

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN
LEPAS PT. WASKITA KARYA DALAM PROYEK
HOTEL MERITUS SEMINYAK RESORT BALI**

SKRIPSI



Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang

**Disusun Oleh :
Yudhistira Rezon Sudiantoro Putra
NIM. 13.0201.0006**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT.
WASKITA KARYA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK
RESORT BALI**

Telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing skripsi untuk diajukan
dihadapan tim penguji pada ujian skripsi Fakultas Hukum Universitas
Muhammadiyah Magelang

OLEH:

YUDHISTIRA REZON SUDIJANTORO PUTRA

NIM : 13.0201.0006

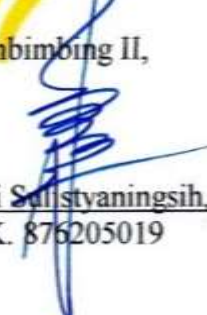
BAGIAN : HUKUM PERDATA

Mengetahui,
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 28 Juli 2017
Disetujui Oleh,
Pembimbing I,

 Basri, SH., MHum
NIK. 966909114


Nurwati, SH., MH
NIK. 875807033
Pembimbing II,


Puji Santyaningsih, SH., MH
NIK. 876205019

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT.
WASKITA KARYA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK
RESORT BALI**

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji pada Ujian Skripsi yang telah
diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang pada
Sabtu, 29 Juli 2017



Magelang, 29 Juli 2017

Tim Penguji:

1. Nurwati, SH., MH
2. Puji Sulistyaningsih, SH., MH
3. Mulyadi, SH., MH

1. 
2. 
3. 



Mengetahui,
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang
Dekan

Basri, SH., MHum
NIK. 966909114

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudhistira Rezon Sudijantoro Putra

NIM : 13.0201.0006

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA HARIAN LEPAS PT. WASKITA KARYA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK RESORT BALI

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 20 Juli 2017



RIWAYAT HIDUP

Nama : Yudhistira Rezon Sudijantoro Putra
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 14 Juni 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dsn. Krajan I rt 005 rw 003, Ds. Setail, Kec.
Gentenng, Kab. Banyuwangi
Alamat Email : Rezonputra15@gmail.com

Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2001-2007) : SD Negeri 2 Muntilan
SMP (2007-2010) : SMP Negeri 1 Muntilan
SMA (2010-2013) : SMK Negeri 1 Kota Magelang
Perguruan Tinggi (2013-2017): S1 Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah
Magelang

Pengalaman Organisasi:
- Resimen Mahasiswa (2013-2016)

Magelang, 20 Juli 2017
Peneliti

Yudhistira Rezon Sudijantoro Putra
NIM. 13.0201.0006

MOTTO

Ing Donya iki ana rong warna sing diarani bener, yakuwi bener mungguhing
Pangeran lan bener saka kang lagi kuwasa
*Didunia ini ada dua macam kebenaran, yaitu benar dihadapan Tuhan dan benar
dihadapan yang sedang berkuasa.*

Ojo Dumeh Wong Gedhe
Jangan Mentang – Mentang jadi Orang Pembesar

Cakra Manggilingan
Hidup itu bagaikan roda yang terus berputar

Ngono ya Ngono ning aja Ngono
Kita boleh saja berperilaku sekehendak kita, tetapi jangan sampai berlebihan

Ana Catur Mungkur
Ada Pertentangan selalu dihindari

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT. WASKITA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK RESORT BALI”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Hukum program Strata Satu (S-1) Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Bapak Basri, SH., MHum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Nurwati, SH., MH selaku dosen pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Ibu Pujisulistyaningsih SH.,MH selaku dosen pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Staf Dosen dan Tata Usaha Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi.
6. Bapak Triko Santoso, ST selaku Kepala Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali
7. Teman-teman semua yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas kebersamaan dan ilmu yang berguna bagi penulis.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Alloh SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Akhirnya hanya kepada Alloh SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi penulis umumnya dan bagi kita semua .

Magelang, 20 Juli 2017
Penulis

Yudhistira Rezon Sudijantoro Putra
NIM. 13.0201.0006

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk orang-orang yang saya cintai:

- Untuk cinta, kasih sayang, semangat, dan doa yang tak pernah putus, ibuku tersayang Rusilo Wardani
- Untuk tanggung jawab, panutan, ,motivasi, kekuatan, spirit, dan nasihat yang tak pernah padam, bapakku tercinta Bambang Sudijantoro
- Untuk semangatku, adik - adikku Shafa Brahmana, dan Shifa Tribuana
- Untuk bantuan, inspirasi, perhatian, dorongan, semangat, serta doa dan harapan, Roziatun Khasanah, Muhammad Fadhil Laksono, Delis Setyawan, Danang Gatot Dwijoyo, Eko Raharjo, dan seluruh teman teman yang lain
- Untuk keluarga keduaku, untuk kebersamaan, kepedulian, keceriaan, dan suka duka dari keluarga besar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang angkatan 2013 terima kasih atas segala kebersamaan yang telah kita lalui bersama.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iv
Halaman Riwayat Hidup	v
Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Halaman Persembahan	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumsan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	9
BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan.....	12
B. Perlindungan Tenaga Kerja	28
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	42
D. Pemutusan Hubungan Kerja	49
E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	54
BAB 111 METODA PENELITIAN	
A. Metode Pendekatan	59
B. Bahan Penelitian.....	59
C. Spesifikasi Penelitian	62
D. Populasi dan Sampel	62
E. Alat Penelitian.....	64
F. Metode AnalisisData	65
BAB 1V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT. Waskita Karya	66
B. Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas	71
C. Upaya Hukum Jika Pekerja Mengalami Kecelakaan Kerja	98
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi PT. Waskita Karya Perwakilan Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali	116
Lampiran 2 Struktur Organisasi Unit P2K3	117
Lampiran 3 Struktur Organisasi Tim Tanggap Gawat	118
Lampiran 4 Gambar Akibat Kecelakaan Kerja	119
Lampiran 5 Tabel Daftar Penerimaan Gaji dan Lembur Karyawan	120
Lampiran 6 Gambar Kondisi Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali	121

ABSTRAK

Keberadaan tenaga kerja harian lepas dalam proses pengerjaan proyek konstruksi bangunan maka harus adanya perlindungan yang dapat menjamin atas keselamatan dan kesehatan kerja pekerja, dengan kondisi pengerjaan proyek konstruksi bangunan yang memiliki resiko tinggi, waktu kontrak yang menuntut pekerja untuk bekerja lembur guna menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai Perjanjian Proyek, hasil penelitian melalui artikel berita dapat dilihat di masyarakat tentang kecelakaan kerja konstruksi bangunan pada tahun 2005-2015 yang diteliti bahwa dari 205 kasus kecelakaan kerja yang bisa dikumpulkan dari artikel berita, bahwa jenis proyek gedung tercatat 175 paling banyak dari jenis proyek yang lainnya. Untuk itu dengan dilatar belakangi permasalahan ini maka penulis tergerak untuk menulis skripsi yang berjudul : “ **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas PT. Waskita Karya Dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali** “

Adapun masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Bali
2. Bagaimana upaya hukum tenaga kerja harian lepas jika mengalami kecelakaan kerja ?

Metode Penelitian yang digunakan dengan menggunakan metode pendekatan penelitian yuridis normatif, yaitu suatu metode pendekatan yang dilakukan dengan cara menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dan data sekunder data yang diperoleh dari bahan kepustakaan. Kedua data tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif yaitu menghasilkan data deskriptif analisis yang dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa perlindungan tenaga kerja harian lepas, PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali sudah mengupayakan perlindungan terhadap hak - hak pekerja harian lepas seperti perlindungan upah, perlindungan waktu kerja, perlindungan membuat dan mengikuti organisasi serikat pekerja, hak ketika pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, walaupun masih kurang sesuai dengan peraturan. Sebagai contoh perlindungan hukum yaitu terkait pemberian uang pesangon PT. Waskita Karya kepada pekerja harian lepas 1x gaji dan uang transport, berdasarkan Pasal 156 ayat 1 bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha berkewajiban membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya di terima” , untuk perhitungan pemberian uang pesangon di atur dalam Pasal 156 ayat 2 pekerja harian lepas berhak mendapatkan 2x gaji dari uang pesangon dan uang pengganti hak sudah sesuai dengan Pasal 156 ayat 4 pemberian uang transport pulang ketempat asal. Kemudian tentang perhitungan pemberian uang lembur yang diberikan PT. Waskita Karya dengan cara lumpsum harus tetap memperhatikan perhitungan upah lembur yang berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VII/2004 Pasal 11, Kemudian pemberian fasilitas kesejahteraan,

berdasarkan Pasal 100 ayat 2 kebijakan memberikan fasilitas kesejahteraan kepada pekerja juga harus melihat dari likwiditas keuangan proyek jadi tidak hanya melihat hak – hak pekerja akan tetapi harus juga melihat kemampuan keuangan kantor proyek.

Upaya hukum pekerja harian lepas di PT. Waskita Karya mengalami kecelakaan kerja, sesuai dengan peraturan proyek pekerja yang mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja bagian K3 di proyek akan membawa ke klinik yang berada dibelakang proyek, kemudian jika luka atau sakit tidak mampu meobati klinik, akan dirujuk kerumah sakit yang terdekat dan mampu mengobati luka dan kesehatan pekerja. Jika dalam upaya hukum melalui Bipartite dan Tripartite masih belum ketemu jalan keluar dan pekerja bisa menggugat pengusaha kepengadilan

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Harian Lepas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu negara, terutama bagi negara yang sedang berkembang, ini sering didefinisikan sebagai suatu usaha yang berencana dilakukan secara sadar oleh suatu negara. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang juga melaksanakan pembangunan secara nasional mencakup hak asasi manusia, sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Fungsi Pemerintah untuk melakukan pengawasan disaat perkembangan pembangunan nasional, sesuai Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Pemerintah, Pengusaha, dan Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, di perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya tidak akan dapat menghasilkan produk tanpa adanya pekerja, pekerja tidak dapat diabaikan

dalam suatu perusahaan karena selain memberikan suatu produk yang dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan maka harus memperhatikan mengenai perlindungan pekerja yang pada dasarnya dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ Pasal 86 ayat 1 huruf a berbunyi “ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Pekerja di perusahaan umumnya dibagi menjadi 2 (dua) berdasarkan status perjanjiannya yaitu: yang pertama, Tenaga kerja Tetap merupakan pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu. Pekerja yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan yang bukan musiman. Dan yang kedua, Perjanjian kerja tidak tetap terdiri dari; Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan) Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi “(1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. (2) Dalam masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan, pengusaha dilarang membayar upah dibawah

¹ Ojs.unud.ac.id/Index.php?kerthasemaya/article/view/21911

² Abdul khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2014, hal 54,55, dan 56

upah minimum yang berlaku”, Tenaga kerja Borongan, dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/MEN/1999 Pasal 1 ayat 3 berbunyi “Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja”, dan Tenaga kerja Harian Lepas, dalam Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/IV/2004 Pasal 10 ayat 1 berbunyi “Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas”.

Mengenai pentingnya perlindungan hukum perkerja terkhusus pekerja harian lepas didalam sebuah proyek konstruksi bangunan, sesuai Pasal 3 ayat 1 berbunyi “Pada setiap pekerjaan konstruksi bangunan harus diusahakan pencegahan atau dikurangi terjadinya kecelakaan atau akibat kerja terhadap tenaga kerjanya, dari hasil penelitian melalui artikel berita dapat dilihat di masyarakat tentang kecelakan kerja konstruksi bangunan pada tahun 2005-2015 yang diteliti bahwa dari 205 kasus kecelakaan yang bisa dikumpulkan dari artikel berita, bisa dikelompokkan berdasarkan Jenis Proyek sebagai berikut: 3 proyek air, 175 proyek gedung, 17 proyek jalan dan jembatan, dan 10 proyek lainnya. Tipe Kecelakaan yang sering terjadi berdasarkan 205 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2005-2015, yaitu: a) Terjatuh, dengan jumlah sumber artikel 51; b) Terjepit dua benda dengan jumlah sumber artikel 1; c) Terkena arus listrik dengan jumlah sumber artikel

78; d) Tertimpa benda dengan jumlah sumber artikel 59; e) Kecelakaan kendaraan dengan jumlah sumber artikel 1; f) Longsor dengan jumlah sumber artikel 15.

Data di atas dapat dilihat terdapat enam macam tipe-tipe kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia dalam data tipe kecelakaan tersebut mirip dengan tipe kecelakaan yang dikeluarkan oleh OSHA (Occupational Safety and Health Administration) adalah bagian dari departemen tenaga kerja Amerika Serikat yang dibentuk dibawah Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan, tujuannya meningkatkan kondisi K3 dengan menerbitkan dan menegakkan peraturan (standar) untuk keselamatan dan kesehatan kerja,³ dimana tipe kecelakaan adalah terjatuh (43,9%), tertimpa (25,7%), terjepit (10,0%), dan tersengat listrik (6,1%)⁴. Salah satu hal yang menyebabkan resiko kecelakaan kerja dapat terjadi adalah upaya dari pengusaha untuk melakukan pencegahan dengan salah satu cara menutupi sisi-sisi lantai yang terbuka, sisi-sisi tangga yang terbuka, dan lubang-lubang yang terbuka dalam sebuah proyek, ketika upaya menutupi sisi-sisi dan lubang yang berbahaya masih kurang maksimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja berupa terjatuh dari tempat yang tinggi karena tidak ada pengaman berupa pagar di sisi lantai terbuka, terperosoknya pekerja dilubang-lubang yang terbuka, dikarenakan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang masih kurang maksimal dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja.

³ [http:// indosafetydirectory.com/occupational-safety-and-health-administration-osha/](http://indosafetydirectory.com/occupational-safety-and-health-administration-osha/)

⁴ http://www.researchgate.net/publication/309547245_Kecelakaan_Kerja_Proyek_Konstruksi_Di_Indonesia_Tahun_2005-2015

Sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.01/MEN/1980 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstriksi Bangunan, berbunyi “ Semua sisi-sisi lantai yang terbuka, lubang-lubang dilantai yang terbuka, atap-atap atau panggung yang dapat dimasuki, sisi-sisi tangga yang terbuka, semua galian-galian dan lubang-lubang yang dianggap berbahaya harus diberi pagar atau tutup pengaman yang kuat”, dan Pasal 3 ayat (1), berbunyi “ Pada setiap pekerjaan konstruksi harus diusahakan pencegahan atau dikurangi terjadinya kecelakaan atau sakit akibat kerja terhadap tenaga kerja”, kemudian Pasal 86 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain, meliputi: a). Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha; b). Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; c). Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan; d). Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.⁵

Kemudian disaat pelaksanaan proyek pengusaha sering memperkerjakan lembur dalam pengerjaannya yang tidak disadari memiliki resiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja, kenyataan yang terjadi terdapat ketidak sesuaian terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004,

⁵ <http://eprints.ums.ac.id/38834/4/BAB%201.pdf>

Contoh, ketika kegiatan pengecoran belum selesai, proyek memperkerjakan lembur pekerja akan tetapi dalam pelaksanaan lembur tersebut tidak ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja/buruh untuk kerja lembur, Salah satu dampak dari bekerja lembur mengakibatkan pekerja stres yang akan berdampak pada kesehatan, karena tuntutan untuk menyelesaikan sesuai waktu perjanjian, dan pola tidur yang tidak teratur mengakibatkan badan terasa lemah, dan produktivitas kerja menurun.

Sesuai dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pasal 6 ayat (1) berbunyi: “Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan”, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 78 ayat 1 berbunyi” Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, harus ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan”, maka ada sebuah ketidak sesuaian antara perundang-undangan dengan kenyataan yang terjadi, bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 butir 31 ”Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”, peran Kantor Proyek memberikan kebijakannya untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja dari setiap pekerja konstruksi bangunan yang bekerja pada

proyek tersebut. Keberadaan pekerja harian lepas di PT. Waskita Karya dalam pengerjaan Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali dalam Tim Pelaksana memiliki peranan penting dikarenakan keterbatasan SDM pekerja tetap. Sebagai peranan pekerja harian lepas dalam pengerjaan sebuah proyek konstruksi bangunan maka harus adanya perlindungan yang dapat menjamin atas keselamatan dan kesehatan kerja pekerja, dengan kondisi pengerjaan proyek konstruksi bangunan yang memiliki resiko tinggi, waktu kontrak yang menuntut pekerja untuk bekerja lembur guna menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai Perjanjian Proyek.

Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas harus dapat menjamin adanya kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, sesuai dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Akan tetapi dalam upaya memperjuangkan aspirasi hak pekerja tersebut, pekerja harian lepas tidak memiliki organisasi serikat pekerja, Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja berbunyi “Serikat pekerja/Serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.” yang dapat menyalurkan

aspirasi para pekerja berupa hak pekerja, yaitu⁶: a). Hak atas upah yang adil; b). Hak untuk berserikat dan berkumpul; c) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan; d) Hak untuk diproses hukum secara sah.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis ingin melakukan penelitian yang hasilnya akan dituliskan dalam bentuk skripsi dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT. WASKITA KARYA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK RESORT BALI”

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan di dalam latar belakang penulis akan membatasi dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali?
2. Bagaimana upaya hukum jika pekerja harian lepas mengalami kecelakaan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Bali;
2. Untuk mengetahui upaya hukum jika pekerja harian lepas mengalami kecelakaan kerja.

⁶ Basani Situmorang dan Tim, 2012, Kompendium Hukum tentang Hukum Ketenagakerjaan, Badan Pembina Hukum Nasional, Jakarta, hal 43-44

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan tentang penerapan peraturan pemerintah tentang perlindungan Tenaga kerja di Indonesia untuk melindungi hak dari pekerja harian lepas.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan tentang ketenagakerjaan kepada masyarakat luas pada umumnya dan pengusaha pada khususnya agar dari pengetahuan ini lebih berkurangnya perselisihan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tentang pengetahuan berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

4. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, masing-masing bab dibagi dalam sub-sub bab dan dibagi lagi dalam anak sub bab yang banyaknya disesuaikan dengan keperluan untuk mempermudah pembaca dalam memahami hubungan antara bab yang satu dengan yang lain.

Bab I Pendahuluan

Bab I ini berisi tentang : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab II mengenai Tinjauan Pustaka dibagi menjadi sub bab besar, sub bab yang pertama memuat mengenai Perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri dari prinsip perlindungan tenaga kerja, jenis perlindungan tenaga kerja, obyek perlindungan tenaga kerja, perlindungan pekerja perempuan, perlindungan pekerja anak, dan perlindungan pekerja cacat, sub bab yang kedua memuat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, prinsip keselamatan dan kesehatan kerja, maksud dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja, kewajiban para pihak, program jaminan sosial kemudian sub bab ketiga perlindungan upah terdiri dari asas pengupahan, bentuk upah, upah minimum, upah lembur, beberapa hak pekerja tetap menerima upah, keterlambatan membayar upah, kemudian sub bab ke empat memuat hubungan kerja dan hubungan industrial, unsur hubungan kerja, kewajiban para pihak, perjanjian kerja, dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu, prinsip perjanjian kerja waktu tertentu, syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, kategori pekerjaan untuk pekerja kerja waktu tertentu, pengelompokan perjanjian kerja waktu tertentu, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, perubahan perjanjian kerja waktu tertentu jadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, kemudian sub bab yang ke lima memuat mengenai perselisihan hubungan industri, terdiri dari

pengertian hubungan industri, jenis perselisihan hubungan industri, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri, kemudian sub bab ke enam memuat mengenai pemutusan hubungan kerjapengertian pemutusan hubungan kerja, jenis jenis pemutusan hubungan kerja, prosedur pemutusan hubungan kerja, penetapan hak pemutusan hubungan kerja.

Bab III Metode Penelitian

Metode penelitian meliputi: metode pendekatan, bahan penelitian, spesifikasi penelitian, populasi dan sample, alat penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai hasil bagaimana penerapan peraturan tentang perlindungan tenagakerja harian lepas dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali agar dalam hubungan kerja tidak saling merugikan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi simpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN

1. Pengertian Pekerja

Istilah Pekerja selalu dibarengi dengan istilah Buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 3 memberi pengertian pekerja/buruh yang berbunyi “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Kemudian dalam Pasal 1 angka 8 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dinyatakan bahwa Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja di perusahaan umumnya dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Tenaga Kerja Tetap yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu. Pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.
- b. Tenaga kerja borongan, Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/MEN/1999 Pasal 1 ayat 3 berbunyi ” Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume

c. pekerjaan satuan hasil kerja”.

Menurut Pasal 1 ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 150/MEN/1999 berbunyi “ Pekerja Borongan adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah - ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau hasil kerja”.

d. Tenaga Kerja Harian Lepas, Dalam Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/IV/2004 Pasal 10 ayat 1 berbunyi

“ Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas”. Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 berbunyi “Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian”.

2. Hubungan Kerja

Menurut Prof. Subekti, SH, Suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung

janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁷

Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo,SH adalah suatu perjanjian,dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain,(majikan) yang mengikat dirinya untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁸

a. Unsur Hubungan Kerja

Beberapa ahli berpendapat bahwa didalam perjanjiankerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang);
- 2) Adanya Perintah Orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata);
- 3) Adanya Upah (Pasal 1603 p KUH Perdata);
- 4) Terbatas Waktu Tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus – menerus.⁹

3. Perjanjian Kerja

a. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian yang sah menurut hukum hendaknya dijalankan dengan baik oleh pihak pengusaha dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Para tenaga kerja secara bersama-sama dengan pengusaha mewujudkan barang atau produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perjanjian

⁷ Subekti, *Hukum perjanjian*, Jakarta, PT Intermasa,1987, hal 1

⁸ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Grafindo Persada Mataram, 2003, hal 40

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal 39 - 40

yang dibuat hendaknya mencerminkan rasa keadilan. Untuk sahnya suatu perjanjian, menurut Pasal 1320 KUHPerdara ada 4 (empat) syarat - syarat sahnya perjanjian, yaitu:

- 1) Adanya kesepakatan para pihak
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- 3) Suatu hal tertentu
- 4) Clausa yang halal

Syarat *pertama* dan *kedua* berkaitan dengan subyek perjanjian dan kemudian sebagai syarat-syarat subyektif. Sedangkan syarat *ketiga* dan *keempat* berkaitan dengan obyek perjanjian kemudian disebut sebagai syarat obyektif. Jika suatu perjanjian tidak terpenuhi syarat-syarat subyektifnya, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Ini berarti bahwa selama tidak ada pembatalan dari salah satu pihak, maka perjanjian tersebut harus berlaku seperti halnya perjanjian yang tidak mempunyai cacat. Sedangkan, apabila suatu perjanjian tidak terpenuhi syarat-syarat obyektifnya, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, sehingga dengan demikian perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada sejak semula.

Berdasarkan pada Pasal 1321 KUHPerdara, suatu kesepakatan dianggap sah apabila kesepakatan tersebut diberikan karena kekhilafan atau diperbolehkannya secara paksa atau karena penipuan. Sedangkan pada Pasal 1322 KUHPerdara, suatu kekhilafan akan mengakibatkan dapat dibatalkannya suatu perjanjian apabila kekhilafan itu mengenai

hakekat barang yang menjadi obyek perjanjian serta orangnya. Pada Pasal 1330 KUHPerdata menentukan mengenai orang-orang yang tidak cakap untuk mengadakan perjanjian, yaitu :

- 1) Orang yang belum dewasa
- 2) Orang yang ditaruh dibawah pengampuan
- 3) Orang-orang perempuan yang bersuami
- 4) Untuk semua yang dinyatakan tidak cakap menurut undang-undang

Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan suatu perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, apa yang dikehendaki pihak yang satu maka dikehendaki pihak yang lain.

- b) Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun, (Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan adanya hak dan kewajiban.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja.

Keempat syarat tersebut bersifat komulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada. Perjanjian kerja diatur dalam Buku III Bab 70 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601-1603 Z, perjanjian kerja adalah:

Suatu perjanjian yang menyatakan kesanggupan pihak I

(buruh) untuk bekerja pada pihak lainnya (majikan atau penguasa) dengan menerima upah dan kesanggupan pihak majikan untuk menerima buruh sebagai pekerja dengan memberi upah.¹⁰

Pada umumnya didalam masyarakat, perjanjian kerja dibuat secara lisan. Walaupun diadakan secara lisan isinya sangat singkat, misalnya memuat tentang besarnya upah dan macamnya pekerjaan. Perjanjian tertulis hak dan kewajiban pihak tenaga kerja dan pengusaha. Dengan demikian memuat adanya peraturan yang memuat syarat-syarat kerja dan pengusaha.¹¹

b. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

1) Bentuk Perjanjian Kerja

Pada umumnya didalam masyarakat, perjanjian kerja dibuat secara lisan. Walaupun diadakan secara tertulis isinya sangat singkat, misalnya memuat tentang besarnya upah dan macamnya pekerjaan. Perjanjian tertulis hak dan kewajiban pihak tenaga kerja dan pengusaha. Dengan demikian memuat adanya peraturan yang memuat syarat-syarat kerja antara pengusaha dan pekerja.

Tidak ada satupun peraturan yang mengikat bentuk tertulis atau lisan, karena dijamin dengan “*asas kebebasan berkontrak*”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan

¹⁰ Iman Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan (Perlindungan Buruh)*, Penerbit Pradya Paramita, Jakarta, hal. 1.

¹¹ Ibid, hal.66

ketertiban umum.

Perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang sangat besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian. Hal ini hendaknya harus disadari dengan adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang dibuat dan ditaati secara baik akan menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi pihak buruh maupun majikan. Akan lebih jauh nanti produktivitas akan semakin meningkat sehingga pengusaha akan dapat mengembangkan perusahaannya dan lebih luas lagi membuka lapangan pekerjaan.

2) Isi Perjanjian Kerja

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur Perjanjian Kerja disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maksudnya, apabila diperusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas, tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.¹²

¹² F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 22

c. Pengelompokan Perjanjian Kerja

1) Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja

Dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

(a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

(b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) KUHPdata, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Dengan demikian maka pengertian perjanjian waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja antara pekerjaatauburuh dan pengusaha dimana jangka waktu tidak ditentukan baik dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

2) Berdasarkan status Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa “Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian”. Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik kosmetik. Pekerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya.

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pada umumnya, suatu perjanjian akan berakhir bilamana tujuan perjanjian itu telah dicapai, dimana masing-masing pihak telah saling menunaikan prestasi yang diperlukan sebagaimana yang mereka kehendaki bersama-sama dalam perjanjian tersebut. Namun demikian, suatu perjanjian dapat juga berakhir karena hal-hal berikut ini:

- a. Lama waktu perjanjian yang ditentukan oleh para pihak telah terlewati;
- b. Batas maksimal berlakunya suatu perjanjian ditentukan oleh undang-undang;
- c. Ditentukan di dalam perjanjian oleh para pihak atau oleh undang-undang, bahwa dengan suatu peristiwa tertentu,

maka perjanjian akan berakhir;

- d. Dengan pernyataan penghentian oleh salah satu pihak (opzegging). Misalnya, perjanjian sewa-menyewa yang waktunya tidak ditentukan didalam perjanjian. Pernyataan penghentian ini harus dengan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran menurut kebiasaan-kebiasaan setempat;
- e. Karena putusan hakim;
- f. Adanya kesepakatan para pihak (herroeping).

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Dasar-Dasar Hukum Perjanjian Waktu Tertentu

Menurut Prof. Subekti, SH, Suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.¹³ Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo,SH adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain, (majikan) yang mengikat dirinya untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁴

¹³ Subekti, *Hukum perjanjian*, Jakarta, PT Intermasa, 1987, hal 1

¹⁴ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram, 2003, hal 40

Berdasarkan pasal 1320 KUHPdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

- a. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikuti diri.
- b. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan
- c. Menyangkut hal yang tertentu
- d. Ada suatu sebab yang halal

Ketentuan pelaksanaan perjanjian Tenagakerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagai berikut :

- a. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. (Pasal 10 ayat (2)).
- b. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. (Pasal 10 ayat (3))
- c. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. (Pasal 11).

Apabila perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih 3 bulan berturut-turut atau

lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat: a). Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja; b). Nama/alamat pekerja/buruh; c). Jenis pekerjaan yang dilakukan, dan; d). Besarnya upah dan/ atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh harian lepas disampaikan kepada instansi setempat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk dicatat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak memperkerjakan pekerja/buruh.¹⁵

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 sampai Pasal 66.
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu.
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain.

b. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Prinsip Perjanjian kerja waktu tertentu antara lain:¹⁶

¹⁵ F.X. Djumaldji S.H., M.Hum, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal 14

¹⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal 131

- 1) Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin minimal 2 rangkap;
- 2) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu
- 3) Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan
- 4) Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian
- 5) Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap

c. Syarat-Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 54 ayat 1 berbunyi “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) tempat pekerjaan;
- 5) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat 2 berbunyi “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh

bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 54 ayat 3 berbunyi “Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja”.

d. Kategori Pekerjaan Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 59 ayat 1 berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1). pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2). pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3). pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4). pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

e. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun, untuk perpanjangan perjanjian pengusaha 7 hari sebelum perjanjian kerja yang berlaku berakhir, Perjanjian kerja yang

diperpanjang telah berakhir dapat di adakan pembaruan perjanjian kerja yang hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 2 tahun.¹⁷

f. Perubahan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) jadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagai berikut :

- 1). Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.(Pasal 10 ayat (2))
- 2). Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.(Pasal 10 ayat (3))
- 3). Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.(Pasal 11)

Apabila perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis.

¹⁷ Ibid, hal 23

B. PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

1. Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.¹⁸ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Perlindungan Tenaga Kerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan hukum pekerja sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat 2 huruf b, c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh (Pasal 84).
- b. Setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
- c. Setiap pekerjaan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat(1))
- d. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenagakerja (Pasal 99 ayat (1))

¹⁸ Senjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta, 1987, hal 2.

- e. Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”
- f. Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyebutkan “ Setiap pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh”.
- g. Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/ Men/ VI/ 2004 yang menyebutkan “ Syarat kerja yang di perjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dan pada ketentuan dalam peraturan perundang- undang yang berlaku”.

2. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu : a). Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya; b). Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; c). Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁹

3. Obyek Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 86 ayat 1 huruf a Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003

¹⁹ Soepomo dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, P.T Citra Aditya, Bandung, 2003, hal 61

tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi²⁰:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

4. Waktu Kerja

Waktu kerja yang diatur dalam pasal 77 ayat 2 berbunyi :

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

Waktu kerja perempuan yang diatur dalam pasal 76 ayat 3 berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

²⁰ Abdul Khakim, *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. P.T Citra Aditya, Bandung, 2014, hal 103

- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Waktu Kerja Perempuan Pasal 76 ayat 4 berbunyi “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”

Waktu istirahat dan cuti kerja yang diatur dalam pasal 79 ayat 2 meliputi:

- 1) istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 3) cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- 4) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Perlindungan pelaksanaan lembur. Perlindungan hak tenaga kerja harian lepas dalam menjalankan lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

- a. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.(Pasal 6 ayat (1)
- b. Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
 - 1) Membayar upah lembur;
 - 2) Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - 3) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih (Pasal 7 ayat (1)
 - 4) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. (Pasal 7 ayat (2)

Waktu kerja lembur. Pengertian tentang waktu kerja lembur terdapat pada, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

- a. “ Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam)

- hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah”. Pasal 1 (butir 1)
- b. Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pasal 78 (butir 2)

Waktu Kerja Lembur dalam Pekerjaan Tertentu. Jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus ini terikat dengan hari-hari libur resmi, di mana jika pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh pada hari tersebut, wajib membayar upah kerja lembur. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003, pengertian pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Adapun jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus sebagai berikut:

- a. Pekerjaan dibidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. Pekerjaan dibidang pelayanan jasa transportasi;
- c. Pekerjaan dibidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. Pekerjaan dibidang usaha pariwisata;
- e. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;

- f. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. Pekerjaan di bidang usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. Pekerjaan di bidang media massa;
- i. Pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. Pekerjaan di bidang konservasi; dan
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu prosen produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan bahkan alat produksi.²¹

5. Perlindungan upah

a. Asas pengupahan

1) Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah

Pasal 2 berbunyi “Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus”.

Pasal 3 berbunyi “Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

²¹ Abdul khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006, hal 30

2) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 90 ayat 1 berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Pasal 90 ayat 2 berbunyi “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Pasal 90 ayat 3 berbunyi “Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Pasal 91 ayat 1 berbunyi “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 91 ayat 2 berbunyi “Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 92 ayat 1 berbunyi “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”.

Pasal 92 ayat 2 berbunyi “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”.

Pasal 92 ayat 3 berbunyi “Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri”.

b. Bentuk upah

Pasal 94 berbunyi “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”.

c. Upah minimum

Sesuai dengan Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor PER-17/MEN/VIII/2005. Pasal 1 ayat 1 berbunyi “Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan”.

d. Upah lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja (7 jam sehari dan 40 jam seminggu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar

yang telah ditetapkan pemerintah (Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE.02/M/BW/1987).²² Apabila pekerja telah bekerja lebih dari 40 jam seminggu, Pekerja yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian ditindaklanjuti dengan ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004, mengatur pengecualian kewajiban membayar upah kerja lembur karena ada pengecualian bagi pekerja yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dibatasi waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pedoman perhitungan Upah Lembur sebagai berikut:

- a. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
- b. Upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan
- c. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar

Peraturan yang mengatur Waktu Kerja teradpat pada, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 77 dan 78, untuk secara harian perhitungan upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi yang bekerja 6 hari dalam seminggu, atau dikalikan 21 bagi yang bekerja 5 hari dalam seminggu, Berdasarkan

²² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal 131

Satuan Hasil upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir, Dalam hal pekerja/buruh kurang dari 12 bulan upah sebulan dihitung rata selama bekerja, dengan ketentuan tidak boleh rendah dari Upah Minimum Setempat.

Cara perhitungan upah lembur :

1. Apabila Kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 150% kali upah sejam.
 - b. Untuk setiap jam kerja lembur berikut harus dibayar upah sebesar 200% kali upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja 40 jam dalam seminggu, maka perhitungannya:
 - a. Untuk 7 jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, dan jam ke-8 dibayar 300% kali upah sejam, dan jam ke-9 dan ke-10 dibayar 400% kali upah sejam.
 - b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, jam ke-6 dibayar 300% kali upah sejam, jam ke-7 dan ke-8 dibayar 400% kali upah sejam.
 - c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam

pertama dbayar 200% kali upah sejam, jam ke-9 dibayar 300% kali upah sejam, dan jam ke-10 dibayar 400% kali upah sejam.²³

e. Beberapa hak pekerja tetap menerima upah

Pasal 93 ayat 1 berbunyi “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

Pasal 93 ayat 2 berbunyi “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- 1) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 2) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 3) pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- 4) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- 5) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 6) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan

²³ Ibid

tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

- 7) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- 8) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- 9) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pasal 93 ayat 1 berbunyi “ Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan”.

Pasal 93 ayat 2 berbunyi “ Ketentuan pengusaha wajib membayar upah apabila : Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”.

Pasal 93 ayat 3 berbunyi “Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit yaitu:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pasal 93 ayat 4 berbunyi “Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

- 1) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- 2) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 3) mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- 4) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 5) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 6) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- 7) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- 8) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

f. Keterlambatan membayar upah

Pasal 95 ayat 1 berbunyi “Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”.

Pasal 95 ayat 2 berbunyi “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”.

Pasal 95 ayat 3 berbunyi “Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah”.

Pasal 95 ayat 4 berbunyi “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.

C. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

1. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan kerja

a. Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 86 ayat 1 berbunyi :“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 86 ayat 2 berbunyi “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.

Pasal 86 ayat 3 berbunyi “Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 87 ayat 1 berbunyi “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

Pasal 87 ayat 2 berbunyi “Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah”.

b. Undang- undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Pasal 7 berbunyi “Untuk pengawasan berdasarkan Undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan”.

Pasal 8 ayat 1 berbunyi “Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya.

Pasal 8 ayat 2 berbunyi “Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur.

c. Undang- Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan

Pasal 23 ayat 1 berbunyi “Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”.

Pasal 23 ayat 2 berbunyi “Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja”.

Pasal 23 ayat 3 berbunyi “Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja”.

d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/Men/1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Pasal 3 ayat 1 berbunyi “Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3”.

Pasal 2 ayat 2 berbunyi “Sistem Manajemen K3 sebagaimana di maksud dalam ayat (1) wajib dilaksanakan oleh pengurus, Pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan”.

2. Maksud dan tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja, uraian maksud penerapan system manajemen K3 antara lain:

- a. Terjadinya kecelakaan ditempat kerja sebageian besar karena faktor manusia dan sebageian kecil karena faktor teknis
- b. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta orang lain ang berada ditempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja agar tetap aman, perlu penerapan sistem manajemen K3.

- c. Untuk mengantisipasi hambatan teknis dalam era globalisasi perdagangan.
- d. Diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1996 tentang Sistem manajemen K3.²⁴

3. Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja

Ruang lingkup keselamatan kerja adalah meliputi setiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.²⁵

Keselamatan dan Kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja

Unsur tempat kerja ada tiga, yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
- b. Adanya Sumber Bahaya
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus – menerus maupun sewaktu- waktu.

Penanggung Jawab keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja, pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/ petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:

- a. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Depnaker.

²⁴ Ibid, hal 118

²⁵ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Indeks, hal 120

- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.²⁶

4.Kewajiban para pihak

a. Kewajiban Pengusaha

Kecelakaan adalah kejadian merugikan yang tidak direncanakan, tidak terduga, tidak diharapkan serta tidak ada unsur kesengajaan, (Hitze, 1977)

Managemen Keselamatan dan kesehatan kerja (MK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, Prosedur, Proses dan Sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.²⁷

Menurut Mangkunegara (2002, p.163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Mangkunegara (2002, p.170), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:

²⁶ Abdul Khakim, *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. P.T Citra Aditya, Bandung, 2014, hal 112

²⁷ <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jts/article/view/16901/16885>

- a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
- b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

Perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.01/MEN/1980 tentang keselamatan dan kesehatan kerja pada konstruksi bangunan.

- 1. Pada setiap pekerjaan konstruksi harus diusahakan pencegahan atau dikurangi terjadinya kecelakaan atau sakit akibat kerja terhadap tenaga kerja. (Pasal 3 ayat (1))
- 2. Sewaktu pekerjaan dimulai harus segera disusun suatu unit keselamatan dan kesehatan kerja, hal tersebut harus diberitahukan kepada setiap tenaga kerja. (Pasal 3 ayat (2))
- 3. Unit keselamatan dan kesehatan kerja tersebut ayat (2) pasal ini meliputi usaha-usaha pencegahan terhadap: kecelakaan, kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan dan usaha-usaha penyelamatan. (Pasal 3 ayat (3))
- 4. Semua peralatan sisi-sisi lantai yang terbuka, lubang-lubang dilantai yang terbuka, atap-atap atau panggung yang dapat dimasuki, sisi-sisi tangga yang terbuka, semua galian-galian dan lubang-lubang yang dianggap berbahaya harus diberi pagar atau tutup pengaman yang kuat.

5. Setiap ujung-ujung mencuat yang membahayakan harus dilengkungkan atau dilindungi. (pasal 74)
6. Alat-alat penyelamat dan pelindung diri yang jenisnya disesuaikan dengan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing tenaga kerja harus disediakan dalam jumlah yang cukup. (Pasal 99 ayat (1))
7. Alat-alat termaksud pada ayat (1) pasal ini harus selalu memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan. (Pasal 99 ayat (2))
8. Alat-alat tersebut ayat (1) pasal ini harus digunakan sesuai dengan kegunaannya oleh setiap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja. (Pasal 99 ayat (3))
9. Tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja diwajibkan menggunakan alat-alat termaksud pada ayat (1). (Pasal 99 ayat (4))

b. Kewajiban dan hak pekerja

Menurut pasal 12 UU No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kewajiban dan hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1) Kewajiban Pekerja

- (a) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai
- (b) Pengawas atau ahli keselamatan kerja
- (c) Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan

- (d) Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan tempat kerja.

2) Hak Pekerja

- (a) Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- (b) Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

D. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut. Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 berlaku untuk semua PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan

memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan-alasan tertentu yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/ buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

- 1) PHK demi hukum
- 2) PHK atas Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- 3) PHK atas kehendak pekerja/buruh
- 4) PHK atas kehendak pengusaha.²⁸

Menurut Mohd. Syaufii Syamsuddin (2014), Berakhirnya hubungan Kerja terbagi menjadi lima macam, yakni²⁹ :

a. Berakhir Demi Hukum

- 1) Berakhir karena Perjanjian
- 2) Diakhiri dalam masa percobaan
- 3) Atas Permintaan Pekerja

²⁸ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2007, hal 94-96

²⁹ Abdul Khakim, *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. P.T Citra Aditya, Bandung, 2014, hal 178 - 179

- 4) Pekerja Meninggal Dunia.
- 5) Karena Usia Pensiun
- 6) Atas Persetujuan Kedua Belah Pihak
- 7) Diputus Oeh Pengadilan

b. Keadaan Yang Melekat Pada Pribadi Pekerja

- 1) Sakit selama lebih dari satu tahun
- 2) Cacat total tetap
- 3) Karena terjadi perkawinan

c. Berkenaan Dengan Kelakuan Pekerja

- 1) Kesalahan Berat
- 2) Kesalahan diluar Kesalahan Berat

d. Berkenaan Dengan Tindakan Pengusaha

Pasal 169 ayat 1 yaitu : Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

- 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

e. Berkenaan Dengan Jalannya Perusahaan

- 1) Perusahaan Tutup
- 2) Perubahan Status Perusahaan
- 3) Perusahaan melakukan efisiensi
- 4) Perusahaan Pailit

3. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Uang Pesangon yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan Hubungan kerja.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja yaitu uang jasa Undang – Undang 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja
- c. Ganti Penggantian Hak yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat

panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain – lain.³⁰

E. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Penyelesaian Sengketa Buruh Di Luar Pengadilan

Dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 penyelesaian secara wajib dimulai dengan bipartite (perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih). Kalau perundingan tersebut tidak selesai, baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator yang ada di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kemudian, kalau juga tidak selesai, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Sementara itu, penyelesaian sukarela menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah melalui konsiliator dan arbiter yang dapat dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak.³¹

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa buruh/Tenaga Kerja diluar pengadilan.

a. Penyelesaian Melalui Bipartite

Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan

³⁰ Abdul Khakim, *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.P.T Citra Aditya, Bandung, 2014, hal 192

³¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007,hal 148

majikan. Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama. Dalam perjanjian bersama atau kesepakatan tersebut harus ditandatangani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang No.2 Tahun 2004 dan minimal berpendidikan S-1. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut.

Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat Konsiliasi yang

diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam pasal 19 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut.

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai.

Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan didepan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Undang-undang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan majikan didalam suatu perusahaan. Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) berbunyi :

- 1) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) cakap melakukan tindakan hukum
- 3) warga negara Indonesia
- 4) berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- 5) pendidikan sekurang-kurangnya Starata Satu (S-1)
- 6) berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter

- 7) menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase, dan
- 8) memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-undang No.2 Tahun 2004, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi.

Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang-undang No.2 Tahun 2004, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, dan dapat pula di eksekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan

Penyelesaian dan penyaluran sengketa Pekerja dan Tenaga Kerja di Undang-undang No.2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan

Industrial disamping peradilan umum.

Dalam Pasal 56 Undang -undang No.2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³²

³² <http://library.usu.ac.id/download/fh/hkmadm-kelelung.pdf>

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisa, kecuali itu maka juga diadakan pemeriksaan yang lebih mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.³³

1. Metode pendekatan

Metode Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang menekan pada ilmu hukum, tetapi di samping itu juga berusaha menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat. Penelitian ini difokuskan pada perlindungan hukum tenaga kerja harian lepas PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali.

2. Bahan penelitian

Sebagai bahan penelitian, peneliti menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu;

- a. Data primer adalah data yang dilakukan dengan wawancara bebas

³³ Soerjono Soekanto, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: UIPress, 1998, hal 43

terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih dimungkinkan adanya variasi-variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika wawancara guna memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- b. Data sekunder dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan guna mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat-pendapat atau tulisan-tulisan para ahli atau pihak-pihak lain yang berwenang dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam bentuk-bentuk ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada.

Sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan.³⁴

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari peraturan perundang-undangan terkait dengan perlindungan ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

³⁴ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Jakarta: UI Press, 2008, hal 14

- c. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
 - d. Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja
 - e. Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 - f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
 - g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
 - h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER. 01/MEN/1980 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan.
 - i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepmen No. 233/ Men/ 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerja Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.
 - j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
- 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen

resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku, teks, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.³⁵

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam kasus ini adalah deskriptif-analisis, yaitu menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas. Analisis deskriptif adalah metode analisa data dengan memilah data yang tepat untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya dilapangan.³⁶ Penelitian ini juga dilakukan dengan cara mendeskripsikan secara sistematis, faktual, akurat terhadap suatu obyek yang ditetapkan untuk menemukan sifat, karakteristik, dan faktor tertentu, dimulai dari faktor dan teori yang umum dipublikasikan terhadap data yang diperoleh untuk menjawab permasalahan, dan kemudian dianalisis dalam bentuk laporan penelitian.

Penelitian yang bersifat deskriptif adalah sesuatu bentuk penelitian yang ditunjukan untuk menggambarkan fenomena yang ada, penelitian ini dilakukan dengan menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum, dan praktek melaksanakan perlindungan tenaga kerja harian lepas dengan pengusaha.

4. Populasi dan Sample

Pengertian populasi atau *universe* adalah seluruh obyek atau seluruh

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2008, hal 20-21

³⁶ Ibid, hal 21

individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh untuk yang akan diteliti, karena populasi biasanya sangat besar, maka kerap kali tidak mungkin untuk meneliti seluruh populasi itu³⁷. Populasi yang sangat besar dan luas, maka tidaklah mungkin meneliti seluruh populasi karena hal ini memerlukan waktu yang lama, serta tenaga, dan biaya yang besar, maka dari itu dalam penelitian ini tidaklah perlu menyelidiki semua obyek atau individu untuk mendapatkan gambaran yang besar mengenai keadaan populasi.

Teknik Pengambilan Sample dilakukan dengan mempergunakan teknik *purposive sampling* bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan pada tujuan tertentu. Teknik ini dipilih karena alasan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya dan jauh letaknya.³⁸ Teknik pengambilan sampel dengan mempergunakan *purposive simple* terdiri dari :

1. Pekerja yang memiliki kedudukan di struktur organisasi di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali pada tanggal penelitian 30 - 31 Juni 2017
2. Pekerja Harian Lepas yang bekerja untuk PT. Waskita Karya di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali

Kriteria-kriteria penerapan tersebut karena kedekatan sampel dengan permasalahan yang diteliti, baik dari segi posisi, wewenang atau aktifitasnya dalam memberikan penjelasan bagi permasalahan. Kriteria

³⁷ Roni Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Hukum dan Jurimateri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990, hal 44

³⁸ Ibid, hal 51

yang dimaksud, yaitu pihak-pihak yang mempunyai kepentingan dan langsung dalam permasalahan, adapun responden dalam penelitian ini:

- a. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
- b. PT. Waskita Karya Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali
- c. Pengacara
- d. Pekerja harian lepas Proyek Meritus Seminyak Bali

Adapun penelitian ini dilakukan secara langsung kelokasi dngan tujuan untuk memperoleh data yang diperlukan berhubungan dengan masalah yang diteliti, lokasi penelitian dilakukan di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali.

5. Alat Penelitian

a) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis, dan disertasi, peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

b) Wawancara/interview

Wawancara/interview yaitu alat pengumpulan data yang berisi pokok-pokok pertanyaan yang diperlukan untuk memandu jalannya wawancara, dengan tujuan agar dalam proses wawancara tidak terjadi terlewatnya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Metode interview ini

dilakukan untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai dalam penulisan skripsi ini adalah responden dan narasumber

6. Metode Analisis Data

Data primer dan data sekunder setelah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisa dengan metode analisis kualitatif berdasarkan peraturan yang berlaku. Pada tahapan ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan diajukan dalam penelitian.

Analisa data yang digunakan dalam metode kualitatif maksudnya ialah suatu cara penelitian untuk menghasilkan data deskriptif kualitatif yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan. Analisa tersebut diharapkan nantinya akan menghasilkan uraian yang bersifat deskriptif, yaitu uraian yang menggambarkan kenyataan-kenyataan yang terjadi pada Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali PT. Waskita Karya Tbk, sebagai berikut :

- a. Pengupahan

Upah minimum yang ditetapkan atas kesepakatan antara PT.Waskita Karya dengan pekerja harian lepas tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota Denpasar. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat 1, dan Pasal 88 ayat 4 , Kemudian Upah Lembur PT.Waskita Karya memberikan pekerja upah lembur dengan cara Lumpsum per bulan diberikan dengan bentuk uang, lumpsum tersebut bentuk penghargaan atas waktu kerja lembur setelah waktu kerja dan waktu kerja yang lebih dari 8 jam perhari, 40 jam perminggu.

Kemudian tentang Pemotongan Upah PT. Waskita Karya sudah melakukan perlindungan ketenagakerjaan sebagai contoh ketika ada pekerja mengalami kecelakaan kerja dan tidak dapat masuk kerja dia

tetap di berikan gaji penuh selama seminggu sesuai Undang – Undang
Nomor 13 Tahu 2003 Pasal 93 ayat 3.

- b. Waktu kerja di PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali, PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort bali memiliki kebebasan untuk menentukan waktu kerja dengan kesepakatan pekerja dan pengusaha atas dasar Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus maka pekerjaan dapat dilakukan pekerjaan terus menerus asal dengan sistem kerja Shift.
- c. Membuat dan menjadi anggota organisasi Serikat Pekerja berdasarkan Pasal 5 ayat 1 dan berdasarkan Pasal 5 ayat 2, pekerja harian lepas yang bekerja di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali diperbolehkan, dan dapat untuk membentuk atau mengikuti Serikat Pekerja akan tetapi karena Pekerja harian lepas sendiri tidak menginginkannya.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja harian lepas dan PT.Waskita Karya merupakan kesepakatan dari kedua pihak yang disebabkan karena Proyek hotel itu ditutup, mengenai besaran uang pesangon dalam Pasal 156 ayat 2, dan pasal 156 ayat 4 untuk pemberian uang pesangon di PT. Waskita Karya adalah 1xgaji dan uang transport, mereka berhak mendapatkan 6.000.000 juta 2x gaji per bulan, jadi hak uang pesangon pekerja harian sebesar 3.000.000 juta tidak diberikan.
- e. Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan upaya pengusaha yang sudah cukup bagus K3 di proyek sudah sesuai standar PT. Waskita Karya dan menyesuaikan dengan keuangan Proyek, perlengkapan K3 yang ada di

proyek sebagai contoh Rambu – rambu larangan, himbauan, dan penunjuk arah, Jaring untuk keamanan tepi lantai yang tinggi, Alat pemadam kebakaran ringan yang berjarak 25 meter, P3K ,dan Klinik kerja sama dengan proyek, karena di lihat dari keuangan perusahaan, ketika terjadi kecelakaan kerja pihak pengusaha sudah melakukan tanggung jawab terhadap pekerjanya.

2. Upaya Hukum jika pekerja harian lepas di PT. Waskita Karya mengalami kecelakaan kerja, sesuai dengan peraturan proyek pekerja yang mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja bagian K3 di proyek akan membawa ke klinik yang berada dibelakang proyek,kemudian jika luka atau sakit tidak mampu meobati klinik,akan dirujuk kerumah sakit yang terdekat dan mampu mengobati luka dan kesehatan pekerja, sesudah pekerja menerima pelayanan medis maka tim K3 melakukan penyelidikan sebab terjadinya kecelakaan tersebut, diakibatkan Human error atau Enginer Error, dan melaporkan kepada Dinas Perindustrian dan Tenagakerja kemudian seandainya ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sampai meninggal dunia maka proyek akan bertanggung jawab sampai pemakaman jenazah tersebut,untuk uang santunan kebijakan dari kepala proyek, dan kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat mendapatkan tunjangan cacat sebesar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012,untuk kebijakan PT.Waskita Karya jika pekerja masih bisa melakukan pekerjaan maka tetap akan menerima kembali pekerja tetapi jika cacat yang parah

semisal buta maka proyek akan pemutusan hubungan kerja. Jika masih dalam proses Bipartit atau Tripartite sering tidak bisa membantu Pengacara melakukan pendampingan hanya saat sudah masuk pengadilan, di proses bipartite memang khusus pekerja dan pengusaha untuk bermusyawarah, untuk terkait klausul yang terdapat pada surat perjanjian yang menyatakan upaya hukum hanya sampai dinas setempat tidak mengikat ketika sampai dinas dan masih belum ketemu jalan keluar dan pekerja ingin menggugat pengusaha ke pengadilan itu bisa.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka penulis akan memberi saran kepada PT.Waskita Karya dan Pekerja Harian Lepas agar melakukan perbaikan, sebagai berikut :

- a. Untuk PT. Waskita Karya
 - a. Pemberian upah lembur dengan cara Lumpsum per bulan, harus tetap memperhatikan perlindungan upah lembur yang didalam perUndang – Undangan mengatur dengan perhitungan per jam, agar kesejahteraan pekerja terjamin
 - b. Waktu kerja di dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali agar memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja, karena dalam Keputusan Meteri Tenagakerja dan Trasn migrasi Kep no.233/Men/2003 dapat dilakukan pekerjaan terus menerus asal dengan sistem kerja Shift.

- c. Pemberian uang pesangon kepada pekerja dengan dasar Undang – Undang 156 ayat 2 tujuannya untuk melindungi hak pekerja saat Pemutusan Hubungan Kerja
 - d. Fasilitas K3 agar lebih di upayakan lagi terkait jarring pelindung dilantai yang tinggi, kerapihan terkait tangga yang dirintangi oleh pipa.
- b. Untuk Pekerja Harian Lepas
- a. agar bisa lebih disiplin untuk mematuhi perintah dan aturan perusahaan tujuannya agar tidak terjadi kecelakaan kerja dan sakit akibat pekerjaan di proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali.
- c. Untuk Pemerintah yang diwakili oleh Dinas Perindustrian dan Tenagakerja
- a. agar melakukan pengawasan keperusahaan konstruksi terkait fasilitas K3, bertujuan untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja dan menjamin kesehatan kerja pekerja harian lepas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014
- Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2006
- Basani Situmorang dan Tim, *Kompedium Hukum tentang Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Badan Pembina Hukum Nasional, 2012
- Djumadi, *Hukum Perburuhan perjanjian kerja*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 1992
- Hidayat Muharam, *Panduan memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2003
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2007
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2013
- Senjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rineka Cipta, 1990
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Press, 1987
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT Intermasa, 1987
- Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Indeks, 2010
- Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja
- Undang - Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan

Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor
KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah
Kerja Lembur

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER. 01/MEN/1980
Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepmen No. 233/ Men/
2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerja Yang Dijalankan Secara Terus
Menerus.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor
KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja
Lembur

<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jts/article/view/16901/16885>
diakses tanggal 24 Februari 2017

<http://lib.unnes.ac.id/2353/1/1515.pdf> diakses tanggal 24 Februari 2017

ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/21911/14540
[diakses tanggal 24 Februari 2017](#)

http://eprints.undip.ac.id/16994/1/Dian_Octaviani_Saraswati.pdf diakses
[tanggal 24 Februari 2017](#)

<http://eprints.ums.ac.id/38834/4/BAB%20I.pdf> diakses tanggal 24 Februari
[2017](#)