

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menentukan: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim bahwa perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

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

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui

¹Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 4, Citra Aditya Bakti: Bandung, 2014, hlm. 102.

norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Fokus penelitian ini mengkaji perlindungan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada jasa perhotelan.

Hotel merupakan bagian terpenting dari unsur pariwisata, hotel adalah suatu badan usaha yang bergerak di bidang jasa akomodasi yang dikelola secara komersial yang dilengkapi dengan penyediaan makanan dan minuman serta fasilitas lainnya di mana semua pelayanan tersebut ditujukan untuk masyarakat umum. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, hotel selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para tamunya untuk membangun citra hotel yang baik dan menjadi daya tarik bagi wisatawan untuk berkunjung kembali ke hotel tersebut.²

Pada umumnya perusahaan hotel yang terdahulu kerap kali mengangkat pekerja tetap, namun jika dibandingkan dengan sekarang perusahaan hotel lebih cenderung mengangkat pekerja dengan sistem kerja kontrak. Bukan tanpa alasan perusahaan lebih memilih untuk mengangkat pekerja kontrak dan enggan mempekerjakan pekerja tetap, hal ini biasanya dilakukan oleh perusahaan untuk menekan biaya pengeluaran jasa atau tergantung dari tinggi rendahnya tingkat hunian kamar hotel.³

Pekerja kontrak merupakan pekerja dengan masa kerja yang sementara, dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) atas dasar kesepakatan antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja merupakan orang yang telah bekerja pada majikan

²Rinda, "Pengaruh Pendapatan Penjualan Kamar (*Room Sales*) *Food and Beverage* dan *Meeting Room* terhadap *Service Charge* PekerjaBina Darma Hotel", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridianti, Palembang, 2021, hlm. 1.

³Ni Made Rosa Dita Andriani and I Ketut Sudantara, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Kontrak Pada Hotel The Griya Sanur," *Jurnal Kertha Desa* 8, no. 4 (2003): 2, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthadesa/article/view/57618>.

dengan melakukan semua pekerjaan yang diberikan dan akan diberi upah tiap kali menyelesaikan pekerjaannya. Mereka hidup di Indonesia juga berhak mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasal 27 Ayat (2) bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴

Bentuk perjanjian kerja dibagi atas dua macam yaitu:

1. Perjanjian kerja secara lisan

Dalam Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperbolehkan dilakukannya perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara lisan, dengan catatan perusahaan diwajibkan membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang meliputi: 1) nama dan alamat pekerja; 2) tanggal mulai bekerja; 3) jenis pekerjaan; dan 4) besarnya upah.

2. Perjanjian kerja secara tertulis

Perjanjian kerja ini selebihnya memuat jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan, hak maupun kewajiban, serta besaran upah yang diterima oleh pekerja. Perjanjian ini haruslah jelas dengan menyatakan apakah perjanjian kerja tersebut masuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau sistem kerja kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem kerja tetap).

Suatu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yakni suatu perjanjian yang telah dibuat bersama antara perusahaan dengan pekerja yang telah disahkan oleh instansi ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum pekerja di jasa perhotelan akan saling menguntungkan para pihak apabila pelaksanaan hak dan kewajiban terbagi secara wajar. Pemenuhan hak-hak

⁴Ni Desak Made Santi Dwiyanthi, "Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Pada Hotel Berbintang Di Bali," *Pariwisata Budaya: Jurnal Ilmiah Agama Dan Budaya* 3, no. 2 (2018): 42, <https://doi.org/10.25078/pba.v3i2.598>.

pekerja dilakukan untuk meningkatkan kepentingan kesejahteraan pekerja.⁵ Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dinamakan hubungan industrial yang pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dengan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antar keduanya. Untuk itu, hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh karena sebagai konsekuensi dan hubungan kerja muncullah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera. Tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, bahwa masih banyak masyarakat belum sejahtera.⁶

Menurut Zainal Asikin, perlindungan pekerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja tidak bekerja di luar kehendaknya. Atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam

⁵Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak - Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2007): 64, <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.

⁶Enggitia Agustina, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015, hlm. 29-30.

hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini disebut dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Pengertian lain bahwa perlindungan ekonomis adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

3. Perlindungan Teknis

Pelindungan teknis yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.⁷

Luminor Hotel, beralamat Jln. Mpu Gandring Nomor 72 Kebun Jeruk, Jambi. Luminor Hotel Jambi adalah hotel berbintang tiga baru berdesain urban dengan sentuhan suasana modern. Hotel terletak strategis di jantung Kota Jambi, area Kebun Jeruk, yang menawarkan kemudahan akses ke berbagai tempat wisata dan bisnis. Properti ini terletak 2 km dari pusat kota Jambi dan 10 km dari bandara Sultan Thaha. Hotel yang menyenangkan ini terletak dalam 2.3 km dari Jembatan Gentala Arasy.

Pada tahun 2023, jumlah pekerja Luminor Hotel Jambi berjumlah 79 orang. 57 orang pekerja waktu tertentu dan 22 orang pekerja tetap. Seperti terlihat dalam tabel

⁷Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2008, hlm. 76.

berikut:

Tabel 1
Jumlah Pekerja Yang Dipekerjakan Pada Tiap-tiap Departemen Pada
Luminor Hotel Jambi.

No	Departemen	Pekerja	
		Pekerja Waktu Tertentu	Pekerja Tetap
1.	<i>Front Office Manajer</i>		1
	a. <i>Receptionist</i>	10	
	b. <i>Operator</i>	5	
	c. <i>Cashier</i>	5	
	d. <i>Security</i>		7
2.	<i>Restaurant Manajer</i>		1
	a. <i>Cooker</i>	9	
	b. <i>Waiter/Waitress</i>	8	
3.	<i>Tata Graha Manajer</i>		1
	a. <i>Room boy</i>	10	
	b. <i>Gardener</i>		7
	c. <i>Engineering</i>		5
	d. <i>Laundry</i>	10	
	Jumlah	57	22

Sumber: Luminor Hotel Jambi

Maka perlindungan pekerja yang akan dibahas untuk membatasi masalah yaitu perlindungan pekerja dalam aspek ekonomi mengenai pengupahan. Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Pemerintah pusat bertanggung jawab menetapkan kebijakan pengupahan untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak. Selain itu, gubernur juga memiliki kewenangan untuk menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Berdasarkan penelitian awal mengemukakan perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada Luminor Hotel, bahwa perlindungan ekonomis kepada pekerja dengan PKWT erat kaitannya dengan masalah upah yang diterima oleh pekerja itu sendiri. Hal tersebut mengenai upah gaji pokok maupun gaji tunjangan yang diterima, permasalahan ini dialami oleh 4 (empat) orang yaitu 6 (enam) orang *room boy* dan 1 (satu) orang *cooker* pada tahun 2023.

Tabel 2
Permasalahan Pekerja Luminor Hotel Jambi

No.	Nama	Umur	Masa Kerja	Bagian	Upah	
					Gaji Pokok	Gaji Tunjangan
1.	IN	23 Thn	2 Thn	<i>Cooker</i>	Rp. 2.973.000,-	Rp. 1.740.000,-
2.	TM	21 Thn	3 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.580.000,-
3.	PT	20 Thn	2 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-
4.	DP	20 Thn	3 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.580.000,-
5.	KS	21 Thn	2 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-
6.	AD	20 Thn	2 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-
7.	NV	20 Thn	2 Thn	<i>Room Girl</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-

Sumber: Luminor Hotel Jambi

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa ke-7 pekerja Hotel Luminor seharusnya mendapatkan gaji sesuai UMK Kota Jambi tahun 2024 dengan nilai sebesar Rp. 3.387.064,- sedangkan untuk gaji tunjangan berupa tunjangan makan, tunjangan transportasi dan uang *service charge*. Untuk lebih jelasnya rincian *item* aspek bidang ekonomis pekerja Hotel Luminor Kota Jambi.

1. Gaji Pokok (biasanya UMR) atau gaji sesuai jabatan
2. *Service Charge* : uang *service* serupa bonus yang nominalnya bervariasi tergantung dari jumlah *revenue* yang masuk ke hotel
3. *Guarantee Service* : uang *service charge* yang jumlahnya tetap, biasanya dibagikan bersama dengan *Service Charge*. Jadi kalau *Service Charge* tidak diberikan karena hotel sepi yang didapatkan pekerja berupa *Guarantee Service*
4. Tunjangan biasanya untuk level atau jabatan tertentu. Bisa berupa tunjangan jabatan atau pulsa atau transportasi atau akomodasi
5. Asuransi kesehatan memakai BPJS Kesehatan atau bisa memakai asuransi kesehatan lain yang bekerjasama dengan perusahaan. Untuk hal ini ada standar pekerja tertentu yang bisa mendapatkan fasilitas ini

6. BPJS Ketenagakerjaan (BPJS TK) biasanya diperuntukkan untuk pekerja tertentu. Karena di hotel banyak pekerjayang sifatnya kontrak pendek 3–6 bulan bahkan ada yang pekerja harian
7. THR sekali setahun. Kalau bonus tahunan tergantung dari *revenue* dan keputusan manajemen hotel
8. Uang makan : kebanyakan pekerja hotel akan dapat uang makan bulanan yang diberikan dalam bentuk makanan EDR/makanan kantin yang biasanya masuk dalam komponen penggajian
9. *Uniform* : disesuaikan kebutuhan. Bukan cuma seragam tapi kaya segala kelengkapannya juga. Misalnya *kitchen* bisa dapat seragam satu stel lengkap dengan topi, apron, dan *safety shoes*

Dalam praktik di Luminor Hotel gaji yang diberikan kepada pekerja dengan PKWT disesuaikan dengan Upah Minimum Kab/Kota (UMP) dan juga ditambah dengan tunjangan tenaga yang kerja lembur. Gaji dan tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan kesepakatan dari awal perjanjian sampai dengan selesainya perjanjian kerja yang telah disepakati.

Menurut pendapat penulis upah yang diberikan oleh pihak hotel masih belum memenuhi ketentuan dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena dalam ketentuan tersebut banyak mengatur terkait upah, tetapi dalam penerapannya hanya upah pokok dan tunjangan yang diberikan kepada pekerja jasa perhotelan. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 15 Ayat (1) bahwa: “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT”. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT dan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Hal tersebut belum diterapkan oleh pihak

Luminor Hotel.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulisan ini dibatasi, hanya perlindungan hukum berkaitan dengan pengupahan saja yakni dengan judul **“Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Hotel Luminor Jambi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi?
2. Apa kendala-kendala dan upaya penyelesaian yang dilakukan Hotel Luminor Jambi dalam pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala-kendala dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat penelitian secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat lebih lanjut bagi ketenagakerjaan/perburuhan khususnya dalam perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi.
2. Manfaat penelitian secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui perlindungan upah terhadap tenaga kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi. Selain itu juga diharapkan bagi pengusaha mengetahui dan menjamin hak-hak dan kewajibannya dalam hal pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi, agar terciptanya hubungan kerja secara harmonis bagi pengusaha dan pekerja itu sendiri.

E. Kerangka Konseptual

Dalam penulisan ini, penulis memberikan batasan-batasan untuk mempermudah dalam membahas permasalahan serta menghindari penafsiran yang berbeda sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa:

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan subyek hukum yang disebut dengan perlindungan hukum *preventif* dan perlindungan hukum *represif*. Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Dengan kata lain perlindungan hukum dapat memberikan kepastian, keadilan, keteriban, kedamaian dan kemanfaatan terhadap masyarakat.⁸

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan

⁸Anonim, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli", <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, tanggal 10 Oktober 2023.

kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁹

2. Upah

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah sebagai berikut :”Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹⁰

G. Kartasapoetra dalam Yetniwati bahwa: “Upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum “¹¹. Upah merupakan imbalan yang diterima dari pengusaha karena pekerja telah atau akan melakukan pekerjaan, dan upah berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya bersama keluarga.

Pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha dapat dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian atau kontrak kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dikarenakan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasari perjanjian atau kontrak. Selain dari perjanjian atau kontrak hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja juga harus berdasarkan hukum perburuhan.¹²

⁹Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, 1993, hlm. 37.

¹⁰Asyhadie Zaenie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* Edisi, Cet. 1. Penerbitan, Rajawali Pers: Jakarta, 2008, hlm. 85.

¹¹Yetniwati, “Pengaturan Upah di Indonesia Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan”, *Disertasi Universitas Andalas*, Padang, 2017, hlm. 61.

¹²Salsabila Nauli Malau and Yetniwati, “Hak Pekerja Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa,” *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 4, no. 1 (2023): 193, <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/zaaken.v4i1.21757>.

3. Tenaga Kerja Waktu Tertentu

Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas; menentukan bahwa tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Pekerja kontrak termasuk ke dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.¹³ Adapun pekerja yang dibahas yaitu pekerja di Hotel Luminor Jambi.

4. Hotel Luminor

Luminor Hotel, beralamat Jln. Mpu Gandring Nomor 72 Kebun Jeruk, Jambi. Luminor Hotel Jambi adalah hotel berbintang tiga baru berdesain urban dengan sentuhan suasana modern.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dalam penulisan ini adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan mengenai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan terhadap tenaga kerja yang

¹³Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia: Yogyakarta, 2013, hlm. 21.

bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu yang bekerja di Hotel Luminor Jambi.

F. Landasan Teoretis

Sesuai dengan isu hukum yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka landasan teori yang akan penulis gunakan sebagai pisau analisis dalam penulisan skripsi ini adalah teori perlindungan hukum, teori penegakan hukum dan teori kepastian hukum.

1. Teori perlindungan hukum

Menurut Philipus M. Hadjon yang mengemukakan:

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.¹⁴

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa: “perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan”.¹⁵

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

- a. Perlindungan Hukum *Preventif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;
- b. Perlindungan Hukum *Represif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.¹⁶

Pada dasarnya perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif

¹⁴Philipus M. Hadjon, *Status Hukum, Perlindungan Hukum*, diakses melalui support@statushukum.com, diakses tanggal 14 September 2023.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT.Bina Ilmu: Surabaya, 1987, hlm. 5.

maupun yang bersifat represif baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua yaitu:

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini biasanya terletak dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan dalam melakukan kewajiban. Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dalam hal perlindungan preventif ini terletak dalam KUH Perdata dan peraturan perundang-undangan lainnya mengatur tentang pelaksanaan pembiayaan konsumen di Indonesia.

KUH Perdata telah memberikan perlindungan hukum yang mana diatur dalam Pasal 1131 dan Pasal 1132 KUH Perdata. Pada Pasal 1131 KUH Perdata menentukan bahwa: “segala kebendaan si berhutang, baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada dikemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan perorangan”.

Pengertian di atas, menunjukkan seseorang mengikatkan diri pada suatu perjanjian maka sejak itu pula harta kekayaannya baik yang sudah ada maupun yang akan ada secara otomatis menjadi tanggungan untuk segala perikatan meskipun kekayaan tersebut tidak diserahkan atau dinyatakan dengan tegas sebagai jaminan.

Selanjutnya Pasal 1132 KUHPerdata menentukan bahwa: “kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan padanya, pendapatan penjualan benda-benda itu di bagi-bagi menurut keseimbangan yaitu menurut besar kecilnya piutang masing-masing, kecuali apabila diantara berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah untuk didahulukan”.

Peraturan perundang-undangan menurut teori perlindungan hukum preventif merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara melalui pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat.

b. Perlindungan Hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi, denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Perlindungan yang berhak diperoleh oleh pekerja adalah perlindungan preventif yang artinya adalah tindakan pencegahan. Dalam hal ini, pekerja mendapat perlindungan preventif berupa peralatan perlindungan diri berupa sarung tangan, helm, clemet, kacamata, sepatu karet dan lain-lain yang bisa digunakan oleh pekerja saat melakukan pekerjaan dan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Namun pada kenyataannya, alat perlindungan diri tersebut ada yang sudah rusak dan tidak dapat digunakan, selain itu beberapa pekerja juga merasa kurang nyaman jika memakai alat perlindungan diri tersebut secara lengkap. Alhasil, kecelakaan kerja pun tidak dapat terhindarkan. Meski begitu, ada kecelakaan kerja yang memang terjadi walau sudah mengenakan alat perlindungan diri sekalipun.¹⁷

Selain perlindungan preventif, pekerja juga berhak menerima perlindungan represif yang merupakan perlindungan setelah terjadinya kecelakaan. Perlindungan represif ini bisa berbentuk santunan untuk pekerja.

2. Teori Penegakan Hukum

¹⁷Faradiba Mivtahur Rahmi, Yetniwati, and Muskibah, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama," *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3, no. 1 (2022): 29, <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i1.12249>.

“Secara konsepsional inti dan arti dari penegakan hukum terletak pada kegiatan penyerasian nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaedah-kaedah yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup”.¹⁸

Kaedah-kaedah tersebut kemudian menjadi pedoman atau patokan bagi perilaku atau sikap tindak yang dianggap pantas, atau yang seharusnya. Perbuatan atau sikap tindak tersebut bertujuan untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian. Demikianlah konkretisasi dari pada penegakan hukum secara konsepsional.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah dikemukakan, bahwa masalah pokok dari pada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatif terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Menurut Soejono Soekanto, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor hukum sendiri.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku dan diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.¹⁹

Kelima faktor tersebut di atas saling berkaitan dengan eratnya. Oleh karena itu merupakan esensi penegak hukum, serta juga merupakan tolak ukur dari pada efektifitas penegakan hukum, sedangkan pelaksanaan dari penegakan hukum tersebut, Soerjono Soekanto membatasi “pada kalangan yang secara langsung berkecimpung

¹⁸Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2005, hlm. 3.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 13.

dalam bidang penegakan hukum yakni, mereka yang bertugas dibidang kehakiman, kejaksaan, kepolisian, kepengacaraan dan pemasyarakatan”.²⁰

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindung, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan.

Dalam penegakan hukum ada 3 (tiga) unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu:

1. Kepastian hukum.
2. Kemanfaatan.
3. Keadilan.²¹

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk ketertiban masyarakat.

Sementara itu menurut Soerjono Soekanto “menghabiskan inti dari proses penegakan hukum (yang baik) adalah penerapan yang serasi dari nilai-nilai dan kaedah-kaedah yang kemudian terwujud dalam pola perilaku”.²² Pola perilaku tersebut tidaklah terbatas pada warga masyarakat saja, akan tetapi mencakup juga golongan “*Pattern Setting Group*” yang dapat diartikan sebagai golongan penegak hukum dalam arti sempit.

²⁰*Ibid.*

²¹Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, PT. Citra Aditya Bhakti: Yogyakarta, 1993, hlm.1.

²²Soerjono Soekanto, *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*, CV. Rajawali Pers: Jakarta, 2001, hlm. 60.

Menurut Mulyana W. Kusuma, “persoalan yang utama dalam proses penegakan hukum berkisar antara lain pada efektifitas dan dampak sosialnya”.²³

Efektifitas penegakan hukum jelas tidak dapat diukur semata-mata berdasarkan kriteria rancu, seperti jumlah warga negara yang terkena penegakan hukum, banyaknya kasus terselesaikan, frekuensi operasi penegak hukum dan sebagainya. Penilaian atas efektifitas penegakan hukum ditentukan oleh seberapa jauh rangkaian upaya penegakan hukum dalam kurun waktu tertentu sudah mendekatkan pada tujuan hukum yakni keadilan atau seberapa jauh nilai-nilai hukum prosedural maupun nilai-nilai hukum substantif telah terimplementasi melalui penegakan hukum.

Di dalam kenyataan, sering kali terjadi proses penegakan hukum dijalankan semata-mata untuk mengejar semacam target organisasi dalam kerangka perspektif resmi dari pada usaha untuk menempatkannya dalam konteks pencapaian keadaan substantif.

3. Teori Kepastian Hukum

Terkait dengan kepastian hukum dikatakan Achmad Ali:

Kepastian hukum dalam artian undang-undang maupun suatu peraturan setelah diperundangkan akan dilaksanakan dengan pasti oleh pemerintah. Kepastian hukum berarti setiap orang dapat menuntut agar hukum dilaksanakan dan tuntutan itu pasti dipenuhi, dan bahwa setiap pelanggaran hukum akan ditindak dan dikenakan sanksi hukum juga. Dalam perspektif hukum, tema kepastian pada prinsipnya selalu dikaitkan dengan hukum.²⁴

Selanjutnya Sudikno Mertokusumo juga mengatakan “menjelaskan, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”.²⁵

²³Mulyana W. Kusumah, *Persepsi, Teori Dan Kebijakan Hukum*, CV. Rajawali: Jakarta, 2000, hlm. 60.

²⁴Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) termasuk interpretasi undang-undang (legisprudence)*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2009, hlm. 79.

²⁵Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty: Yogyakarta, 1999, hlm. 145.

G. Originalitas Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rama Permana Putra, dengan skripsinya yang berjudul, “Perlindungan Hukum (Aspek Ekonomi) Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Satria Garuda Sakti.”²⁶. Adapun intisari dari skripsi ini yaitu permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum (aspek ekonomi) terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT Satria Garuda Sakti dan apa saja permasalahan hukum terhadap pelaksanaan perlindungan hukum (aspek ekonomi) terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT Satria Garuda Sakti. Hasil penelitian skripsi ini mengenai perlindungan hukum dalam aspek ekonomi yang seharusnya diberikan kepada pekerja tidak berjalan dengan semestinya karena pekerja *oustourcing* yang bekerja di PT Satria Garuda Sakti tidak mendapatkan haknya berupa didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Bidang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dikarenakan pekerja baru melalui masa uji coba dan masih dalam masa awal dinas dan permasalahan hukum terhadap pelaksanaan perlindungan hukum aspek ekonomi adalah kurangnya kesadaran hukum yang pekerja yang rendah sehingga pekerja tidak mengetahui tentang aturan BPJS Ketenagakerjaan dan permasalahan administrasi ketika pendaftaran sebagai peserta BPJS sehingga menghambat prosesnya serta tidak terpenuhinya hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja berupa terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Arsy Ayu Desika, Suratman, Abid Zamzami, dengan jurnalnya yang berjudul, “Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

²⁶Rama Permana Putra, “Perlindungan Hukum (Aspek Ekonomi) Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Satria Garuda Sakti.”, *Skripsi* Universitas Jambi, 2023, diakses melalui <https://repository.unja.ac.id/id/eprint/52287>, tanggal akses 22 November 2023.

pada sektor jasa perhotelan (Studi Kasus di Savana Hotel & Convention Malang)”²⁷. Adapun intisari yaitu permasalahan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu karena masih banyak terjadi penyimpangan dengan tidak terpenuhi hak-hak dari tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dilaksanakan oleh pihak pengusaha. Hasil penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Savana Hotel & Convention Malang sudah diterapkan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya. Perlindungan hukum yang diberikan ada 3 (tiga) yaitu: perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, perlindungan teknis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara khusus isi perjanjian kerja waktu tertentu, hanya mengatur isi perjanjian kerja pada umumnya..

Anggar Wijayati, dengan skripsinya yang berjudul, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lorin Solo Hotel”²⁸. Adapun intisarinya yaitu: bagaimana pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lorin Solo Hotel yaitu jenis pekerjaan yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perlindungan dalam pemenuhan hak-hak pekerja di Lorin Solo Hotel. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu banyak digunakan oleh pengusaha atau perusahaan karena dianggap sangat efisien dalam menjalankan operasional perusahaan dan dapat meminimalis pengeluaran perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diambil simpulan bahwa Lorin Solo Hotel belum sepenuhnya menerapkan jenis pekerjaan yang disyaratkan untuk pekerjaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan pemenuhan mengenai hak-hak

²⁷Arsy Ayu Desika, Suratman, and Abid Zamzami, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Sektor Jasa Perhotelan (Studi Kasus Di Savana Hotel & Convention Malang),” *Jurnal Dinamika* 29, no. 2 (2023): 8017–36.

²⁸Anggar Wijayati, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lorin Solo Hotel”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2023, diakses melalui <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/77574/Perlindungan-Hukum-terhadap-Pekerja-dalam-Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu-di-Lorin-Solo-Hotel>, tanggal akses 23 November 2023.

pekerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai cuti hamil bagi pekerja perempuan, waktu kerja, BPJS, upah, dan tunjangan hari raya telah mendapatkan perlindungan hukum. Peraturan perundang-undangan yang terkait yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Telaah pustaka yang dilakukan oleh saya sebagai penulis, telah menemukan penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang ingin penulis lakukan, namun pada dasarnya penulisan skripsi ini yang penulis buat tetaplah ada perbedaan. Kesamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian sebelumnya adalah tentang perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan perbedaan dalam penelitian terletak pada lokasi dan subjek penelitian yaitu PT. Hotel Luminor Jambi dan pekerjanya, bahwa penulis akan berfokus pada a) pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu; b) kendala-kendala dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi.

H. Metode Penelitian

Untuk melengkapi penelitian skripsi ini agar lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan maka dipergunakan suatu metode. Adapun metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Hotel Luminor Jambi.

2. Tipe Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, yaitu penelitian yang dilakukan bersifat menjelaskan sejauhmana bekerjanya suatu norma hukum yang ada di masyarakat. Yuridis empiris merupakan tipe dari penelitian ini. Bahder Johan Nasution, mengemukakan bahwa “Penelitian ilmu empiris bahwa tujuan penelitian ilmu empiris bertujuan untuk sejauh mana bekerjanya hukum ditengah masyarakat”²⁹.

Berdasarkan penjelasan norma di atas ialah perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, untuk melihat bagaimana pelaksanaan dan penerapannya.

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yang bersifat deskriptif yaitu penelitian yang bersifat untuk mengungkapkan, menganalisis suatu masalah atau peristiwa tentang perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan perusahaan Luminor Hotel dan karyawannya yang pernah terlibat perjanjian kerja waktu tertentu. Teknik penarikan sampel yang dipergunakan adalah secara *purposive sampling*, yaitu memilih sampel berdasarkan penilaian tertentu karena unsur-unsur, atau unit-unit yang dipilih dianggap mewakili populasi.³⁰ Kriteria penarikan sampel didasarkan pada subjek penelitian yaitu karyawannya yang pernah melakukan perjanjian kerja waktu tertentu di Luminor Hotel dan mengalami permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian tersebut.

Dalam penelitian ini penulis mengambil 7 (tujuh) orang pekerjayang mengalami permasalahan terkait perlindungan hukum aspek ekonomi sebanyak 6 (enam) orang

²⁹Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Mandar Maju: Bandung, 2008, hlm. 81-82.

³⁰*Ibid*, hlm. 159.

dari bagian *room boy* dan 1 (satu) bagian *cooker*. Pekerja yang menjadi sampel sebanyak 7 (tujuh) orang. Responden dari pihak perusahaan Luminor Hotel sebanyak 2 (dua) orang, yaitu Bagian Humas dan Supervisor. Informan dari pihak Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi sebanyak 2 (dua) orang, yaitu Kepala Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Kota Jambi.

5. Sumber Data

Penulisan skripsi ini menggunakan sumber data yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yaitu:

a. Data primer

Data primer meliputi penelitian lapangan yang diperoleh langsung melalui wawancara terhadap pekerja yang menjadi sampel di Luminor Hotel Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan penelitian yang diperoleh dari kepustakaan yaitu mempelajari buku-buku, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

c. Data tersier

Data tersier merupakan penelitian yang diperoleh dari ensiklopedia, kamus hukum maupun kamus Bahasa Indonesia.

6. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dari penelitian ini yang digunakan adalah dengan melakukan wawancara, studi dokumen, dan studi pustaka.

7. Analisis Data

Dari data yang diperoleh, baik berupa data primer maupun data sekunder yang dikumpulkan dan diseleksi dan diklasifikasikan serta dianalisis secara kualitatif. Kemudian hasil yang diperoleh dijadikan dalam bentuk deskriptif, yaitu menggambarkan suatu keadaan yang telah terjadi di lapangan tentang perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini memberikan gambaran dan disusun untuk mempermudah dalam mempelajari seluruh isinya, yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan. Bab ini berupa uraian sebagai pedoman dasar terhadap bab-bab yang berikutnya, yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoretis, originalitas penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan umum tentang perlindungan hukum, tinjauan umum tentang pekerja secara umum, tinjauan umum tentang perlindungan pekerja, hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB III Merupakan uraian dari hasil penelitian tentang pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, kendala-kendala dan upaya yang dilakukan dalam perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB IV Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari pembahasan penelitian yang akan menjadi jawaban dari permasalahan. Di mana kesimpulan dan saran

tersebut akan menjadi acuan bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dengan lebih baik lagi.