaya perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja, maupun diluar hubungan kerja melalui Jaminan upah yang layak khususnya pekerja harian lepas.

Begitu juga dengan pekerja di Hotel Pundi Rezeki yang tidak di perhatikannya upah bagi Pekerja Harian Lepas (PHL) tersebut. Menurut Bapak Ratno sebagai Pekerja Harian Lepas di Hotel Pundi Rezeki menjelaskan : “Meskipun jaminan tuntutan Upah Yang Standar Dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) diluar kesepakatan kerja yang di tentukan, kami sebagai pekerja juga tidak diberikan jaminan kesehatan, namun apabila kami sakit yang di sebabkan kelelahan dalam bekerja atau kecelakaan dalam bekerja kami tetap meminta bantuan berupa biaya perobatan kepada pihak Hotel Pundi Rezeki, apabila tidak di penuhi maka pekerja lain kompak akan melakukan mogok kerja sebagai aksi protes”.⁷⁴

Selanjutnya menurut Bapak Novri sebagai Pekerja Harian Lepas di Hotel Pundi Rezeki mengatakan : “Memang apabila salah satu dari kami

⁷⁴ Wawancara Bapak Ratno sebagai Pekerja Harian Lepas di Hotel Pundi Rezeki. Pada Senin, 26 Desember 2022 Pukul 12.00 WIB

sabagai Pekerja Harian Lepas (PHL) ada yang sakit di sebabkan kelelahan dalam bekerja atau kecelakaan dalam bekerja, pihak Hotel Pundi Rezeki bersedia memberikan biaya perobatan sesuai tagihan yang di keluarkan meskipun jaminan kesehatan itu diluar kesepakatan kerja. Tetapi Apabila ada keluarga kami mengalami sakit dan membutuhkan biaya maka dari pihak Hotel Pundi Rezeki tidak memberikan bantuan apapun selain upah/gaji yang telah ditentukan, padahal selain kami sebagai pekerja, keluarga kami juga perlu diperhatikan jaminan kesehatannya”.⁷⁵

Berdasarkan hal tersebut penulis menilai bahwa perlu adanya perlindungan tenaga kerja terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL). Mengingat Pekerja Harian Lepas (PHL) sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Penyembuhan seorang pekerja memerlukan dana yang cukup banyak jika dibebankan kepada perorangan, maka diupayakan penggulungan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Perusahaan mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*oreventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menegaskan seluruh perusahaan yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan wajib mengikutsertakan para pekerjanya menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS),

⁷⁵ Wawancara Bapak Novri sebagai Pekerja Harian Lepas di Hotel Pundi Rezeki. Pada Senin, 26 Desember 2022 Pukul 13.30 WIB

Termasuk mewajibkan perusahaan agar memperhatikan keselamatan kerja karyawannya. Hal itu sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengatakan, semua tenaga kerja baik formal maupun informal atau yang tidak terafiliasi dengan lembaga swasta atau lembaga negara, harus menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Jika melanggar, maka akan mendapat sanksi tegas dari pemerintah. “Setiap yang diatur pemerintah dan Undang Undang, pasti ada hak dan kewajiban. Terkait kewajiban, jelas ada sanksi jika ada kewajiban yang tidak dilunasi.

Dalam teori Perlindungan Hukum menurut Satjipto Rahardjo yang mengatakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kepentingannya tersebut.⁷⁶

Pemberian kekuasaan, atau yang sering disebut dengan hak ini, dilakukan secara terukur, keluasan dan kedalamannya. Perlindungan hukum

⁷⁶ Satjipto Rahardjo, *Op Cit*, hal.13

bagi setiap warga Negara Indonesia tanpa terkecuali, dapat ditemukan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁷⁷ Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia.

Perlindungan Hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Perlindungan hukum berkorelasi secara signifikan dengan kepastian hukum, artinya sesuatu dirasakan adanya perlindungan apabila ada kepastian tentang norma hukumnya dan kepastian bahwa norma hukum tersebut dapat ditegakkan.⁷⁸

Hal ini sesuai dengan asas perlindungan hukum yang menghendaki adanya keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara para pihak yang berhubungan. Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek

⁷⁷ *Ibid*, hal. 14

⁷⁸ *Ibid*, hal. 15

hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Perlindungan Jaminan Sosial Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diatur mengenai perlindungan jaminan sosial bagi pekerja harian. Adapun aturan mengenai pekerja diatur di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian pasal 53 menyatakan :

“Pemberi Kerja selain penyelenggara negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan Pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, wajib mendaftarkan Pekerjaanya dalam program JKK dan JKM sesuai penahapan kepesertaan. “

Undang-undang tersebut pada umumnya lebih mengatur penyelenggaraan jaminan sosialnya, sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang fokusnya kepada hubungan kerja tidak mengaturnya. Namun di dalam aturan turunan Undang-undang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian pasal 11 menyatakan :

“3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.“

Dapat kita lihat bahwa Undang-undang cipta kerja memberikan gambaran yang jelas bahwa pengusaha wajib memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja harian lepas. Hal ini tentunya merupakan hal yang sangat penting sebab meskipun pekerja harian bekerja dalam jangka waktu yang tidak lama namun pekerja harian juga memiliki hal yang sama dengan pekerja PKWT maupun PKWTT karena tetap ada resiko kerja yang dihadapi oleh pekerja.

Kita ketahui bahwa kecelakaan kerja tidak memandang status karyawan dan cukup rawan pada tahun 2020 ada 177.000 kasus kecelakaan kerja. Jumlah ini tentunya jumlah yang sangat besar, oleh sebab itu perlindungan bagi pekerja sangat diperlukan.

Pekerja harian lepas memiliki hak-hak dasar yang perlu diakui oleh pemberi kerja, seperti upah yang adil sesuai dengan proyek yang dikerjakan. Berikut ini adalah hak-hak pekerja harian lepas beserta dengan kewajiban yang harus dipenuhi:

1. Upah yang Adil

Pekerja harian lepas berhak mendapatkan upah yang adil dan sesuai dengan proyek yang mereka kerjakan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa nilai pekerjaan yang mereka lakukan dihargai secara pantas.

2. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan

Meskipun dalam sistem kerja harian lepas tidak memiliki ikatan tetap dengan perusahaan, pekerja harian lepas berhak atas lingkungan kerja yang aman dan perlindungan kesehatan yang sesuai saat menjalankan proyek. Selain itu, pekerja harian lepas berhak menerima jaminan sosial BPJS BPU (Bukan Penerima Upah).

3. Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual

Jika pekerja harian lepas menciptakan karya kreatif atau produk intelektual selama bekerja pada suatu proyek, mereka berhak atas hak cipta dan pengakuan atas kontribusi mereka.

4. Transparansi Kontrak, Tugas & Tanggung Jawab

Pekerja harian lepas memiliki hak untuk mendapatkan kontrak yang jelas dan transparan dari pemberi kerja, yang mencakup rincian proyek, waktu kerja, dan kompensasi yang dijanjikan.

Gaji Pekerja Harian Lepas

Rentang gaji pekerja harian lepas di Indonesia sangat bervariasi tergantung pada faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, seperti jenis pekerjaan, tingkat pengalaman, lokasi geografis, dan kesepakatan individu. Namun, berikut perkiraan rentang gaji yang dapat menjadi acuan umum:

Pekerja Harian Lepas dengan Pekerjaan Ringan

Dalam pekerjaan seperti pekerjaan kasar atau pekerjaan rumah tangga sederhana, rentang gaji pekerja harian lepas biasanya berkisar antara Rp 50.000 hingga Rp 150.000 per hari.

Pekerja Harian Lepas di Sektor Industri atau Konstruksi

Pekerja harian lepas yang terlibat dalam pekerjaan industri atau konstruksi cenderung mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Rentang gaji mereka bisa berkisar antara Rp 100.000 hingga Rp 300.000 per hari, tergantung pada kompleksitas dan risiko pekerjaan yang dilakukan.

Pekerja Harian Lepas dengan Keterampilan Khusus

Pekerja harian lepas yang memiliki keterampilan khusus atau keahlian tertentu, seperti teknisi, tukang kayu, tukang las, atau operator mesin, dapat memperoleh gaji yang lebih tinggi. Rentang gaji mereka dapat mencapai Rp 200.000 hingga Rp 500.000 per hari, tergantung pada jenis pekerjaan dan tingkat keahlian yang dimiliki.

Harap diingat bahwa angka-angka tersebut hanya perkiraan dan dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor. Juga, perlu diingat bahwa gaji yang dijelaskan di atas adalah gaji harian, bukan gaji bulanan. Oleh karena itu, jika Anda ingin mengetahui gaji secara bulanan, perlu mengalikan angka tersebut dengan jumlah hari kerja dalam satu bulan.

Kontrak Kerja Pekerja Harian Lepas

Kontrak kerja pekerja harian lepas merupakan dokumen tertulis yang mengatur hubungan kerja antara pekerja harian lepas dan pengusaha atau perusahaan. Isi kontrak ini mencakup berbagai elemen penting yang harus dijelaskan secara rinci untuk menjaga kejelasan dan keteraturan hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Kontrak kerja pekerja harian lepas biasanya dimulai dengan menyebutkan identitas lengkap dan informasi pribadi dari pekerja harian lepas dan pengusaha atau perusahaan. Hal ini meliputi nama, alamat, nomor telepon, dan informasi kontak lainnya yang relevan.

Selain itu, kontrak harus mencantumkan durasi perjanjian kerja, yaitu tanggal mulai dan berakhirnya hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Deskripsi pekerjaan yang jelas juga harus dimasukkan ke dalam kontrak. Ini mencakup rincian tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pekerja harian lepas, kualifikasi yang dibutuhkan, jam kerja yang diharapkan, serta kewajiban kerja spesifik lainnya.

Dalam hal ini, deskripsi pekerjaan harus memastikan bahwa pekerja dan pengusaha atau perusahaan memiliki pemahaman yang sama mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.

Kontrak kerja pekerja harian lepas juga mencakup aspek finansial, seperti gaji dan pembayaran. Besaran upah atau gaji yang akan diterima oleh pekerja harian lepas harus dijelaskan dengan jelas dalam kontrak, baik berupa jumlah upah per jam atau total gaji yang akan dibayarkan untuk pekerjaan tertentu.

Kontrak juga mencantumkan informasi mengenai waktu pembayaran, apakah itu harian, mingguan, bulanan, atau sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

Selain itu, kontrak kerja pekerja harian lepas mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kontrak harus menjelaskan hak-hak pekerja, seperti jam kerja yang adil, cuti, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hak-hak lainnya yang relevan.

Di sisi lain, kontrak juga mencantumkan kewajiban pengusaha atau perusahaan, seperti memberikan kondisi kerja yang aman, mematuhi peraturan ketenagakerjaan, dan memberikan gaji sesuai dengan perjanjian. Terakhir, kontrak kerja pekerja harian lepas juga dapat mencakup ketentuan tentang terminasi kerja dan penyelesaian sengketa. Kontrak harus menjelaskan prosedur dan kondisi terminasi kerja, baik oleh pekerja harian lepas maupun oleh pengusaha atau perusahaan.

Selain itu, kontrak dapat mencakup ketentuan tentang penyelesaian sengketa, seperti prosedur mediasi atau arbitrase, jika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak.

Dengan memiliki kontrak kerja yang komprehensif, pekerja harian lepas dan pengusaha atau perusahaan dapat memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan hubungan kerja mereka.

Kontrak ini memastikan bahwa hak dan kewajiban kedua belah pihak dihormati dan membantu menghindari kesalahpahaman atau perselisihan di masa depan.

Selain itu, kontrak kerja pekerja harian lepas juga memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, menjaga keadilan dalam hal pembayaran dan perlakuan kerja.

Pekerjaan yang Banyak Membutuhkan Pekerja Harian Lepas

Ada beberapa jenis pekerjaan yang cenderung banyak membutuhkan pekerja harian lepas. Berikut adalah beberapa contohnya:

Konstruksi dan renovasi

Industri konstruksi seringkali membutuhkan pekerja harian lepas untuk tugas-tugas seperti pemasangan, pengecatan, pembersihan, atau pemindahan barang. Karena pekerjaan ini seringkali bersifat proyek basis dan waktu yang terbatas, penggunaan pekerja harian lepas memberikan fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan proyek.

Event management dan perencanaan acara

Dalam industri event management, pekerja harian lepas sering dibutuhkan untuk membantu dalam perencanaan, pengaturan, dekorasi, penanganan teknis, dan layanan pelanggan di acara-acara tertentu. Karena setiap acara memiliki kebutuhan yang berbeda dan seringkali berlangsung dalam periode tertentu, pekerja harian lepas memberikan solusi yang efisien.

Pelayanan makanan dan minuman

Restoran, kafe, dan tempat makan seringkali menggunakan pekerja harian lepas, terutama pada puncak jam sibuk, acara khusus, atau saat adanya kebutuhan tambahan. Pekerja harian lepas dapat membantu dalam

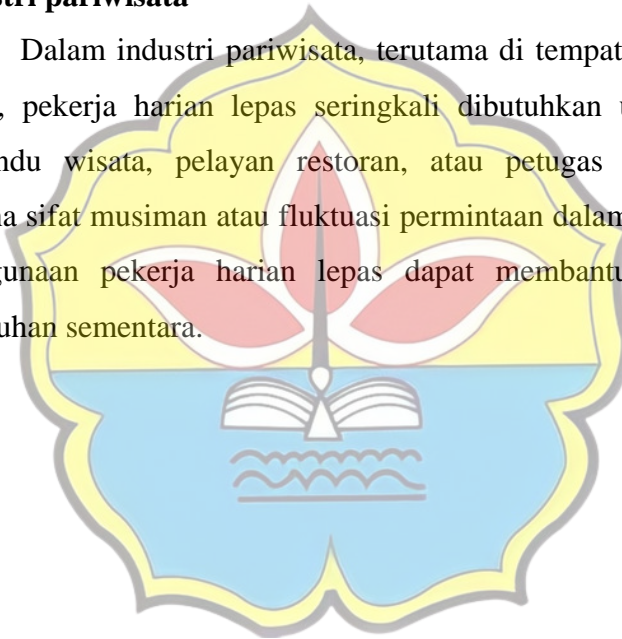
mengisi posisi seperti pelayan, pelayan koki, atau juru masak sesuai dengan permintaan dan kebutuhan harian.

Penjagaan kebersihan

Industri pembersihan, termasuk layanan kebersihan komersial dan rumah tangga, seringkali mengandalkan pekerja harian lepas untuk tugas-tugas pembersihan rutin atau proyek pembersihan khusus. Pekerja harian lepas dapat dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu, tergantung pada kebutuhan pelanggan atau pengusaha.

Industri pariwisata

Dalam industri pariwisata, terutama di tempat-tempat wisata yang ramai, pekerja harian lepas seringkali dibutuhkan untuk posisi seperti pemandu wisata, pelayan restoran, atau petugas layanan pelanggan. Karena sifat musiman atau fluktuasi permintaan dalam industri pariwisata, penggunaan pekerja harian lepas dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan sementara.



BAB. V

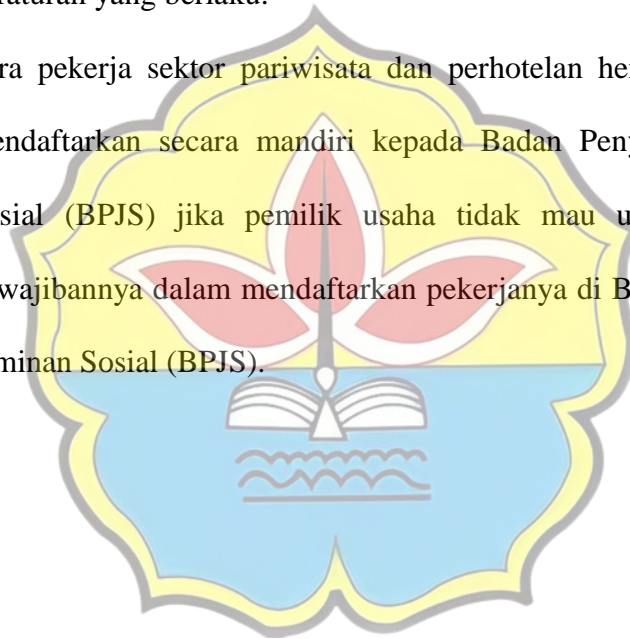
PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Permasalahan Pekerja Harian Lepas (PHL) pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi ialah tidak di perhatikannya jaminan upah yang standar dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang semestinya kerja dengan sistim hitungan perhari Rp. 50.000,00.- (lima puluh ribu rupiah) sudah tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan saat ini. padahal jaminan upah yang layak tenaga kerja buruh harian lepas sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
2. Perlindungan hukum dalam pemberian jaminan upah Pekerja Harian Lepas (PHL) pada Hotel Pundi Rezeki Di Kota Jambi ialah dengan mengikut sertakan Pekerja Harian Lepas (PHL) tersebut ke program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang di dasarkan oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengingat tenaga kerja sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

B. Saran

1. Diharapkan dinas ketenagakerjaan memberikan informasi yang lebih lengkap kepada para pemilik usaha hotel agar dapat mendaftarkan para Pekerja Harian Lepas (PHL) nya sebagai peserta program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan dengan harapan para Pekerja Harian Lepas (PHL) mendapatkan perlindungan hukum berupa hak dasar yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Para pekerja sektor pariwisata dan perhotelan hendaknya juga dapat mendaftarkan secara mandiri kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) jika pemilik usaha tidak mau untuk melaksanakan kewajibannya dalam mendaftarkan pekerjanya di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi Tahun 2021.

Abdussalam, H.R., *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan Yang Telah Direvisi)*, Restu Agung, Jakarta, 2012.

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2013.

Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta, 2011.

Munandar, *Mengenal HAKI Hak Kekayaan Intelektual Hak Cipta, Paten Merek dan Seluk-Beluknya*, Erlangga, Jakarta, 2015.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2012.

Satjipto Rahardjo, *Perlindungan Hukum*, Tugu Jogja Pustaka, Jogjakarta, 2015.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2015.

Widyadharma, Ignatius R., *Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

B. Peraturan Perundang Undangan

Amandemen Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Perubahan ketiga.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

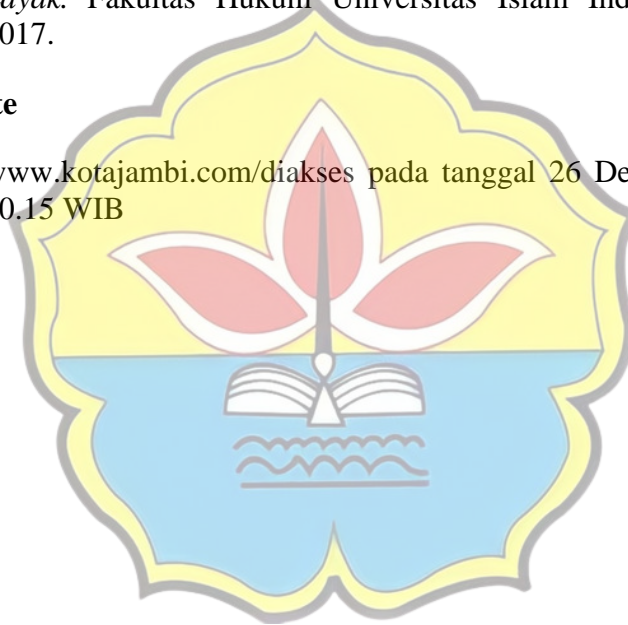
Ariani Endah Nuryanti. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di Ud Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang*. Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Hukum Dan Kewarganegaraan, 2006.

Muhammad Wildan. *Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum* Volume 04 Nomor 02, 2019.

Nurudin Yunus. *Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak*. Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2017.

D. Website

<http://www.kotajambi.com/> diakses pada tanggal 26 Desember 2022 Pukul 20.15 WIB



LAMPIRAN



DOKUMENTASI HOTEL PUNDI REZEKI SEBAGAI *HOTEL RECOMMENDED* DI KOTA JAMBI