

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS
PADA PERUSAHAAN *CRUMB RUBBER*
DI KECAMATAN PELEPAT
KABUPATEN BUNGO**

SKRIPSI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)**

**YUDHI PRAYOGO
B10017141**

Pembimbing:

Faizah Bafadhal, S.H., M.H.

Lili Naili Hidayah, S.H., M.Hum

**JAMBI
2024**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Yudhi Prayogo

Nim : B10017141

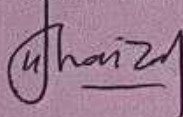
Program Kekhususan : Hukum Bisnis

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas
Pada Perusahaan *Crumb Rubber* Di Kecamatan Pelepat
Kabupaten Bungo

Telah disetujui Pembimbing pada tanggal sebagaimana tertera di bawah ini untuk
dipertahankan dihadapan Tim Penguji Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Jambi

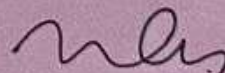
Jambi, 27 Desember 2023

Pembimbing I



Faizah Bafadhal, S.H., M.H.
NIP. 195909031988032001

Pembimbing II



Lili Naili Hidayah, S.H., M.Hum.
NIP. 197804282008012019

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Yudhi Prayogo

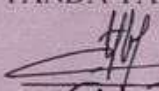
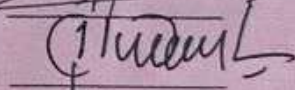
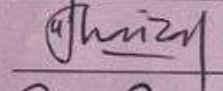
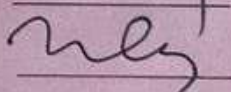
Nim : B10017141

Program Kekhususan : Hukum Bisnis

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas
Pada Perusahaan *Crumb Rubber* Di Kecamatan Pelepat
Kabupaten Bungo

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Jambi. Pada tanggal 05 Februari 2024 dan
dinyatakan LULUS

TIM PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Yetniwati, S.H.,M.H.	Ketua Tim Penguji	
Dr. Rosmidah, S.H.,M.H.	Penguji Utama	
Faizah Bafadhal, S.H.,M.H.	Anggota Tim Penguji	
Lili Naili Hidayah, S.H.,M.Hum.	Anggota Tim Penguji	

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Jambi

Dr. Usman, S.H.,M.H.
NIP. 196405031990031004

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis yang berupa skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik arjana, baik di Universitas Jambi ataupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing skripsi saya.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidkabenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Jambi, 27 Desember 2023



Yudhi Prayogo
B10017141

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum pekerja harian lepas pada perusahaan *crumb rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo selain itu juga untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum pekerja harian lepas. Pada perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo yang mempekerjakan pekerja harian lepas terdapat kesenjangan dimana tidak dipenuhinya hak santunan berupa uang terhadap pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja, dimana mengenai hal ini telah diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang penyelenggaraan program kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris yang dilakukan dengan cara penelitian lapangan, dalam mengambil data menggunakan teknik wawancara dengan responden dan informan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan *crumb rubber* tidak memenuhi hak pekerja harian lepas yang berkaitan dengan santunan berupa uang jika terjadi kecelakaan kerja, perusahaan hanya sebatas memberikan santunan pertama saat terjadi kecelakaan kerja. Terdapat beberapa kendala dalam hal perlindungan hukum pekerja harian lepas seperti, kondisi keuangan perusahaan yang mengalami defisit pasca pandemi, rendahnya pengetahuan tentang hak dan kewajiban para pihak serta rendahnya kesadaran hukum pihak perusahaan. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah tentang penyelenggaraan program kecelakaan kerja dan jaminan kematian telah diatur mengenai hak-hak pekerja harian lepas dan kewajiban perusahaan. Perusahaan wajib memberikan hak pekerja harian lepas secara penuh sehingga pekerja harian lepas tidak dirugikan dan mendapat kesejahteraan.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pekerja Harian Lepas, Perusahaan Crumb rubber*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the legal protection of freelance daily workers in crumb rubber companies in Pelepat District, Bungo Regency in addition to knowing and analyzing the obstacles faced in the legal protection of freelance daily workers. In the Crumb Rubber company in Pelepat District, Bungo Regency that employs freelance daily workers, there is a gap where the right to compensation in the form of money is not fulfilled for casual daily workers who experience work accidents including occupational diseases, which regarding this matter has been regulated in the Government Regulation on the implementation of work accident and death insurance programs. The method in this study uses empirical juridical research methods carried out by means of field research, in taking data using interview techniques with respondents and informants. From the results of this study, it shows that crumb rubber companies do not fulfill the rights of freelance daily workers related to compensation in the form of money in the event of a work accident, the company is only limited to providing first compensation when a work accident occurs. There are several obstacles in terms of legal protection for freelance daily workers, such as the company's financial condition which is experiencing a post-pandemic deficit, Low knowledge of the rights and obligations of the parties and low legal awareness of the company. In the Manpower Law and Government Regulations regarding the implementation of work accident and death insurance programs, the rights of casual daily workers and company obligations have been regulated. Companies are obliged to provide full rights for freelance daily workers so that freelance daily workers are not harmed and get welfare.

Keywords: *Legal Protection, Freelance Daily Worker, Company Crumb rubber*

KATA PENGANTAR

;

Segala Puji Syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT , karena rahmat dan segala anugerah-Nya serta izinNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan *Crumb Rubber* Di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.”

Penulis menyadari bahwa dalam proses kegiatan penulisan, mulai dari penyusunan proposal, penelitian, hingga penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan bantuan, serta do’a dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Usman, S.H., M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jambi yang memberikan kemudahan selama penulis mengikuti Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Muskibah, S.H., M.Hum, Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Dr. H. Umar Hasan, S.H., M.H., Wakil Dekan Bidang Umum, Bapak Dr. A. Zarkasih, S.H., M.H., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, yang sudah memberi kemudahan, serta kelancaran, administrasi Pendidikan selama proses perkuliahan.
3. Bapak Muhammad Amin Qodri, S.H., LL.M., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah membantu

penulisan dari awal pengajuan judul skripsi sampai dengan selesainya skripsi.

4. Ibu Faizah Bafadhal, S.H., M.H., dan Ibu Lili Naili Hidayah, S.H., M.Hum selaku pembimbing akademik penulis yang sudah membantu dan mempermudah proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, petunjuk dan arahan bagi penulis dalam masa perkuliahan.
6. Seluruh Bapak/Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak membantu penulis dalam bidang administrasi.
7. Orang tua penulis Ayah Ridwan dan Ibu Siti Rohana, yang telah memberikan do'a yang terbaik serta support dari materi maupun moril sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi untuk studi penulis hingga selesai. Serta tidak lupa untuk Yogi Setiawan dan Sigit Tri Wardana Putra yang memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
8. Rekan seperjuangan penulis dalam meraih gelar sarjana yang telah banyak membantu dalam menyemangati penulis dari masa awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih penulis ucapkan kepada pihak PT. Anugerah Bungo Lestari, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo yang sudah memberikan data yang saya butuhkan, serta menjadi Informan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Teruntuk Istriku Lorenza Oktapiani Wijaya, S.H. terimakasih sudah menemani dimasa perkuliahan hingga saat ini dan memberikan support kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, ayo kita wujudkan mimpi-mimpi kita yang lainnya.

Terimakasih atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis semoga Allah SWT, senantiasa memberikan berkat dan Kesehatan bagi kita semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, 27 Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Kerangka Konseptual.....	12
F. Landasan Teori.....	14
G. Orisinalitas Penelitian.....	17
H. Metode Penelitian.....	18
I. Sistematika Penulisan.....	22
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA HARIAN LEPAS.....	24
A. Perlindungan dan Penegakan Hukum.....	24
B. Pekerja Harian Lepas.....	30
C. Perusahaan <i>Crumb Rubber</i>	35
D. Kecelakaan Kerja.....	38
BAB III PEMBAHASAN.....	40
A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan <i>Crumb Rubber</i> di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.....	40

B. Kendala Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan <i>Crumb Rubber</i> di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.....	57
BAB IV PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel I Daftar Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja.....	9
Tabel II Daftar Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja dan Akibat Kecelakaan.....	45
Tabel III Besarnya Santunan Berupa Uang Yang Dibayarkan Oleh Perusahaan Pada Pekerja Harian Lepas.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang, tentunya memiliki tujuan untuk terus tumbuh menjadi sebuah negara yang maju. Sebagai negara yang berkembang, di lain sisi Indonesia memiliki potensi dan sumber daya yang besar baik alam maupun manusia dalam upaya pembangunan nasional.¹ Di negara berkembang seperti Indonesia pembangunan nasional merupakan salah satu fokus pemerintah yang meliputi seluruh sendi kehidupan masyarakat, bangsa dan negara termasuk dalam bidang ekonomi.

Pembangunan nasional di bidang ekonomi yang terus tumbuh dan berkembang tentu harus diimbangi dengan adanya keadilan dan perlindungan hukum terutama dalam bidang ketenagakerjaan, tenaga kerja memiliki peran besar dan penting dalam kemajuan ekonomi suatu negara yang mana tenaga kerja merupakan salah satu motor penggerak perekonomian.

Kesejahteraan tenaga kerja menjadi salah satu indikator kemajuan dan keberhasilan suatu negara di bidang perekonomian. Maka dari itu perlu adanya keadilan dan perlindungan bagi tenaga kerja, perlindungan tersebut juga menjadi cerminan regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah, semakin sejahtera tenaga kerja menunjukkan semakin baik regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah begitupun sebaliknya. Pemerintah memiliki peranan yang

¹ Edi Wibowo, "Perencanaan Dan Strategi Pembangunan Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 8, no. 1 (October 3, 2012), hal.18
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/390>.

cukup besar untuk menjadi pelindung masyarakat atau tenaga kerja, dalam hal ini berperan untuk membuat peraturan atau regulasi demi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat atau tenaga kerja sehingga terwujudnya keadilan dan perlindungan.²

Keadilan dan Perlindungan dianggap perlu mengingat bahwa ada beberapa pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan memiliki perbedaan kepentingan, hak dan kewajiban. Di dalam hubungan ketenagakerjaan para pihak harus memahami apa yang menjadi hak dan kewajibannya, untuk itu perlu adanya kerjasama demi terwujudnya hubungan kerja yang baik.³

Para pihak yang dimaksud adalah pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Ketiga pihak ini masing-masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi pekerja atau buruh, perusahaan merupakan tempat mencari pendapatan demi kesejahteraan dirinya beserta keluarga. Bagi pengusaha, perusahaan adalah lembaga penyaluran modal demi mencari keuntungan yang sebesar-besarnya dengan modal yang sekecil-kecilnya. Bagi pemerintah, perusahaan merupakan sesuatu yang penting karena perusahaan dapat menghasilkan produk barang dan jasa yang berguna bagi masyarakat sehingga dapat menguatkan segi ekonomi.⁴ Dengan adanya kepentingan yang saling membutuhkan antara masing-masing pihak inilah yang menjadi dasar pentingnya hubungan kerja yang baik dan selaras.

² Yetniwati, "The Legal Arrangement of Wage Protection Based On The Principle of Legal Certainly". *Journal Dinamika Hukum*. Vol.16, No.2, Mei 2016

³ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan 1, Literasi Nusantara, Malang, 2020. hal. 33

⁴ Ariani Endah Nuryanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang ", Skripsi Sarjana Hukum Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2006, hal. 2

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan majikan atau pengusaha, dimana pihak pekerja berkewajiban melaksanakan suatu pekerjaan dengan menerima upah atas dasar adanya perintah dan disisi lain pihak pengusaha mempekerjakan pekerja dengan membayar upah yang sesuai dengan ketentuan baik perundang-undangan maupun perjanjian.⁵ Selain daripada terbentuknya hubungan kerja, diantara pekerja dan pengusaha dalam menjalankan kewajiban dan hak keduanya juga terikat oleh hubungan hukum.⁶

Achmad Ali dalam Yati Nurhayati menyebutkan hubungan hukum adalah hubungan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih subjek hukum yang dapat mengakibatkan akibat hukum yang dimana akibat hukum ini harus dapat diterima oleh setiap pihak sebagai konsekuensi.⁷

Hubungan kerja yang melibatkan pekerja dan pengusaha tidaklah dapat berjalan dengan baik jika peran dari pemerintah sebagai pengawas dan pelindung bekerja secara pasif. Pemerintah harus secara aktif mengawasi dan melindungi pengusaha dan pekerja khususnya, sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berbunyi : “ setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan , perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja .“

⁵ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan 1, Semarang University Press. Semarang. 2008. Hal. 14

⁶ Agustianto Agustianto and Jocelyn Marvella, “Upaya Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Harian Lepas Di Pt Sumber Cipta Moda,” *ConCEPt - Conference on Community Engagement Project* 1, no. 1 (April 8, 2021): 232–36. Hal. 233

⁷ Yati Nurhayati, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan 1 .NusaMedia, Bandung. 2020. Hal.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38 menyebutkan :

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
4. Setiap orang baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Di dalam hubungan kerja setiap pekerja wajib diperlakukan secara adil dan layak oleh pengusaha sebagaimana yang telah disebutkan diatas. Setiap orang diberikan kebebasan dalam memilih pekerjaan dan berhak mendapatkan upah serta syarat-syarat perjanjian kerja tanpa diskriminatif baik dalam hal suku, ras maupun agama. Serta jaminan kecelakaan kerja sebagai bentuk pemenuhan hak pekerja.

Dalam melindungi hak-hak pekerja tersebut, pemerintah telah membuat dan menetapkan aturan yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang ini sebagai payung hukum yang dapat menjamin kesamaan kesempatan kerja serta hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan dan dunia usaha yang lebih kondusif.

Secara lebih lengkap Undang-Undang ini mencakup persoalan seperti pengaturan hukum, penetapan upah, kesepakatan kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan

kesejahteraan bagi pekerja serta keluarganya.⁸ Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu hal yang penting dalam dunia usaha, apabila kesejahteraan pekerja terpenuhi maka dapat membantu pengusaha memajukan usaha dan perusahaan ditengah-tengah dinamika dunia usaha yang berkembang pesat.

Adanya dinamika dunia usaha ini menjadikan pengusaha melalui perusahaannya harus berpikir dan mencari solusi atas kondisi dan keadaan iklim perekonomian yang terus berkembang, serta bagaimana caranya agar dapat terus menghasilkan produk barang dan jasa yang berkualitas dengan biaya seminimal mungkin dan keuntungan yang sebesar mungkin, sehingga perusahaan harus menerapkan cara yang lebih efektif dan efisien salah satunya dengan cara mempekerjakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja harian lepas.⁹

Adanya sistem perjanjian kerja harian lepas diharap dapat membantu pengusaha dalam menghadapi dinamika dunia usaha terkhusus untuk jenis usaha-usaha yang waktu dan volume pekerjaan tidak tetap dalam artian memiliki waktu dan volume pekerjaan yang berubah-ubah dan pemberian upah juga berdasarkan kehadiran perhari kerja.

⁸ Agusmidah, G. Heerma van Voss, and Surya Tjandra, eds., *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Edisi pertama, Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum. Denpasar Bali: Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012. Hal. 1

⁹ Agus Antara Putra, I. Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (September 26, 2020): 12–17, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>. Hal. 14

Perjanjian kerja harian lepas yang mana pihak/orang yang bekerja dengan sistem (kontrak) ini biasa disebut dengan pekerja harian lepas (PHL). Perjanjian kerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.

Pada praktiknya di lapangan pekerja harian lepas secara sosial kedudukannya ditempatkan di bawah kedudukan pengusaha, sehingga terdapat kecenderungan pengusaha untuk bertindak sesuai keinginannya tanpa memikirkan pekerja. Namun, secara yuridis antara pengusaha dan pekerja berada pada tingkat dan kedudukan yang setara.¹⁰ Kedudukan yang setara ini didasari atas adanya hak dan kewajiban yang timbal balik. Adanya hak dan kewajiban yang timbal balik dalam artian bahwa hak pekerja atau upah merupakan kewajiban pengusaha untuk dibayarkan di sisi lain kewajiban pekerja menyelesaikan pekerjaan merupakan hak pengusaha.¹¹

Selain upah pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan akan keselamatan kerja sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

¹⁰ S. H. Rohendra Fathammubina, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja," *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (May 10, 2018): 108–30, <https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>. Hal. 119

¹¹ Agustianto and Jocelyn Marvella, *Loc.Cit*

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan, dan
- c. Perlakuan yang sesuai harkat dan martabat kemanusiaan serta nilai-nilai agama.

Karena dalam mengerjakan pekerjaannya pekerja bisa saja mengalami kecelakaan yang tidak dapat di prediksi. Lebih lanjut mengenai perlindungan terhadap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan sebagaimana dalam Pasal 25 ayat 2 huruf b angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menyebutkan “bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat dari jaminan kecelakaan kerja yaitu santunan berupa uang bagi pekerja yang mengalami cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi dan cacat total tetap”. Mengenai besaran uang santunan lebih lanjut telah di atur dalam lampiran III Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian:

- Santunan Cacat, meliputi:
 - a. Cacat sebagian anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan;
 - b. Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan;
 - c. Cacat total tetap = 70% x 80 x Upah sebulan.

Kemudian dalam hal para pekerja yang tidak terdaftar pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sehingga tidak dapat menikmati manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) maka pemberi kerja wajib untuk membayar semua biaya dan menanggung resiko terhadap pekerja harian lepas,

sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 27 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian:

- 1) Pemberi kerja selain penyelenggara negara yang belum mengikutsertakan pekerjaanya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka apabila terjadi risiko terhadap pekerjaanya, Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini.

Pasal di atas merupakan perlindungan hukum yang jelas bagi pekerja/buruh, sehingga memberikan rasa aman dan ketenangan apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja yang merupakan risiko dari pekerjaan. Untuk itu pengusaha harus dapat memenuhi hak tersebut.

Pada perusahaan *Crumb Rubber* yang berkedudukan di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo yang bergerak di bidang industri pengolahan karet mentah dan setengah jadi juga mempekerjakan pekerja harian lepas untuk pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan inti di perusahaan. Perusahaan *Crumb Rubber* ini memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerja harian lepas yakni memberikan perlindungan hukum salah satunya adalah kebutuhan akan kesejahteraan ketika mengalami kecelakaan kerja.

Berikut tabel data pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja pada Perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo Priode Januari – Juli 2023.

Tabel I
Daftar Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Bulan	Kecelakaan Kerja
Januari	1
Februari	2
Maret	2
April	-
Mei	1
Juni	-
Juli	2
Jumlah	8

Sumber: Perusahaan Crumb Rubber di kecamatan Pelepat

Dari data di atas jelas bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja harian lepas pada Perusahaan *Crumb Rubber* memiliki risiko, untuk itu diperlukan adanya perlindungan hukum dengan adanya pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja. Namun, pada saat prapenelitian peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pekerja harian lepas dengan hasil bahwa perlindungan tersebut belum diberikan oleh perusahaan *Crumb Rubber*. Pada penelitian ini memiliki batasan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas yang berkerja pada perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo yakni hanya mengenai perlindungan ekonomis yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja.

Keadaan dan kondisi seperti diatas menyebabkan keresahan dan kekhawatiran secara psikologis kepada angkatan kerja yang ingin menjadi bagian dari pekerja harian lepas dan khususnya bagi yang telah menjadi

pekerja harian lepas. Selain karena hak-hak yang tidak jelas keresahan ini timbul karena terdapat perbedaan yang jauh antara pekerja harian lepas dengan pekerja tetap di perusahaan, khususnya mengenai keadilan dan kesejahteraan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pengaturan atau harapan (*das sollen*) dengan implementasi atau kenyataan di lapangan (*das sein*), maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang rinci dan mendalam terhadap perlindungan pekerja harian lepas. Oleh karena itu penulis memilih penelitian yang berjudul: “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas pada Perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo?
2. Apa saja kendala dalam perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas pada Perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas pada Perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala dalam perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas pada Perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari sisi Teoritis maupun Praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini sebagai sumbangsih penulis bagi perkembangan ilmu Hukum khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Pekerja Harian Lepas

Penelitian ini diharapkan dapat membangkitkan kesadaran dan menambah pengetahuan hukum mengenai hak keselamatan kerja pekerja harian lepas sehingga dapat terwujudnya hubungan kerja yang kondusif dan saling menguntungkan.

b. Bagi Pengusaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendasar terkait hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas sebagaimana yang telah diatur di dalam undang-undang dan peraturan lainnya yang terkait.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pemerintah agar lebih aktif dalam mengawasi dan mencari solusi yang tepat terkait permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

E. Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual penulis memberikan definisi ataupun batasan mengenai konsep-konsep yang ada pada judul proposal, dengan maksud agar mempermudah memahami konsep awal. Adapun beberapa konsep tersebut sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum ialah usaha untuk mengorganisasikan berbagai keperluan dan kepentingan di dalam kehidupan masyarakat agar tidak terjadi benturan antar kepentingan dan dapat menikmati segala hak yang diberikan oleh hukum.¹² Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon, Perlindungan hukum ialah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia, serta mengakui adanya hak asasi

¹² Luthvi Febryka Nola, "Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)," *Jurnal Negara Hukum* 7, no. 1 (June 1, 2016): 36–52.

manusia yang dimiliki setiap subjek hukum yang berdasarkan hukum dari kewenangan.¹³

2. Pekerja Harian Lepas

Mengenai pengertian pekerja harian lepas menurut Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan pada kehadirannya secara harian.

3. Perusahaan Terbatas

Sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan atas dasar perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam lembar saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Pada badan usaha perseroan terbatas yang paling penting adalah modal yang dibagi dalam lembar saham. Atas dasar

¹³ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia* . Bina Ilmu, Surabaya. 1987.Hal 45

itu yang berhak menentukan kebijakan perusahaan adalah orang atau pihak yang paling banyak menguasai saham.¹⁴

4. Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi keperluan atau kebutuhan sendiri maupun masyarakat luas.

Sedangkan menurut Imam Soepomo dalam Bagus Sarnawa, Tenaga kerja ialah setiap orang yang sanggup melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan kerja ataupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang dan atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi atau masyarakat.¹⁵

F. Landasan Teori

Pada sub-bab ini berisi tentang teori yang mendasari penelitian yang akan dilakukan, landasan teori merupakan konsep yang mengaitkan beberapa variabel yang dapat membantu memahami peristiwa yang diteliti.

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum setiap individu telah di jamin oleh hukum atas dasar hak asasi manusia untuk bebas mendapatkan hak dan melakukan kewajibannya. Namun, kebebasan tersebut juga ternyata

¹⁴ Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, Cetakan ke-5 . Citra Aditya Bakti, Bandung. 2017. Hal.50

¹⁵ Bagus Sarnawa, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet 1 . LAB Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Bantul. n.d.. Hal.34

memiliki batas dimana kebebasan individu dibatasi oleh kebebasan individu lainnya. Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa Perlindungan Hukum ialah usaha untuk meng-organisasikan berbagai keperluan dan kepentingan di dalam kehidupan masyarakat agar tidak terjadi benturan antar kepentingan dan dapat menikmati segala hak yang diberikan oleh hukum.¹⁶

Teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo tersebut berkaitan dengan tujuan hukum sebagaimana pendapat dari Fitzgerald yaitu, agar dapat mengkoordinasikan dan menyatukan berbagai kepentingan yang ada dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap kepentingan yang ada.¹⁷

Perlindungan hukum dibagi menjadi dua, sebagaimana yang dijelaskan oleh Philipus M. Hadjon: “ Perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua macam perlindungan yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif ”.

Perlindungan hukum yang preventif dimaknai sebagai perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik dan atau sengketa, dalam arti lain adalah perlindungan sebelum adanya konflik serta dapat mendorong pemerintah lebih bersikap hati-hati untuk mengambil keputusan. Kemudian, Perlindungan hukum yang represif

¹⁶ Luthvi Febryka Nola, *Loc.Cit.*

¹⁷ *Ibid.*

dimaknai sebagai perlindungan hukum yang ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang telah terjadi.¹⁸

2. Teori Penegakan Hukum

Hukum merupakan suatu instrumen dalam menata perilaku masyarakat sehingga harus ditaati oleh masyarakat itu sendiri. Hukum dan masyarakat selalu berada pada lingkungan yang sama, dimanapun masyarakat berada akan selalu ada hukum yang berlaku ditempat itu (*Ibi Societas, Ibi Ius*). Ketika hukum telah diciptakan untuk menata perilaku masyarakat melahirkan konsekuensi dimana hukum itu sendiri harus ditegakan supaya tercapa apa yang dicita-citakan oleh hukum tersebut.

Penegakan hukum didalam bahasa belanda disebut *Rechtshandhaving*, kemudian dalam bahasa inggris disebut *Law Enforcement*. Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa penegakan hukum pada dasarnya merupakan upaya menegakan konsep-konsep atau ide-ide yang abstrak. Tanpa adanya penegakan hukum maka konsep-konsep atau ide-ide tersebut tidak bisa menjadi kenyataan.¹⁹ Menurut Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa penegakan hukum merupakan usaha penyesuaian antara hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah yang mantap dan mengejawantah tindakan sebagai rangkaian penjabaran

¹⁸ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.* Hal.2

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Sinar Baru. Bandung 1983. Hal 15.

nilai-nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian dalam pergaulan hidup.²⁰

G. Orisinalitas Penelitian

1. Agustianto dan Jocelyn Marvella. 2021. Upaya Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Harian Lepas Di PT Sumber Cipta Moda, *ConCEPt Conference on Community Engagement Project 1*. Jakarta. Objek dari penelitian ini adalah bentuk perjanjian kerja yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja harian lepas. Tipe pada penelitian ini adalah Yuridis Empiris dimana penulis secara langsung turun lapangan untuk mempelajari hukum secara nyata di lingkungan masyarakat. Kemudian hasil dari penelitian ini bahwa antara pemberi kerja dan pekerja harian lepas di PT. Sumber Cipta Moda tidak didasari oleh perjanjian kerja harian lepas secara tertulis.
2. Rahmani Gita. 2020. *Tanggung Jawab Penyedia Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja “ Studi Kasus Pembangunan Gedung Kejaksaan Negeri Oleh PT. Gunung Reduk Di Kabupaten Aceh Tengah”*. Objek dari penelitian ini adalah pekerja tetap yang bekerja pada PT. Gunung Reduk. Pada penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian Yuridis Empiris dimana penulis secara langsung turun lapangan untuk mempelajari hukum secara nyata di lingkungan masyarakat. Hasil yang didapat penulisi dari

²⁰ Soerjono Soekanto, *Putusan-putusan yang Mempengaruhi Tegaknya Hukum*. BPHN. 1983. Hal 3

penelitian ini antara lain: Bahwa PT. Gunung Reduk hanya memberikan tanggung jawab berupa biaya pengobatan pertama saja; kemudian bahwa kendala bagi PT. Gunung Reduk dalam memenuhi tanggung jawabnya ialah kurangnya kesadaran hukum di bidang program BPJS Kesehatan.

Dari kedua penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo, terutama mengenai objek penelitiannya yakni pekerja harian lepas yang bekerja pada perusahaan tersebut, waktu penelitian yang dilakukan lebih aktual dan lokasi penelitian yang berbeda yakni di PT. Anugerah Bungo Lestari yang berkedudukan di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo. Sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa hak-hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja harian lepas pada Perusahaan *Crumb Rubber* dapat terpenuhi sepenuhnya.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian secara teori dipahami sebagai usaha dalam mengumpulkan bahan hukum dan/atau data penelitian termasuk di dalamnya mengenai cara, teknik dan prosedur.²¹

a. Tipe/Pendekatan Penelitian

Penelitian ini jika dikategorikan maka termasuk pada tipe penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris (*empirical law*

²¹ Irwansyah and Yunus Ahsan, *Penelitian Hukum Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan Artikel*, Cetakan ke 1 . Mirra Buana Media, Yogyakarta. 2020. Hal.417

research) adalah penelitian hukum yang berfungsi untuk dapat melihat hukum dalam artian nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.²² Sebagaimana pengertian diatas bahwa penelitian empiris sesuai dengan objek penelitian yakni bagaimana berlakunya hukum dilingkungan ketenagakerjaan khususnya pada perlindungan hukum pekerja harian lepas.

b. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang menguraikan gambaran dari data yang didapat untuk mendapatkan sebuah kejelasan dengan menghubungkan data-data yang diperoleh maupun menguatkan gambaran yang telah ada.²³ Penelitian deskriptif dapat dilakukan apabila data-data yang didapat bukan berbentuk angka-angka melainkan data yang didapat melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan.

c. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan sebuah lingkungan yang dijadikan tempat penelitian. Pada penelitian ini lokasinya berada di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo pada PT Anugerah Bungo Lestari yang bergerak di bidang industri pengolahan karet.

d. Populasi dan Sampel Penelitian

a) Populasi

Menurut Soerjono Soekanto populasi merupakan unit atau

²² *Ibid.* Hal.174

²³ Ishaq, "Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi," *Alfabeta*, Cetakan 1, 2017. Hal.126

manusia yang memiliki karakteristik yang serupa.²⁴ Pada penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pekerja harian lepas yang bekerja di PT Anugerah bungo Lestari yang berjumlah 8 (delapan) orang.

b) Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota dari populasi yang diambil dengan menggunakan teknik *sampling*. Pada penelitian dalam mengumpulkan data dan informasi biasanya dilakukan terhadap sampel. Untuk mendapatkan data dan informasi tersebut memiliki cara dan teknik, pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel secara bertujuan (*purposive sampling*) yaitu pengambilan sampel yang di pilih secara khusus berdasarkan tujuan dari penelitiannya.²⁵

Teknik ini dapat menjamin bahwa objek yang diteliti termasuk ke dalam sampel yang ditarik peneliti.²⁶ Pada penelitian ini penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 8 (delapan) orang pekerja harian lepas di PT Anugerah Bungo Lestari.

e. Sumber Data

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data utama yang didapat atau diperoleh secara langsung dari lapangan, contohnya yang

²⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* . Universitas Indonesia Press, Jakarta. 2019.Hal.172

²⁵ *Ibid.* Hal.114

²⁶ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, Hal.196

didapat dari responden.²⁷ Pada penelitian ini data primer didapat melalui wawancara terhadap responden (pekerja harian lepas) dan wawancara terhadap informan yakni pihak Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber tambahan yang tidak didapat secara langsung dari lapangan yang telah dibuat oleh orang lain seperti: Peraturan Perundang-undangan, dokumen, buku-buku, statistik dan foto.²⁸

f. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara/metode, antara lain:

- a) Wawancara : merupakan sebuah teknik dalam mencari/mengumpulkan data dengan maksud tertentu, melalui percakapan yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang melibatkan dua orang atau lebih. Pada penelitian ini menggunakan wawancara bebas terpimpin yang mana pewawancara telah membuat pertanyaan sebagai pedoman namun tetap memberikan unsur kebebasan untuk dapat menggali informasi secara mendalam.
- b) Studi dokumen : merupakan teknik pengumpulan data yang didapat dari sumber ilmiah salah satunya buku yang berkaitan dengan penelitian dengan cara mempelajari dan memahaminya.

²⁷ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, Cetakan Pertama. Solo: Cakra Books, 2014. Hal.113

²⁸ *Ibid.*

g. Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah mendapatkan data yang didapat pada tahap sebelumnya, analisa data memiliki arti bahwa pada tahap ini peneliti melakukan proses mengolah data termasuk menyusun, menyeleksi, menganalisis, mengurai, merumus data sehingga dapat ditafsirkan. Analisa data yang digunakan ialah “analisa kualitatif” yang berarti proses menguraikan data secara deskriptif dan komprehensif (luas dan lengkap) dengan tujuan mudah untuk dipahami yang disajikan dalam bentuk kalimat yang teratur, efektif dan logis.

I. Sistematika Penulisan

Di dalam penulisan skripsi ini sebagaimana hal nya karya ilmiah agar dapat dimengerti dan mudah untuk dipahami maksud dan tujuannya maka penelitian ini memiliki sistematika yang teratur dan terperinci. Di dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) bab yang dirincikan lagi kedalam beberapa sub-bab, dimana antara bab dan sub-bab tersebut merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan antara satu dengan yang lainnya, adapun bab dan sub-bab tersebut terdiri dari:

- BAB I Pendahuluan; pada bagian pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II Tinjauan Pustaka; pada bagian tinjauan pustaka terdiri dari kerangka pemikiran dan teori-teori yang berhubungan dengan

pokok masalah yang akan diteliti, diantaranya mengenai: perlindungan hukum, pekerja harian lepas, hak dan kewajiban pekerja/buruh, hak dan kewajiban pengusaha, kecelakaan dan kerja.

- BAB III Pembahasan; pada bagian pembahasan penulisi membahas mengenai Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dan kendala dalam perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas.
- BAB IV Penutup; pada bagian penutup berisi simpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM

PEKERJA HARIAN LEPAS

A. Perlindungan dan Penegakan Hukum

1. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum menjadi penting karena setiap orang baik sebagai individu maupun kelompok dan pemerintah mengakui secara sadar dan melakukan segala upaya yang bertujuan memberikan rasa aman dan pemenuhan hak hak asasi setiap individu dalam masyarakat. Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa Perlindungan Hukum ialah usaha untuk meng-organisasikan berbagai keperluan dan kepentingan di dalam kehidupan masyarakat agar tidak terjadi benturan antar kepentingan dan dapat menikmati segala hak yang diberikan oleh hukum.²⁹

Perlindungan hukum dibagi menjadi dua, sebagaimana yang dijelaskan oleh Philipus M. Hadjon: “ Perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua macam perlindungan yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif ”. Perlindungan hukum yang preventif dimaknai sebagai perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik dan atau sengketa, dalam arti lain adalah perlindungan sebelum adanya konflik serta dapat mendorong pemerintah lebih bersikap hati-hati untuk mengambil keputusan. Kemudian, Perlindungan hukum yang represif dimaknai

²⁹ Luthvi Febryka Nola, *Loc.Cit.*

sebagai perlindungan hukum yang ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang telah terjadi.

Imam Soepomo mengemukakan pendapat mengenai perlindungan hukum pekerja merupakan bentuk dari menjaga tenaga kerja supaya dapat melakukan dan menjalani pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu Imam Soepomo juga berpendapat bahwa norma kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang berhubungan dengan pengupahan, jam kerja, keselamatan (kecelakaan) dan kesehatan kerja, istirahat kerja termasuk cuti, serta yang berhubungan dengan kepentingan keagamaan dan keyakinan masing-masing.³⁰

Perlindungan pekerja harus dapat berjalan dengan baik, karena sejatinya pekerja merupakan tulang punggung perusahaan, tanpa pekerja perusahaan tidak dapat berjalan/beroperasi menghasilkan barang dan jasa. Dengan demikian secara teoritis menurut Imam Soepomo dalam Abdul Khakim perlindungan tenaga kerja terdiri dari tiga bagian³¹:

a. Perlindungan ekonomis

Merupakan suatu perlindungan yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerja termasuk hak-hak pekerja terutama mengenai pengupahan/penghasilan yang cukup, yang dapat digunakan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-

³⁰Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Bhayangkara, Jakarta, 1968. Hal. 45

³¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4. Citra Aditya Bakti, Bandung . 2014. Hal 18

hari termasuk dalam hal pekerja tidak mampu berkerja karena sesuatu diluar kehendaknya, perlindungan ini biasa disebut dengan jaminan sosial.

b. Perlindungan sosial

Merupakan suatu perlindungan yang berhubungan dengan jaminan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi guna mengembangkan kehidupan selayaknya manusia sebagai anggota keluarga dan masyarakat.

c. Perlindungan teknis

Merupakan suatu perlindungan yang berhubungan dengan upaya-upaya dari pengusaha terhadap pekerja agar pekerja terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat disebabkan oleh alat-alat kerja. Perlindungan ini biasa disebut dengan perlindungan terhadap keamanan dan keselamatan kerja.

Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjamin hubungan kerja yang harmonis, dapat berjalan dengan baik tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Dan oleh sebab itu pengusaha wajib melaksanakan dan menjalankan ketentuan yang berhubungan dengan perlindungan pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Penegakan Hukum

Penegakan hukum didalam bahasa belanda disebut *Rechtshandhaving*, kemudian dalam bahasa inggris disebut *Law*

Enforcement. Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa penegakan hukum pada dasarnya merupakan upaya menegakan konsep-konsep atau ide-ide yang abstrak. Tanpa adanya penegakan hukum maka konsep-konsep atau ide-ide tersebut tidak bisa menjadi kenyataan.³² Sementara menurut Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa penegakan hukum merupakan usaha penyesuaian antara hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah yang mantap dan mengejutkan dan tindakan sebagai rangkaian penjabaran nilai-nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian dalam pergaulan hidup.³³

Dibentuknya hukum tentu memiliki tujuan, agar terlaksananya tujuan hukum tersebut ada tiga unsur penegakan hukum yang harus diperhatikan seperti yang dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo dan A.Pitlo yaitu:

- 1) Kepastian hukum (*Rechtszekerheit*)
- 2) Kemanfaatan hukum (*Doelmatigheit*)
- 3) Keadilan hukum (*Gerechtigheit*)

Ketiga unsur diatas adalah suatu hal yang penting untuk tegaknya hukum, penegakan hukum yang berjalan dengan baik tentu memberikan perlindungan bagi setiap individu di masyarakat. Namun, untuk tegaknya hukum tentu tidak semudah apa yang di kira, ada beberapa kendala atau hambatan dalam penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto sebagai berikut:³⁴

³² Satjipto Rahardjo, *Loc.Cit*

³³ Soerjono Soekanto, *Loc. Cit*

³⁴ Soerjono Soekanto. *Op. Cit.* Hal 15

1. Hukum atau peraturan itu sendiri

Banyak nya peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini ternyata menjadi salah satu hambatan dalam penegakan hukum itu sendiri. Hal ini dapat berakibat pada kualitas peraturan dan tidak konsisten antara peraturan yang satu dengan yang lainnya. Untuk itu perlu adanya sinkronisasi dan penyelarasan peraturan yang ada terkait penegakan hukum, sehingga tidak menimbulkan kebingungan dalam penerapannya.

2. Mentalitas penegak hukum

Mentalitas penegak hukum menjadi salah satu faktor penting dalam menegakan hukum. Dalam hal mentalitas petugas, integritas memegang peranan inti hitam atau putihnya penegakan hukum tergantung pada integritas penegak hukum. Sistem penegakan hukum akan mengalami gangguan dan masalah apabila integritas dan mentalitas penegak hukum tidak baik meskipun peraturan-peraturan yang ada telah berjalan dengan baik. Diperlukan adanya keselarasan antara peraturan dan mentalitas penegak hukum.

3. Sarana dan prasarana penegakan hukum

Sarana dan prasarana tentu bukan satu-satunya faktor yang menentukan berjalan dengan baik atau tidaknya penegakan hukum. Namun, apabila peraturan-peraturan yang ada dan mentalitas penegak hukum telah baik akan tetapi tidak ditunjang

oleh sarana dan prasarana yang baik pula. Antara lain mencakup penegak hukum yang berpendidikan tinggi dan kompeten, organisasi yang baik, keuangan dan peralatan yang cukup serta memadai, maka penegakan hukum tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

4. Kesadaran hukum masyarakat

Dari faktor masyarakat ada tiga hal yang tidak kalah penting yaitu, kesadaran hukum, kepatuhan hukum dan perilaku masyarakat dalam mentaati semua peraturan yang ada. Tiga faktor yang disebutkan diatas tidak akan berjalan dengan baik apabila dari masyarakat sendiri tidak mematuhi peraturan yang ada. Tidak hanya sebatas itu, lebih lanjut masyarakat harus memiliki tingkat keingintahuan yang tinggi tentang peraturan-peraturan yang berlaku, memahami apa-apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan serta paham akan hak dan kewajibannya.

Dalam melaksanakan penegakan hukum harus dilihat secara komprehensif dalam hal struktur, substansi dan budaya harus saling berinteraksi. Menurut Laurance M. Friedman ada tiga komponen sistem hukum sebagai syarat penegakan hukum:³⁵

- 1) Struktur Hukum, yakni keseluruhan institusi-institusi hukum yang ada beserta aparatnya mencakupi antara lain kepolisian dengan para

³⁵ Abdul Razak, Aswanto, and Yady, "Problematisa Penegakan Hukum Di Indonesia Menuju Hukum Yang Responsif Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila," *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum* Vol.2, no. 1 (2017). Hal 6

polisinya, kejaksaan dengan para jaksanya, pengadilan dengan para hakimnya.

- 2) Substansi Hukum, yakni keseluruhan aturan hukum, norma hukum dan asas hukum baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis termasuk putusan pengadilan.
- 3) Budaya Hukum, yakni berupa opini-opini, kepercayaan-kepercayaan, kebiasaan, cara berpikir, baik dari para penegak hukum maupun warga masyarakat, tentang hukum dan berbagai fenomena yang berkaitan dengan hukum.

Dilihat dari struktur hukum yang menjadi titik pentingnya adalah para penegak hukum yang tidak kompeten dalam menjalankan tugas dan kewenangannya dan integritas yang rendah sehingga memiliki tingkat kepercayaan yang rendah dari masyarakat. Kemudian mengenai substansi, perarutan-peraturan yang berlaku perlu adanya penyelarasan sehingga tidak terjadi tumpang tindih baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selanjutnya mengenai budaya hukum, kebiasaan terhadap praktek suap menyuap, gratifikasi serta istilah orang dalam masih tetap ada dalam sistem penegakan hukum.

B. Pekerja Harian Lepas

1) Pengertian Pekerja Harian Lepas

Pada zaman penjajahan Belanda pekerja/buruh dibedakan berdasarkan pekerjaannya yakni terdiri dari pekerja/buruh kasar seperti mandor, kuli bangunan, tukang dan pekerjaan kasar lainnya dan pekerja/buruh ini biasa dikenal sebagai “ *Blue Collar* “. Kemudian pekerja/buruh halus yakni orang-orang yang mengerjakan pekerjaan di kantor-kantor berhubungan dengan pemerintah ataupun swasta yang

mana pekerja/buruh ini biasa dikenal sebagai “ *White Collar* “. ³⁶ Namun setelah merdeka pembedaan ini sudah tidak berlaku dan semua pekerja/buruh diperlakukan sama sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun klasifikasi pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan bentuknya pekerja dibagi menjadi 4 (empat) macam, sebagaimana menurut Andrian Sutedi. ³⁷ Yakni sebagai berikut:

1. Pekerja Dengan Waktu Tertentu

Pekerja waktu tertentu adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha sehingga terciptanya hubungan kerja. Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja kontrak. Berdasarkan pada keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.Kep/100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, menjeleaskan bahwa pekerja waktu tertentu memiliki batasan pekerjaan yang berdasarkan pada waktu dan pekerjaan tertentu sebagaimana yang telah diperjanjikan.

2. Pekerja Dengan Waktu Tidak Tertentu

Pekerja waktu tidak tertentu adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau yang bersifat tetap, sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 1 ayat 2 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.Kep/100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Pekerja *Outsourcing*

Outsourcing atau pekerja alih daya tidak ditemukan pengertian secara eksplisit di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan dalam pasal 64 sebagai sumber *outsourcing* menyebutkan bahwa: perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dari pasal diatas dapat ditarik pengertian pekerja

³⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada, Jakarta. 2015. Hal. 45

³⁷ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta. 2009.

outsourcing ialah pekerja yang kontrak dari perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing* atau alihdaya.

4. Pekerja harian lepas

Pasal 10 ayat 1 KEPMENAKERTRANS No.Kep/100/MEN /VI/ 2004, Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja disebuah perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan mengenai pengupahan bagi pekerja harian lepas berdasarkan pada kehadiran. Pekerja harian lepas hanya bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan , maka jika dalam sebulan pekerja harian lepas bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dalam Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa, “Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadirannya secara harian”.

Pada penelitian ini hanya memfokuskan untuk membahas mengenai pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang mengerjakan suatu pekerjaan di sebuah perusahaan yang dalam hal waktu dan volume pekerjaan tidak dapat ditentukan secara pasti/ Fleksibel.

2) Hak dan Kewajiban Pekerja Harian Lepas

Hak dan kewajiban merupakan satu kesatuan, untuk mendapatkan hak tentunya pekerja harus melaksanakan kewajiban terlebih dahulu, adapapun kewajiban pekerja antara lain:

a. Kewajiban loyalitas

Kewajiban karyawan yang pertama adalah kesetiaan. Kewajiban ini menyangkut pada tindakan pekerja harian lepas yang wajib mendukung visi dan misi perusahaan serta setia mengembat amanat yang diberikan oleh perusahaan.

b. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban yang satu ini menyangkut tentang menjaga semua informasi terkait data-data perusahaan yang bersifat internal dan tidak diperuntukan untuk pihak luar sehingga pekerja harian lepas berkewajiban menjaga kerahasiaannya.

c. Kewajiban ketaatan

Ketika pekerja harian lepas telah bekerja pada suatu perusahaan yang dimana setiap perusahaan tentu memiliki peraturan dan kebijakan, maka setiap pekerja harian lepas harus mentaati dan mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada.³⁸

Ketika semua kewajiban telah di penuhi oleh pekerja harian lepas, maka pekerja harian berhak atas pemenuhan hak-haknya. Di dalam penelitian ini memfokuskan mengenai hak-hak yang berkaitan dengan kecelakaan kerja antara lain:

a. Hak atas kesejahteraan kerja

Mengenai kesejahteraan pekerja harian lepas disebutkan salah satunya dalam pasal 99 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga

³⁸ Nurhotia Harahap, “Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Jurnal AL-MAQASID: Jurnal Ilmu Kesyarahan Dan Keperdataan* 6, no. 1 (June 16, 2020): 15–27, <https://doi.org/10.24952/almaqasid.v6i1.2505>.

kerja”. Jaminan sosial tenaga kerja ini diberikan melalui program BPJS Ketenagakerjaan.

Pada pasal 100 ayat 1 undang-undang yang sama menyebutkan: “untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”. Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud antara lain ialah rumah ibadah, kantin, tempat istirahat dan alat perlindungan bagi pekerja harian lepas atau yang biasa disebut APD (alat pelindung diri).

- b. Hak mendapatkan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja berupa uang santunan

Dalam hal terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja harian lepas maka perusahaan berkewajiban memberikan uang santunan cacat anatomis, cacat sebagian fungsi dan cacat total. Uang santunan ini harus diberikan penuh berdasarkan perhitungan pada Lampiran III Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Program Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian:

- Cacat sebagian anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan,
- Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan,
- Cacat total tetap = 70% x 80 x Upah sebulan.

c. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja

Dunia usaha berkembang begitu pesat sehingga menuntut pekerja harian lepas untuk meningkatkan kompetensi guna meningkatkan produktivitas, kemampuan dan kesejahteraan. Pasal 11 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

C. Perusahaan *Crumb Rubber*

Dahulu perusahaan disebut sebagai pedagang, istilah perusahaan menggantikan pedagang memiliki arti nya luas. Menurut Monlengraaff perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.³⁹ Sedangkan *crumb rubber* sendiri adalah “suatu jenis karet hasil pengolahan yang melalui tahap perempahan”, sebagaimana yang disebutkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 94 Tahun 2018 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Pengolahan Golongan Pokok Industri Karet Barang Dari Karet dan Bidang Industri Karet Remah (*Crumb Rubber*) Subbidang Pembelian dan Produksi.

³⁹ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*. Dian Rakyat, Jakarta. 1983. Jilid I bagian pertama, Hal 19.

Perusahaan memiliki berbagai jenis antara lain: “perusahaan perseorangan, persekutuan komanditer, persekutuan firma dan perseroan terbatas dan lain sebagainya”. Pada penelitian ini memfokuskan pada perseroan terbatas. Diantara perusahaan-perusahaan yang lain, perseroan memiliki beberapa perbedaan yang paling mudah dikenali salah satunya pada perseroan terbatas modal perusahaan berbentuk saham-saham. Tanggung jawab dan keuntungan bagi pemilik modal berdasarkan lembar saham yang dimiliki.

Mengenai Perseroan Terbatas diatur secara khusus di dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pasal 1 menyebutkan pengertian perseroan terbatas yang selanjutnya disebut perseroan adalah “badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya”.

Pekerja harian lepas yang bekerja pada perusahaan tidak bisa melakukan pekerjaannya sesuka hati, terdapat peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna mencapai apa yang ditargetkan oleh perusahaan seperti pemenuhan target produksi dan lingkungan kerja yang kondusif. Di samping itu perusahaan juga memiliki kewajiban terhadap pekerja harian lepas. Kewajiban perusahaan diantaranya adalah:

1. Membuat Peraturan Perusahaan

Adanya peraturan perusahaan sebagai arah dan patokan bagi pekerja harian lepas dengan tujuan menjadikan pekerja harian lepas lebih disiplin, memahami target perusahaan dan meningkatkan etos kerja. Peraturan yang dibuat juga tidak diperkenankan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Dalam membuat peraturan perusahaan juga harus dilihat bagaimana implementasinya agar berjalan dengan maksimal.⁴⁰

2. Jaminan Kecelakaan Kerja Berupa Uang Santunan

Kecelakaan kerja merupakan hal yang tidak dapat di prediksi, kecelakaan kerja bisa menimpa siapa saja termasuk pekerja harian lepas. Terhadap pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima santunan berupa uang sebagaimana disebutkan dalam Pasal 25 ayat 2 huruf b angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menyebutkan bahwa “pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat dari jaminan kecelakaan kerja yaitu santunan berupa uang bagi pekerja yang mengalami cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi dan cacat total tetap”.

⁴⁰ Ratry, Rahadian (2021) "Tanggung Jawab Pengusaha Dan Pekerja Dalam Penerapan K3 Pada Proyek Konstruksi Ditinjau Dari Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak," *Dharmasisya*: Vol. 1 , Article 32.

3. Memberikan Pengembangan dan Pelatihan Kerja

Pasal 11 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Pelatihan ini tentu sangat dibutuhkan oleh pekerja harian lepas mengingat bahwa dalam praktek kerja lapangan pekerja harian lepas memiliki risiko pekerjaan yang tinggi. Dengan adanya pelatihan kerja dapat membantu pekerja harian lepas mengembangkan kompetensinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

D. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak dapat di prediksi dan merupakan suatu kejadian yang tidak diharapkan terjadi. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, pasal 1 angka 6 menjelaskan bahwa kecelakaan kerja adalah “kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja ataupun sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja antara lain:

1. Faktor Tenaga Kerja

Faktor ini bersifat internal dari pekerja, dimana ternyata pekerja kurang kompeten, terampil bahkan kurangnya pengetahuan terhadap pekerjaannya. Selain daripada itu penempatan pekerja yang tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikan juga menjadi faktor penyebab kecelakaan kerja.

2. Faktor Bahan dan Materialnya

Faktor ini bersumber dari apa yang dikerjakan oleh pekerja, pada pekerja harian lepas yang bekerja pada perusahaan *Crumb Rubber* dimana karet mentah itu sendiri termasuk bahan yang mengandung zat berbahaya yakni cuka.

3. Faktor Sumber Bahaya

a. Perbuatan Berbahaya

Yaitu karena sikap kerja yang tidak sempurna metode atau cara kerja yang salah bahkan jam kerja yang melebihi batas.

b. Keadaan yang Berbahaya

Yaitu lingkungan kerja itu sendiri yang memiliki risiko seperti terdapat mesin-mesin *press*, *cutter* dan penggilingan.

4. Faktor Peralatan

Faktor ini menyangkut masalah pemeliharaan dan/atau perawatan terhadap mesin-mesin atau peralatan termasuk alat pelindung diri.⁴¹

Terhadap beberapa faktor diatas bukan menjadi tanggung jawab salah satu pihak. Perusahaan dan pekerja harian lepas memiliki tanggung jawab yang sama agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Perusahaan berkewajiban memberikan edukasi terkait bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kondisi dan lingkungan kerja serta alat pelindung diri dan pekerja harian lepas juga harus dapat memahami pekerjaannya termasuk mematuhi semua peraturan perusahaan, meningkatkan kompetensi, etos kerja yang baik dan tinggi.

⁴¹ Soedikno Mertokusumo, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 1993. Hal 14

BAB III

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan *Crumb Rubber* Di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo

Perlindungan hukum lahir atas dasar adanya hubungan hukum antara pihak satu dengan pihak yang lainnya. Perlindungan hukum merupakan suatu pemenuhan hak dalam bentuk tindakan hukum kepada subjek hukum dalam hal ini adalah pekerja harian lepas yang bekerja pada perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo sesuai dengan hak dan kewajibannya yang telah dilaksanakan berdasarkan hukum yang berlaku.

Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 2. Moral dan kesusilaan, dan
 3. Perlakuan yang sesuai harkat dan martabat kemanusiaan serta nilai-nilai agama.

Kemudian dalam Pasal 25 ayat 2 huruf b angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menyebutkan bahwa “pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat dari jaminan kecelakaan kerja yaitu santunan berupa uang bagi pekerja yang mengalami cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi dan cacat total tetap”. Mengenai besaran uang santunan lebih lanjut telah di atur dalam lampiran III

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian:

Santunan Cacat, meliputi:

- Cacat sebagian anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan;
- Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan;
- Cacat total tetap = 70% x 80 x Upah sebulan.

Dengan demikian perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas akan mencakup beberapa hal antara lain:

- a. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, alat-alat ditempat kerja, bahan atau materialnya, cara-cara serta proses kerja. Kepada pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan, berhak atas ganti kerugian biaya perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan penyakit yang timbul.
- b. Norma kesehatan kerja (*Heigiene*) yang meliputi pemeliharaan lingkungan di tempat kerja, menjaga tata tertib sesuai aturan kerja, serta menjaga kesehatan pekerja.⁴²

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja serta menjamin keselamatan tenaga kerja. Keselamatan kerja bersumber pada 2 (dua) hal penting yakni ketertiban dan keamanan kerja. Untuk memberikan rasa aman bagi pekerja agar tercapainya produktifitas kerja yang baik diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.⁴³ Secara normatif mengenai perlindungan tenaga kerja telah di atur secara lengkap dan rinci, hal ini memberikan kejelasan kepada para pihak dalam

⁴² Kartasapoetra dan Rience G. Widiyaningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armiko. 1992. Hal 43

⁴³ Yetniwati, Faradiba Mivtahur and Muskibah, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama," *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3, no. 1 (February 13, 2022): 23–33, <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i1.12249>.

menegakan hukum yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja khususnya pekerja harian lepas.

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo diperoleh data mengenai pemenuhan hak pekerja harian lepas khususnya mengenai hak jaminan kecelakaan kerja yang berkaitan dengan santunan berupa uang. Dalam hal untuk memperoleh data pada penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan HRD (*Human Recource Development*), pegawai Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo serta pekerja harian lepas pada perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo.

Berdasarkan hasil wawancara penulis, diperoleh data mengenai kewajiban perusahaan mendaftarkan pekerjanya kedalam program BPJS ketenagakerjaan, sehingga dapat membantu mengcover biaya pengobatan pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja. Berikut hasil wawancara penulis:

“Syarat untuk menjadi anggota BPJS ketenagakerjaannya hanya karyawan tetap saja yang bekerja pada perusahaan *Crumb Rubber*. Untuk karyawan kontrak termasuk pekerja harian lepas tidak kita daftarkan. Untuk pendaftarannya tidak sulit hanya dengan mengisi beberapa formulir yang telah disediakan. Mengenai besaran iuran juga telah ditetapkan”.⁴⁴

Pada perusahaan *Crumb Rubber* di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo tidak semua pekerja terdaftar pada program BPJS ketenagakerjaan

⁴⁴ Wawancara dengan Egi Wahida Putra. Human Recource Development PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 21 Agustus 2023

sebagaimana hasil wawancara diatas. Pekerja harian lepas tentu tidak dapat menikmati jaminan kecelakaan kerja. Hal ini tentu tidak sesuai dengan apa yang dituangkan dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yaitu “ Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan pertauran perundang-undangan.

Di samping itu penulis juga melakukan wawancara dengan kepala seksi Hubungan industrial organisasi, pekerja dan pengusaha dinas tenaga kerja dan transmigrasi, dengan hasil:

“Setiap perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja dan berkewajiban mendaftarkan seluruh pekerjanya pada program BPJS ketenagakerjaan. Perusahaan wajib mendaftarkan dengan syarat telah mempekerjakan pekerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang atau dengan membayar upah minimal Rp.1.000.000.- (satu juta rupiah). Dengan tata cara pendaftarannya telah dijelaskan di dalam peraturan perundang-undangan termasuk besaran iuran dan disetorkan secara rutin kepada pihak BPJS”.⁴⁵

Menurut Hasanul Fahmi PT. Anugerah Bungo Lestari Telah memenuhi syarat untuk mendaftarkan pekerjanya pada program BPJS ketenagakerjaan karena mempekerjakan pekerja lebih dari 10 (sepuluh) orang dan membayar upah pekerja paling sedikit Rp.1.000.000.- (satu juta rupiah). Sebagaimana diatur dalam pasal 2 ayat 3 Peraturan Pemerintah

⁴⁵ Wawancara dengan Hasanul Fahmi. Kepala seksi Hubungan industrial organisasi, pekerja dan pengusaha dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Tanggal 30 November 2023

Nomor 84 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan dalam hal ini HRD (*Human Recource Develepoment*) PT. Anugerah Bungo Lestari. Diketahui bahwa dalam hal pelaksanaan perlindungan hukum dengan memenuhi hak pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja di bantu oleh pihak perusahaan. Berikut hasil petikan wawancara penulis:

“Pihak perusahaan bertanggung jawab kepada pekerja yang tidak di daftarkan pada program BPJS ketenagakerjaan, jika ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pihak perusahaan menanggung biaya pengobatan dan memberikan pertolongan pertama saat terjadi kecelakaan kerja, kami juga menyediakan alat pelindung diri berupa helm, sarung tangan dan sepatu boots, jadi dalam hal ini perusahaan tidak lepas tangan begitu saja”.⁴⁶

Terkait dengan adanya perbedaan terhadap pekerja tetap dan pekerja harian lepas di PT. Anugerah Bungo Lestari mengenai pendaftaran program BPJS ketenagakerjaan lebih lanjut dijelaskan oleh HRD (*Human Recource Develepoment*) PT. Anugerah Bungo Lestari. Berikut kutipan hasil wawancara penulis:

“Mengingat efisiensi pengeluaran perusahaan, dampak ketidakstabilan perekonomian pasca pandemi mempengaruhi keuangan perusahaan. Kemudian dalam hal kecelakaan kerja kan tidak setiap saat terjadi dan biaya pengobatan juga tidak terlalu besar. Sehingga perusahaan tidak mendaftarkan pekerja harian lepas dan pekerja borongan ke pada program BPJS ketenagakerjaan mengingat bahwa sewaktu-waktu bisa saja keluar dari perusahaan sehingga untuk pekerja yang sementara dinilai tidak terlalu menjadi

⁴⁶ Wawancara dengan Egi Wahida Putra. Human Recource Development PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 21 Agustus 2023

hal yang mendesak, pada awalnya dahulu pernah mau diurus mengenai BPJS ketenagakerjaan tetapi banyak dokumen-dokumen pribadi pekerja harian lepas yang tidak lengkap dan bermasalah, kami telah memberikan batas waktu untuk melengkapi namun tidak ditanggapi secara serius oleh pekerja harian lepas itu sendiri”.⁴⁷

Dari hasil wawancara diatas tentu tidak sesuai dengan apa yang dituangkan dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yaitu “ Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Dalam hal untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja oleh perusahaan terkait pengajuan ganti kerugian, batas waktu pelaporan serta syarat-syaratnya. Penulis melakukan wawancara dengan HRD (*Human Recource Devellopment*) PT. Anugerah Bungo Lestari. Berikut kutipan hasil wawancara penulis:

“Jika pekerja harian lepas mengalami kecelakaan kerja maka wajib segera melaporkan kejadian tersebut ke pihak perusahaan, kemudian perusahaan akan memberikan pertolongan pertama, jika tidak memungkinkan maka akan diberikan pengobatan lebih lanjut. Mengenai biaya, pekerja harian lepas harus membawa nota-nota pembayaran pengobatan untuk di *claim* ke perusahaan”.⁴⁸

⁴⁷ Wawancara dengan Egi Wahida Putra. Human Recource Development PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 21 Agustus 2023

⁴⁸ Wawancara dengan Egi Wahida Putra. Human Recource Development PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 21 Agustus 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Anugerah Bungo Lestari, pada bulan Januari hingga Juli 2023 terdapat 8 (delapan) pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat penulis gambar dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel II
Daftar Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja dan Akibat Kecelakaan

No	Nama	Jenis Kecelakaan	Akibat Kecelakaan
1.	Jufri	Tertimpa Box Karet saat hendak mengepress karet	Kaki kanan patah
2.	Refendi Yuli Saputra	Tertimpa Box Karet saat hendak mengepress karet	Tulang kering kaki kiri retak
3.	Ahmad Mustafit	Bongkar muat karet mentah	Penyakit Eksim
4.	M. Faizal Akbar	Memasukan karet ke mesin pemotongan	Putus ruas jari telunjuk tangan kanan
5.	Davit S.	Kecelakaan ketika menuju tempat kerja	Patah pada ruas jari jempol tangan kiri
6.	Ikhsan Priadi	Memasukan karet ke mesin pemotongan	Putus ruas jari kelingking tangan kanan
7.	Dicki Wahyudi	Terjatuh saat menjemur karet di tempat penjemuran	Patah salah satu tulang rusuk bagian kiri
8.	Tabaroni	Bongkar muat karet mentah	Penyakit Eksim

Sumber: Wawancara dengan pekerja harian lepas

Dari data tabel diatas dapat dilihat jenis dan akibat kecelakaan kerja yang menimpa pekerja harian yang bekerja pada PT. Anugerah Bungo Lestari. Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa pekerja mengalami

cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi dan penyakit akibat kerja. Sehingga pekerja harian lepas dalam menjalankan pekerjaannya mengalami kendala harus menjalankan pengobatan.

Pada kasus yang dialami oleh pekerja harian lepas yang bernama jufri, pada saat bekerja ia mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan kaki kanannya patah, berikut kutipan hasil wawancara penulis:

“Pada saat kejadian itu saya sedang mengangkat box besi yang berisi karet mentah, untuk dimasukan kedalam mesin *press*. Pada saat kejadian saya mengangkat box tersebut bersama teman saya yang bernama pendi. Saat itu saya memang tidak menggunakan sepatu boot, karena waktu kerja yang lama membuat kaki saya gerah dan tidak nyaman. Kami berdua terjatuh dan box karet tersebut menimpa kaki kanan saya. Akibat kecelakaan ini kaki kanan saya patah, dan pihak perusahaan hanya memberikan santunan sebesar Rp.12.500.000, (dua belas juta lima ratus ribu rupiah) yang mana sebenarnya tidak mencukupi biaya pengobatan saya.⁴⁹

Kemudian penulis juga melakukan wawancara dengan rekan kerja jufri yang bernama Refendi Yuli Saputra, yang dimana pendi ini mengalami kecelakaan disaat dan tempat yang sama dengan jufri. Berikut hasil wawancara penulis:

“Iya benar, pada saat kecelakaan itu saya dan jufri tidak memakai sepatu boot yang telah disediakan karena sepatu yang disediakan perusahaan sudah tidak layak dipakai dalam waktu yang lama. Pada saat itu mungkin muatan yang kami isi kelebihan atau mungkin kami mengalami kelelahan sehingga saat saya hendak melangkah kaki saya terpeleset. Kemudian box karet tersebut menimpa saya dan jufri, tetapi saya sempat menghindar sedikit. Tak lama dari itu teman kerja yang lain pada berdatangan mengangkat box yang menimpa saya dan jufri. Kami langsung dibawa ke rumah sakit untuk

⁴⁹ Wawancara dengan Jufri, Pekerja harian lepas PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 02 Mei 2023

pengobatan. Perusahaan hanya memberikan santunan sebesar Rp.12.500.000, (dua belas juta lima ratus ribu rupiah) dan itupun tidak mencukupi biaya pengobatan saya selama sakit.⁵⁰

Dari hasil wawancara diatas terdapat hambatan sebagaimana yang di jelaskan oleh Soerjono Soekanto yaitu berkaitan dengan kesadaran hukum masyarakat itu sendiri, dimana Jufri dan Pendi tidak menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional prosedur. Jufri dan Pendi mestinya mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan perusahaan kewajiban dalam bekerja.

Hal ini dibenarkan oleh Egi Wahida Putra selaku *Human Recource Development* PT. Anugerah Bungo Lestari. Bahwa:

“benar pada saat itu jufri dan pendu mengalami kecelakaan kerja, kejadian itu disebabkan oleh kelalaian dan kecerobohan mereka sendiri. Meskipun begitu pihak perusahaan tetap menanggung biaya pengobatan mereka berdua”.⁵¹

Kemudian pada kasus Ahmad Mustafit, ia mengalami kecelakaan kerja berupa penyakit akibat kerja yang telah diderita selama 3 bulan. Penyakit tersebut biasa disebut Eksim dimana kondisi kulit menebal dibeberapa titik sekitar pergelangan kaki dan terasa gatal. Berikut hasil wawancara penulis:

“Sebenarnya penyakit ini memang sering dialami pekerja harian lepas apalagi yang bekerja dan bersentuhan langsung dengan karet

⁵⁰ Wawancara dengan Refendi Yuli Saputra. Pekerja harian lepas PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 02 Mei 2023

⁵¹ Wawancara dengan Egi Wahida Putra. Human Recource Development PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 21 Agustus 2023

mentah, bukan hanya yang bekerja di perusahaan namun juga petani-petani karet di luar sana. Penyakit eksim ini sangat mengganggu saya dalam menjalankan pekerjaan karena rasa gatal yang tidak bisa ditahan, ditambah saya penderita diabetes membuat penyakit ini sulit sembuh. Saya sudah beberapa kali melakukan pengobatan namun sampai sekarang penyakitnya belum kunjung sembuh. Pada saat pengobatan pertama di dokter spesialis kulit semua biaya ditanggung oleh perusahaan sesuai dengan nota *claim* yang saya berikan hanya sebesar Rp.550.000, (lima ratus lima puluh ribu rupiah). Namun ternyata penyakitnya tidak cukup sekali periksa dan harus berkelanjutan untuk kontrol rutin, ketika saya *claim* dengan nota yang tertera sebanyak 2 (dua) kali, perusahaan sampe sekarang tidak ada tanggapan”.⁵²

Dari hasil wawancara di atas pihak perusahaan menunjukan kurangnya kesadaran hukum dalam memenuhi hak pekerja harian lepas, dijelaskan dalam pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian “ Pemberi kerja selain penyelenggara negara yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka apabila terjadi resiko terhadap pekerjanya, pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini”.

Lainnya hal yang kasus kecelakaan yang terjadi pada M. faizal Akbar, ia mengalami kecelakaan yang mengakibatkan putus ruas jari telunjuk tangan kanan. Berikut kutipan hasil wawancara penulis:

“Saya sudah bekerja sekitar satu tahun pada perusahaan ini, pertama kali masuk saya dibagian bongkar muat karet mentah, kemudian setelah beberapa bulan saya dipindahkan ke bagian pemotongan

⁵² Wawancara dengan Ahmad Mustafit. Pekerja harian lepas PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 02 Mei 2023

karena pada bagian pemotongan mengalami kekurangan anggota akibat pengurangan karyawan oleh perusahaan. Pada saat itu saya membantu teman kerja saya memotong karet yang telah di *press*. Biasanya mesin pemotong karet itu tidak ada kendala , tetapi pada hari itu mesin yang kami pakai sedikit macet, ketika hendak dibuka mesinnya kembali menyala dan saya tidak sadar posisi tangan saya masi memegang mata mesin pemotong. Memang pada saat itu saya tidak memakai sarung tangan dikarenakan kondisi tangan yang selalu basah membuat saya merasa tidak nyaman, selain itu sarung tangan yang disediakan juga telah banyak yang robek. Alhasil telunjuk saya terpotong. Kemudian saya dibawa ke puskesmas terdekat untuk pengobatan dan pada saat itu perusahaan hanya memberikan santunan sebesar Rp.2.500.000, (dua juta lima ratus ribu rupiah).⁵³

Selain kesadaran hukum masyarakat menurut Soerjono Soekanto Sarana dan Prasarana juga menjadi bagian penting dalam penegakan hukum, dalam kasus yang terjadi pada M. Faizal Akbar, mesin pemotong mengalami *Stuck* atau macet. Ini menunjukkan kurangnya perawatan rutin terhadap mesin-mesin atau sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan.

Kemudian kasus yang satu ini berbeda dari kasus-kasus yang diatas, yakni kecelakaan yang dialami oleh David S. ketika hendak menuju perusahaan baru keluar dari rumah ia mengalami kecelakaan motor. Berikut hasil wawancara penulis:

“Pagi itu saya hendak menuju tempat kerja yang berjarak sekitar 3 km dari rumah saya, tetapi ketika saya baru saja keluar dari rumah saya diserempat oleh mobil travel tujuan linggau. Akibat dari kecelakaan itu jempol kanan saya patah dan luka dibagian paha kanan. Untungnya travel tersebut bertanggung jawab dan membawa saya ke puskesmas terdekat, oleh karena jempol saya patah saya langsung dibawa ke tukang urut khusus patah tulang. Dan pihak travel menanggung semua biaya termasuk biaya urut. Pihak

⁵³ Wawancara dengan M. Faizal Akbar. Pekerja harian lepas PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 21 Agustus 2023

perusahaan hanya memberikan santunan pada saat itu sejumlah Rp.4.000.000.- (empat juta rupiah) dimana uang sebesar itu tidak mencukupi untuk biaya berobat dan memperbaiki motor saya yang rusak.⁵⁴

Berpedoman pada lampiran III Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 mengenai cara menghitung besaran santunan berupa uang, seharusnya David S. mendapatkan santunan sejumlah Rp. 18.240.000,- (delapan belas juta dua ratus empat puluh ribu rupiah), akan tetapi pada faktanya David S. hanya mendapatkan santunan berupa uang sebesar Rp.4.000.000,- (empat juta rupiah).

Kemudian kecelakaan yang dialami oleh Iksan Priadi. Sama halnya dengan M. Faizal Akbar, Iksan juga ditempatkan di bidang pemotongan karet tetapi iksan sejak awal memang ditempatkan di bagian pemotongan. Kecelakaan ini mengakibatkan ruas jari kelingking tangan kanan terputus. Berikut hasil wawancara penulis:

“Iya benar ketika itu saya bekerja memotong karet seperti biasa, pagi itu kejadian naas menimpa saya, jari kelingking saya terpotong oleh mesin pemotong karet. Saya langsung dibawa ke puskesmas terdekat untuk mendapatkan pengobatan pertama. Mengenai biaya perusahaan hanya menanggung saat pengobatan pada pertolongan pertama sebesar Rp.2.500.000, (dua juta lima ratus ribu rupiah). Semenjak kejadian itu saya merasa trauma dan lebih berhati-hati salam bekerja”.⁵⁵

⁵⁴ Wawancara dengan David S. Pekerja harian lepas PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 21 Agustus 2023

⁵⁵ Wawancara dengan Iksan Priadi. Pekerja harian lepas PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 21 Agustus 2023

Kemudian salah satu pekerja harian lepas yang bernama Dicki Wahyudi juga mengalami kecelakaan kerja ketika ia selesai menjemur karet dan mengambil karet yang sudah kering. Akibat dari kejadian itu ia mengalami patah salah satu tulang rusuk bagian kiri. Berikut hasil wawancara penulis:

“Saya bekerja dibagian penjemuran, saya bertugas menjemur dan mengangkat karet yang sudah kering untuk di *packing*. Pada hari itu ketika saya selesai mengangkat karet kering dari penjemuran saya terpeleset di tangga lantai 3 (tiga). Dan kejadian itu mengakibatkan salah satu tulang rusuk bagian kiri saya patah. Untuk masalah biaya ditanggung oleh pihak perusahaan yang jika ditotal hanya sebesar Rp.12.500.000, (dua belas juta lima ratus ribu rupiah) yang mana dana sebesar itu sangat tidak mencukupi biaya pengobatan saya dan memenuhi kebutuhan sehari-hari saya serta keluarga pada saat saya dalam masa pemulihan”.⁵⁶

Berpedoman pada lampiran III Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 mengenai cara menghitung besaran santunan berupa uang, seharusnya Dicki Wahyudi. mendapatkan santunan sejumlah Rp. 53.200.000,- (lima puluh tiga juta dua ratus ribu rupiah), akan tetapi pada Dicki hanya mendapatkan santunan berupa uang sebesar Rp.12.500.000,- (dua belas juta lima ratus ribu rupiah). Tentu ini tidak sesuai dengan apa yang telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah.

Terkahir, kecelakaan yang menimpa salah satu pekerja harian lepas yang bernama Tabaroni. Kecelakaan itu berupa penyakit akibat kerja, sama

⁵⁶ Wawancara dengan Dicki Wahyudi. Pekerja harian lepas PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 29 November 2023

dengan Ahmad Mustafit yaitu menderita penyakit kulit yang biasa disebut Eksim. Berikut hasil wawancara penulis:

“Memang benar kandungan cuka yang terdapat pada karet mentah merupakan zat yang berbahaya untuk manusia, saya juga tidak mengetahui pasti penyebab eksim ini apakah karena cuka atau bukan, tetapi rata-rata teman kerja yang kerjanya bersentuhan langsung dengan karet mentah pasti mengalami gatal-gatal. Ketika itu saya mencoba meng*claim* nota berobat saya dari dokter spesialis dan alhamdulillah *claim* saya diterima. Tetapi penyakit gatal yang saya alami sesekali sering muncul dan saya pernah meng*claim* 2 (dua) nota namun tidak ada tanggapan”, jadi sampai sekarang saya menanggung sendiri biaya pengobatan ke dokter spesialis.⁵⁷

Mengenai apakah tenaga kerja harian lepas harus diikutsertakan dalam program BPJS dan besaran santunan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja. penulis melakukan wawancara dengan salah satu pekerja harian lepas. Dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Dahulu seingat saya pernah dimintakan surat-surat seperti KTP dan lain-lain, katanya untuk pengurusan BPJS, tetapi banyak dari teman-teman kerja yang mengalami kendala dalam memenuhi persyaratannya, ada juga yang menganggap belum terlalu butuh sehingga acuh tak acuh. Saya sudah mengikuti namun saya terkendala pengurusan KTP di kantor desa.⁵⁸

Dari hasil wawancara diatas terdapat hambatan sebagaimana yang di jelaskan oleh Soerjono Soekanto yaitu berkaitan dengan kesadaran hukum masyarakat itu sendiri, dimana pekerja harian lepas tidak berusaha untuk mentaati aturan yang ditetapkan perusahaan dan masih kurangnya

⁵⁷ Wawancara dengan Tabaroni. Pekerja harian lepas PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 29 November 2023

⁵⁸ Wawancara dengan Dicki Wahyudi. Pekerja harian lepas PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 29 November 2023

pemahaman mengenai hukum dan ketentuan sebagaimana dijelaskan dalam pasal 4 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bahwa “setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya sebagai peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan”.

Hal ini dibenarkan oleh Egi Wahida Putra selaku *Human Resource Development*. Sebagaimana hasil wawancara penulis sebagai berikut:

“Iya benar memang ada beberapa dari pekerja harian lepas yang berkerja disini mengalami kecelakaan kerja, ada yang tulangnya patah, jarinya terputus, dan yang paling sering itu penyakit gatal-gatal, yang mungkin disebabkan oleh zat-zat beracun yang terkandung di dalam getah itu sendiri. Tetapi pihak perusahaan telah berulang kali mengingatkan akan pentingnya menggunakan alat pelindung diri yang sudah disediakan, terhadap pekerja yang mengalami gatal-gatal kita juga menyediakan klinik berobat gratis, bahkan setiap awal kerja dimasing-masing bidang selalu diberikan arahan kerja. Dan mengenai biaya pihak perusahaan juga telah menanggung semua”.⁵⁹

Untuk mengetahui seberapa jauh pihak perusahaan memahami Peraturan Pemerintah khususnya dalam pemenuhan santunan berupa uang terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja serta bagaimana perusahaan memenuhi sarana dan prasarana yang baik. Penulis melakukan wawancara dengan Egi Wahida Putra selaku *Human Resource Development*. Sebagaimana hasil wawancara penulis sebagai berikut:

⁵⁹ Wawancara dengan Egi Wahida Putra. Human Recource Development PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 29 November 2023

“pihak perusahaan mengetahui bahwa telah ada peraturan yang mengatur mengenai perhitungan besaran santunan berupa uang terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Dan perusahaan telah mencoba memenuhi, setiap terjadi kecelakaan perusahaan selalu memberikan santunan dan pengobatan pertama. Meskipun kami sebagai pihak perusahaan sedang mengalami masalah keuangan yang defisit akibat pandemi. Untuk masalah alat pelindung diri sudah kami sediakan kami selalu mengganti yang baru apabila ada laporan dari pekerja yang membutuhkan, begitupula dengan kondisi alat kerja selalu kami lakukan pemeliharaan rutin.”⁶⁰

Untuk mengetahui seberapa jauh hak-hak pekerja harian lepas diberikan, jadwal inspeksi dan teguran untuk perusahaan. Penulis melakukan wawancara dengan kepala seksi Hubungan industrial organisasi, pekerja dan pengusaha dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Menyangkut tentang penyuluhan dan koordinasi terkait masalah-masalah tenaga kerja sudah dilakukan baik secara langsung maupun melalui digital via *zoom meeting*. Kemudian terkait masalah-masalah yang lainnya sampai dengan saat ini kami terbuka lebar dan memiliki perhatian yang tinggi jika ada laporan-laporan mengenai pelanggaran terhadap tenagakerja”.⁶¹

Untuk mengetahui besarnya uang santunan yang harus diberikan perusahaan kepada pekerja harian lepas sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian:

⁶⁰ Wawancara dengan Egi Wahida Putra. Human Recource Development PT. Anugerah Bungo Lestari. Tanggal 29 November 2023

⁶¹ Wawancara dengan Hasanul Fahmi. Kepala seksi Hubungan industrial organisasi, pekerja dan pengusaha dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Tanggal 30 November 2023

Santunan Cacat, meliputi:

- Cacat sebagian anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan;
- Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan;
- Cacat total tetap = 70% x 80 x Upah sebulan.

Berikut ini tabel perbandingan mengenai besarnya uang santunan yang diberikan perusahaan dengan uang yang seharusnya didapatkan oleh pekerja harian lepas .

Tabel III

Besarnya Santunan Berupa Uang Yang Dibayarkan Oleh Perusahaan Pada Pekerja Harian Lepas

No	Nama	Upah (Rp)	Besarnya Santunan	
			Santunan Seharusnya	Santunan yang diberikan perusahaan
1.	Jufri	1.900.000	53.200.000	12.500.000
2.	Refendi Yuli S.	1.900.000	53.200.000	12.500.000
3.	Ahmad Mustafit	1.900.000	1.650.000*	550.000
4.	M. Faizal Akbar	1.900.000	6.840.000	2.500.000
5.	Davit S.	1.900.000	18.240.000	4.000.000
6.	Ikhsan Priadi	1.900.000	6.080.000	2.500.000
7.	Dicki Wahyudi	1.900.000	53.200.000	12.500.000
8.	Tabaroni	1.900.000	1.500.000*	500.000

Sumber: Wawancara dengan pekerja harian lepas

**berdasarkan nota Claim sebanyak 3 (tiga)kali*

Jika dilihat dari tabel diatas terdapat ketidak sesuaian antara uang santunan yang diberikan oleh perusahaan dengan uang santunan yang seharusnya didapat oleh pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan

kerja. Dimana Seharusnya pekerja harian lepas mendapatkan uang santunan lebih besar sesuai dengan cara perhitungan dalam Lampiran III Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

B. Kendala Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan *Crumb Rubber* Di Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo

Adapun kendala-kendala yang dihadapi oleh PT. Anugerah Bungo Lestari (perusahaan *Crumb Rubber*) dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja harian lepas antara lain:

1. Kendala Dari Segi Pekerja Harian Lepas

a. Rendahnya Tingkat Pendidikan

Tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan memiliki peranan penting. Pendidikan yang rendah menentukan kualitas sumber daya manusia yang rendah pula, dalam hal ini dibuktikan bahwa hanya beberapa dari pekerja harian lepas yang latar pendidikannya hanya sampai jenjang SMA, selebihnya sebatas SMP bahkan ada yang SD. Sehingga kebanyakan dari pekerja harian lepas tidak mengetahui hak-hak mereka dalam hal terjadi kecelakaan kerja. Ditambah dengan masalah sudut pandang yang sempit dan tidak berpikir kedepan, yang dipikirkan hanya untuk sesaat.

b. Faktor Ekonomi

Rata-rata pekerja harian lepas berada pada taraf ekonomi yang rendah, mereka tidak terlalu memikirkan tentang perlindungan hukum. Yang terpenting mereka dapat menafkahi keluarga dari hari ke hari. Oleh karena faktor finansial inilah para pekerja harian lepas tidak menaruh perhatian pada program BPJS ketenagakerjaan yang setiap bulanya di pungut biaya.

2. Kendala Dari Segi Perusahaan

a. Kondisi Keuangan Perusahaan

Ternyata adanya pandemi memberikan efek yang cukup besaar bagi perusahaan, produksi yang menurun menyebabkan pendapatan juga menurun, sehingga menyebabkan ketidakstabilan kondisi keuangan perusahaan. Banyak alokasi dana yang ditekan agar perusahaan dapat menjalankan produksinya.

b. Kurangnya Kesadaran Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja

Hak pekerja bukan hanya sebatas upah semata, lebih dari itu perusahaan harus memenuhi hak yang lainnya terutama hak yang menyangkut santunan berupa uang kepada pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan. Pihak perusahaan menganggap bahwa apa yang telah di bayarkan pada saat kecelakaan terjadi sudah cukup, namun hal itu belum sesuai dengan peraturan yang ada. Dilain sisi pekerja harian lepas juga berhak untuk diikutsertakan pada program BPJS ketenagakerjaan namun pihak

perusahaan menganggap pekerja harian lepas belum begitu mendesak untuk diikutsertakan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada beberapa pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum Perusahaan *Crumb Rubber* terhadap pekerja harian lepas hanya sebatas memberikan uang pengobatan pertama pada saat terjadi kecelakaan kerja. Jika ada biaya lain yang timbul dikemudian hari maka semua biaya ditanggung oleh pekerja harian lepas menunjukkan bahwa tidak dipenuhinya hak pekerja harian lepas terutama mengenai hak santunan berupa uang jika pekerja harian lepas mengalami kecelakaan. Atas dasar tidak didaftarkanya pekerja harian lepas pada program BPJS ketenagakerjaan, demi hukum semua biaya yang timbul menjadi tanggung jawab dan kewajiban pihak perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
2. Kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum pekerja harian lepas pada perusahaan *crumb rubber* disebabkan oleh pihak perusahaan dan pekerja harian lepas itu sendiri yaitu kurangnya kesadaran hukum terhadap pemenuhan hak-hak pekerja harian lepas, kondisi keuangan perusahaan yang mengalami defisit anggaran sehingga berakibat pada tidak terpenuhinya santunan berupa uang

terhadap pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan. Peraturan yang ada juga menjadi alasan perusahaan dimana pihak perusahaan harus memilih aturan hukum yang akan diberlakukan terhadap pekerja harian lepas, hal ini terjadi karena banyak nya peraturan yang berlaku dalam satu kondisi di masyarakat. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak perusahaan juga tidak maksimal sehingga apabila terjadi kecelakaan dapat meningkatkan resiko pada pekerja harian lepas. Dan yang tak kalah penting yaitu pengawasan dari penegak hukum khususnya pengawas tenaga kerja, yang seharusnya aktif dalam menangani setiap permasalahan yang ada terhadap pekerja.

B. Saran

Pada bagian subbab ini penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat menjadi acuan oleh para pihak yang terkait, sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan *crumb rubber* mestinya harus memenuhi besaran uang santunan sesuai peraturan yang ada, bukan sekedar membayar biaya pengobatan pertama dan harus mendaftarkan pekerjanya dalam program ketenagakerjaan. Pihak perusahaan harus rutin mengadakan pelatihan internal mengenai K3, memvisualkan baik berupa *banner*, spanduk atau reklame di setiap sudut perusahaan mengenai K3.
2. Untuk pihak pekerja harian lepas lebih aktif dalam mencari tahu hak-haknya secara detail sesuai peraturan yang ada dan harus memiliki kesadaran hukum, selalu aktif mengembangkan kompetensi kerja

sehingga dalam bekerja lebih berhati-hati. Memiliki perhatian dan niat yang tinggi dalam mematuhi aturan perusahaan termasuk memenuhi syarat-syarat dalam mendaftar BPSJ ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Agusmidah, G. Heerma van Voss, dan Surya Tjandra, eds. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Edisi pertama, Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum. Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen. Denpasar Bali.
- Harahap, Arifuddin Muda, 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan 1. Literasi Nusantara. Malang.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015).
- Irwansyah Irwansyah and Yunus Ahsan, *Penelitian Hukum Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan Artikel*, Cetakan ke 1 (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2020). Yogyakarta.
- Ishaq, 2017 .“*Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*,” Alfabeta, Cetakan 1. Bandung.
- Kartasapoetra dan Rience G. Widiyaningsih. 1992. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armiko.
- Khakim. Abdul. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan-4. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- M.Hadjon, Philipus. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Bina Ilmu. Surabaya.
- Marzuki, Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan-12 (Jakarta: Prenada Media Group, 2016). Jakarta.
- Mertokusumo, Soedikno. 1993. *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Mertokusumo, Soedikno. 1999. *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, Cetakan Pertama. Cakra Books. Solo.
- Yati Nurhayati, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan 1 (Bandung: NusaMedia, 2020). Bandung.
- Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan 1. Semarang University Press. Semarang.

- Rahardjo, Satjipto. 1983. *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Sinar Baru. Bandung.
- Sarnawa, Bagus. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet 1. LAB Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Bantul.
- Sembiring, Sentosa. 2017. *Hukum Dagang*, Cetakan ke-5. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Soekanto, Soerjono. 1983. *Putusan-putusan yang Mempengaruhi Tegaknya Hukum*. BPHN.
- Soekardono, R. 1983. *Hukum Dagang Indonesia*. Dian Rakyat. Jakarta.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2019). Jakarta.
- Soepomo, Imam. 1968. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. Bhayangkara. Jakarta.
- Sutedi, Andrian. 2009. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wibowo, Edi. 2012. *Perencanaan Dan Strategi Pembangunan Di Indonesia, Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. UNISRI. Surakarta.

B. JURNAL

- Abdul Muhammad Azhar, Arianto Nugroho. 2019. Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Ditanggung Oleh Perusahaan. *NOVUM: Jurnal Hukum*.
- Abdul Razak, Aswanto, and Yady, "Problematika Penegakan Hukum Di Indonesia Menuju Hukum Yang Responsif Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila," *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum* Vol.2, no. 1 (2017).
- Agus Antara Putra, I. Nyoman Putu Budiarta, dan Desak Gde Dwi Arini, 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum* 1.
- Agustianto and Jocelyn Marvella, "Upaya Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Harian Lepas Di Pt Sumber Cipta Moda," *ConCEPt - Conference on Community Engagement Project* 1, no. 1 (April 8, 2021): 232–36.

Harahap, Nurhotia. "Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataan* 6, no. 1 (June 16, 2020): 15–27.

Luthvi Febryka Nola, "Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)," *Jurnal Negara Hukum* 7, no. 1 (June 1, 2016): 36–52.

Rahadian, Ratry. "Tanggung Jawab Pengusaha Dan Pekerja Dalam Penerapan K3 Pada Proyek Konstruksi Ditinjau Dari Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak," *Dharmasisya*: Vol. 1 , (2021) Article 32.

S. H. Rohendra Fathammubina, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja," *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (May 10, 2018): 108–309.

Yetniwati, "The Legal Arrangement of Wage Protection Based On The Principle of Legal Certainly". *Journal Dinamika Hukum*.Vol.16, No.2, Mei 2016

Yetniwati, Faradiba Mivtahur and Muskibah, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama," *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3, no. 1 (February 13, 2022): 23–33

C. UNDANG-UNDANG / PERATURAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan

Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia

Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

D. SKRIPSI

Nuryanti, Ariani Endah. 2006. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang* ,Skripsi Sarjana Hukum Universitas Negeri Semarang. Semarang.