

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP IMPLEMENTASI HAK PEKERJA  
HARIAN LEPAS PADA JASA KONSTRUKSI**

(Penelitian pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Kabupaten Deli Serdang)

**SKRIPSI**

**OLEH:  
SYAFRIANDI ZULHIDHAM SIREGAR  
NPM : 14.840.0246**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP IMPLEMENTASI HAK PEKERJA  
HARIAN LEPAS PADA JASA KONSTRUKSI**

(Penelitian pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Kabupaten Deli Serdang)

**SKRIPSI**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul Skripsi** : Tinjauan Yuridis Terhadap Implementasi Hak  
Pekerja Harian Lepas Pada Jasa Konstruksi  
(Penelitian pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa  
Kabupaten Deli Serdang )

**Nama** : SYAFRIANDI ZULHIDHAM SIREGAR  
**NPM** : 14.240.0246  
**Bidang** : HUKUM KEPERDATAAN

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Rafiqi, SH, MM, M.Kn

Hj. Elvi Zahara Lubis, SH, M.Hum



DEKAN

(Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH)

Tanggal Lulus : 02 Mei 2018

**ABSTRAK**  
**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP IMPLEMENTASI HAK PEKERJA**  
**HARIAN LEPAS PADA JASA KONSTRUKSI**  
**(Penelitian pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Kabupaten Deli Serdang)**

**OLEH:**

**SYAFRIANDI ZULHIDHAM SIREGAR**

**NPM : 148400246**

**BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN**

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan Perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Perjanjian Kerja merupakan awal dimulainya hubungan kerja yang dibuat atas kesepakatan dan atau kesanggupan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Permasalahan yang akan diteliti dalam permasalahan tentang pekerja harian lepas adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana Pekerja Harian Lepas yang bekerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan pekerjaannya. 2) Bagaimana tanggung jawab Perusahaan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa terhadap pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja pada saat sedang menjalankan pekerjaannya. Hukum perburuhan ialah hukum yang mengatur tentang hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang dimana peraturan tersebut dibuat secara tertulis. Upah terbagi menjadi 4 macam antara lain: Upah Harian, Upah Borongan, Upah Tetap dan Upah Tidak Tetap. Hak-hak pekerja adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Jenis penelitian adalah normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana. Sifat penelitian yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah dengan sifat analisis kualitatif dari data-data tentang tenaga kerja harian lepas. Penelitian dilakukan di Perusahaan Jasa Konstruksi pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa di Deli Serdang. Alat pengumpul data, yakni: Penelitian Kepustakaan, Penelitian Lapangan. Hasil Penelitian PT. Pancakarsa Bangun Reksa yang bergerak di bidang jasa konsultasi, konstruksi, *engineering design, industrial technical service, machinery equipment* dan *steel structure* dan *plantation management service*, pabrik kelapa sawit. Di PT. Pancakarsa Bangun Reksa terdapat 3 jenis pekerja antara lain: Karyawan *Office* (Kantor), Karyawan Harian Tetap, Pekerja Harian Lepas. Hasil pembahasan yang dilakukan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa menunjukkan bahwa tidak semua hak dapat dijalankan oleh Perusahaan di Karenakan berganti gantinya pekerja harian lepas di perusahaan tersebut. Maka perlu adanya suatu perlindungan hukum yang di buat oleh pemerintah untuk pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa tetap mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian namun jaminan tersebut diberikan per 3 bulan. Terhadap pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Implementasi dan hak- hak pekerja harian lepas

**ABSTRACT**  
**JURIDIS REVIEW OF THE IMPLEMENTATION OF LABORERS IN**  
**CONSTRUCTION SERVICES**  
*(Research at PT Pancakarsa Bangun Reksa Deli Serdang Regency)*

**BY:**  
**SYAFRIANDI ZULHIDHAM SIREGAR**  
**NPM: 148400246**  
**FIELD: CIVIL LAW**

*Employment relationship is a legal relationship between employers and workers based on employment agreements. Thus the working relationship is something abstract, while the Working Agreement is something concrete or real. The Employment Agreement is the beginning of a working relationship made with the agreement and / or ability between the worker and the employer. Problems to be researched in the problems of laborers are as follows: 1) How the laborers who worked at PT. Pancakarsa Bangun Reksa get rights that appropriate with their work. 2) How is the Company's responsibility in PT. Pancakarsa Bangun Reksa to the laborers who have an accident while working on their work. Labor law is the law that regulates the relationship between employers and workers in which the regulations are made in writing. This labor law is established to ensure that both employers and workers are entitled to their rights and obligations. Wages are divided into 4 kinds: Daily Wage, Wholesale Wage, Permanent Wage and Non-Permanent Wage. Workers' rights are something to be given to a person as a result of a person's status. The type of research is normative that is research method that study the document, that is using various secondary data such as regulation, legislation, court decision , legal theory and can also be opinion of scholars. The method of the research used in this thesis is the qualitative analysis of the data about the laborers. The research was conducted at Construction Services Company at PT. Pancakarsa Bangun Reksa in Deli Serdang. Data collection utilities are: Library Research and Field Research. Research Results PT. Pancakarsa Bangun Reksa is engaged in consulting services, construction, engineering design, industrial technical service, machinery equipment and steel structure and plantation management service, palm oil mill. At PT. Pancakarsa Bangun Reksa there are 3 types of workers, among others: Office Employees (Office), Daily Employees Permanent, Daily Workers Release. The Results of discussion conducted at PT. Pancakarsa Build Mutual shows that not all rights can be exercised by the Company because of the instead of the laborers in the company. So there are needs to be a legal protection made by the government for the laborers. The laborers at PT. Pancakarsa Bangun Reksa still get the BPJS Employment in the form of accident insurance and death insurance but the guarantee is given per 3 months. Against the laborers who suffer from occupational accidents is the responsibility of the company and BPJS Employment.*

**Keywords:** *Implementation and rights of the laborers*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT pencipta seluruh alam semesta yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Implementasi Hak Pekerja Harian Lepas (PHL) pada Jasa Konstruksi (Studi pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Kabupaten Deli Serdang)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH). Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, akan tetapi semoga segala usaha yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi semua, sebagai ilmu yang bermanfaat dan barokah.

Penulis juga menyadari bahwa selama berlangsungnya penelitian, penyusunan sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini tak lepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu teriring do'a dan ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, sebagai rektor Universitas Medan Area (UMA) Medan.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi Amri, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area (UMA) Medan.
3. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area (UMA) Medan.
4. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, sebagai ketua jurusan hukum keperdataan yang telah melancarkan judul saya dan memberikan pandangan terhadap judul saya.



5. Ibu Rafiqi, SH, MM, M.Kn, selaku Pembimbing satu saya telah memberikan nasihat dan masukan sehingga skripsi ini dapat menjadi suatu penulisan dan penelitian yang baik.
6. Ibu Hj. Elvi Zahara Lubis, SH, M.Hum, selaku Pembimbing dua saya yang telah memberikan banyak arahan, masukan, serta motivasi dalam membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Ibu Marsella, SH, M.Kn, sebagai sekertaris saya dalam penulisan skripsi ini,
8. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum, selaku dosen Pembimbing Akademik saya dan selaku ibu saya selama di kampus yang telah memberikan masukan dan saran, sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
9. Kepada dosen-dosen fakultas hukum universitas medan area terima kasih bapak ibu berkat dari ilmu yang bapak dan ibu berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
10. Seluruh staf administrasi Fakultas Hukum atas segala bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Kedua Orang Tua saya bernama Syaiful Bahri Siregar dan Tri Suhayati yang telah memberikan nasihat, do'a, dan dukungan moril maupun materil untuk penulis dalam menuntut ilmu, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Kakak dan adik saya bernama Novemia Fatmarisca dan Ibnu Irvansyah Siregar atas semangat dari kalian saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
13. Amangboru dan Bou saya yang telah membantu dan memberi dukungan kepada saya sehingga saya dapat lancar dalam melaksanakan perkuliahan.

14. Putra Dwi Anggi Nainggolan, Indra Pratama Lubis, Zulfikar Harahap, sebagai sahabat-sahabat saya yang telah menemani saya dari pertama kuliah sampai akhir semoga persahabatan kita selalu bertahan selamanya.
15. Blinton Samosir, Riski Dwi Wira Siregar, Sandi Tambunan, Kak Fitri terimakasih telah memberikan masukan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini tepat pada waktunya.
16. Erwin alias cepit, ajie, ajik alias jiu dan yoga alias bebek sebagai sahabat-sahabat saya semasa saya SMA sampai sekarang berkat dorongan dan motivasi dari kalian akhirnya skripsi saya selesai.
17. Vitta Wilanda, Aisyah, Inez, Citra dan ririz alias gendut sebagai adik-adik saya setelah bertemu besar terima kasih atas bantuannya sehingga selesai skripsi ini dengan baik dan benar.
18. Stambuk 14 sebagai kawan-kawan seperjuangan terima kasih atas doanya kawan-kawan akhirnya selesai juga skripsi saya dengan tepat waktu.
19. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khasanah ilmu pengetahuan. *Amin yaa robbal alamiin.*

Medan, 2 Mei 2018

Syafriandi Zulhidham Siregar



## DAFTAR ISI

Halaman

### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	12
1.3. Pembatasan Masalah .....	13
1.4. Perumusan Masalah .....	13
1.5. Tujuan Dan Manfaat penelitian.....	13
1.5.1. Tujuan Penelitian.....	13
1.5.2. Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
2.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	15
2.1.1. Asas Hukum Ketenagakerjaan .....	16
2.1.2. Subjek dan Objek Hukum Ketenagakerjaan .....	18
2.1.3. Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	18
2.1.4. Pengertian Hubungan Kerja .....	22
2.1.5. Pengertian Implementasi .....	28
2.1.6. Pengertian Jasa Konstruksi .....	31
2.2. Kerangka Teori.....	33
2.2.1. Teori Keadilan .....	34
2.2.2. Teori Perlindungan Hukum.....	36
2.3. Hipotesis .....	38
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1. Jenis, Sifat, Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	40
3.1.1. Jenis Penelitian.....	40
3.1.2. Sifat Penelitian .....	40
3.1.3. Lokasi Penelitian .....	41
3.1.4. Waktu Penelitian .....	41

3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3. Analisis Data .....	43
<b>BAB IV. HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	44
4.1.1. Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Berdasarkan Aturan Yang Berlaku .....	50
4.1.2. Hasil Wawancara dengan Pimpinan HRD di PT Pancakarsa Bangun Reksa tentang hak pekerja dan tanggung jawab perusahaan terhadap kecelakaan kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa.....	53
4.2. Hasil Pembahasan.....	56
4.2.1. Pemberian Hak-Hak Pekerja Harian Lepas.....	56
4.2.2. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja Harian Lepas yang Mengalami Kecelakaan Kerja.....	64
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
5.1. Simpulan .....	72
5.2. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perlu kita ketahui bahwa manusia merupakan makhluk sosial. Makhluk sosial ini merupakan makhluk yang saling membutuhkan satu sama lainnya. Sehingga bisa dikatakan manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa ada bantuan dari manusia lainnya. Manusia ini merupakan subjek hukum sehingga dapat melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum ini adalah perbuatan dimana telah diatur oleh undang-undang dan memiliki suatu sanksi yang tegas apabila melanggarnya.

Hukum adalah suatu peraturan, ketentuan dan ketetapan yang telah disepakati oleh masyarakat dan para penegak hukum dan harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Di dalam hukum mengandung 4 (empat) unsur hukum antara lain:

1. Mengatur tingkah laku manusia,
2. Dibuat oleh lembaga yang berwenang,
3. Bersifat memaksa,
4. Memiliki sanksi yang tegas.

Disiplin hukum pada dasarnya merupakan sistem ajaran tentang hukum. Disiplin hukum adalah ilmu hukum, terutama disiplin hukum yang berkaitan dengan kehidupan manusia atau tindak-tanduk masyarakat yang diatur oleh kaidah sosial yang telah disepakati. Hukum dapat dikaji dan dipelajari secara rasional-sistematikal-metodikal dari berbagai sudut pandang dan pendekatan<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 21.

Kaidah hukum adalah suatu peraturan yang dibuat secara resmi oleh penguasa masyarakat atau penguasa negara, memikat setiap orang, dan berlakunya dapat dipaksakan oleh aparat penegak hukum atau aparat negara. Kaidah hukum ditujukan pada sikap lahir manusia atau perbuatan yang dilakukan manusia. Kaidah hukum tidak mempersoalkan baik buruknya sikap batin seseorang, tetapi mempersoalkan perbuatan lahiriahnya. Kaidah hukum mempunyai pengaruh langsung dalam mendorong terjadinya perubahan sosial. Tujuan kaidah hukum adalah untuk mengubah perilaku manusia<sup>2</sup>.

Hukum merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan oleh kehidupan. Karena semua tingkah laku manusia di atur oleh hukum. Dan semua aturan yang mengatur tingkah laku manusia dibuat agar manusia tidak dapat berbuat sewenang-wenang yang dapat merebut atau merampas hak manusia lainnya. Hak-hak manusia di atur di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28A-J dan diatur juga di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 huruf D ayat (2), yang berbunyi :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”<sup>3</sup>

Di samping itu dalam bekerja ini para pekerja pasti memiliki suatu hak dalam bekerja agar adanya timbal balik antara pekerja dengan pelaku usaha. Pelaku usaha bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum maupun bersama-sama melalui perjanjian, menyelenggarakan berbagai kegiatan usaha dalam bidang ekonomi. Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau

---

<sup>2</sup>*Ibid.*, hlm. 24.

<sup>3</sup>Pasal 28 huruf D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

imbalan dalam bentuk lain. Pelaku usaha dan pekerja ini memiliki hubungan yang erat agar terciptanya suatu keinginan atau tujuan yang dapat dicapai oleh masing-masing pihak.

Dalam hubungan antar pekerja atau buruh dan pengusaha, secara yuridis pekerja atau buruh dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara kita tidak mengenal perbudakan. Secara sosiologis pekerja atau buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Pekerja atau buruh kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja atau buruh itu sendiri, dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya pekerja atau buruh seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah relatif kecil.

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan Perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>4</sup> Perjanjian Kerja merupakan awal dimulainya hubungan kerja yang dibuat atas kesepakatan dan atau kesanggupan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan.

Masuknya program Pemerintah yang dimana sekarang telah masuknya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) di Indonesia. Sehingga persaingan semakin ketat antara Masyarakat Indonesia dengan Masyarakat ASEAN untuk bersaing

---

<sup>4</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 45.

agar dapat bekerja di Indonesia. Kita sebagai bangsa Indonesia harus bisa menjadi raja di negara kita sendiri, jangan mau kita kalah dengan bangsa lain yang mencari kerja di Indonesia. Dengan masuknya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) Sumber Daya Manusia bangsa Indonesia harus di tingkatkan dari segi bahasa Internasional maupun kemampuan. Supaya dapat mengikuti persaingan dalam memperoleh pekerjaan.

Indonesia merupakan negara yang kaya baik dari sektor laut, hutan, budaya dan sumber daya alamnya. Semua hasil kekayaan alam yang ada di Indonesia dapat di kelola dan di kembangkan oleh Warga Negara Indonesia bukan Warga Asing. Dari sinilah peran Pemerintah sangat aktif harus melakukan perbaikan dan pencegahan agar kaum-kaum penerus bangsa Indonesia mampu membuat Indonesia menjadi negara yang maju.

Berdasarkan informasi atau berita-berita baik dari media elektronik maupun media cetak kaum-kaum penerus bangsa ini sudah mulai di rusak oleh sekumpulan kelompok dari negara lain dengan cara memberikannya suatu obat terlarang seperti narkoba dan sejenisnya. Dan juga sudah mulai di cuci otaknya dengan suatu pemahaman yang menyimpang dari nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Selain peran Pemerintah yang aktif untuk mencegah perbuatan ini agar tidak meluas, peran orang tua juga harus sangat aktif. Dengan memberikan pendidikan tentang agama sejak usia dini dan memberikan pemahaman-pemahaman yang positif sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Sumber Daya Manusia di Indonesia merupakan manusia yang berkreasi baik dari sektor teknologi, sektor industri maupun sektor-sektor lainnya. Apabila Sumber Daya Manusia di dukung oleh Pemerintah maka Sumber Daya Alam yang

ada di Indonesia dapat dikelola dengan baik dan menjadi keuntungan bagi Indonesia. Akan tetapi kurangnya mendapatkan dukungan yang serius dari Pemerintah sehingga kreasi kaum muda Indonesia menjadi terbengkalai contohnya seperti pembuatan mobil ramah lingkungan, robot dan lain sebagainya. Apabila ciptaan tersebut dapat didukung dan dibantu oleh Pemerintah maka ciptaan tersebut mampu bersaing di perdagangan Nasional untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Pemerintah juga cepat tanggap dengan banyak mengeluarkan berbagai kebijakan demi memperlancar pertumbuhan ekonomi di dalam negeri. Pemerintah memberikan kebijakan supaya para investor asing menanamkan modalnya di Indonesia. Dengan banyaknya investor asing yang menanamkan modalnya di Indonesia secara langsung berdampak positif agar tingkat pengangguran di Indonesia berkurang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk di Indonesia di tahun 2017 meningkat yaitu berjumlah 262 juta jiwa.<sup>5</sup>

Semakin banyaknya penduduk Indonesia maka semakin banyak juga penduduk yang masuk pada usia produktif untuk bekerja. Pemerintah banyak mengeluarkan regulasi kebijakan untuk pertumbuhan ekonomi sehingga mendorong masyarakat Indonesia yang masuk dalam usia produktif dapat bekerja pada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja Indonesia merupakan tenaga yang dapat diandalkan karena memiliki kemampuan yang baik.

Persoalan ketenagakerjaan bukan semata-mata melindungi pihak yang perekonomiannya yang lemah terhadap perekonomian yang kuat. Untuk mencapai adanya keseimbangan dan kepentingan yang berbeda maka harus adanya rasa

---

<sup>5</sup>Isnaini, *Bahan Kuliah mata kuliah Investasi dan Penanaman Modal*



saling menghargai. Pengusaha menginginkan hasil produksi sebanyak-banyaknya agar memperoleh keuntungan yang besar dan pekerja atau buruh dengan di paksanya bekerja agar memperoleh hasil yang banyak maka tenaga mereka semakin banyak dikeluarkan jadi upah atau imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh harus sesuai dengan tenaga yang dikeluarkannya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”<sup>6</sup>

Berdasarkan pengertian tentang tenaga kerja maka penduduk Indonesia yang sudah siap bekerja menurut Undang-Undang harus mampu menghasilkan suatu barang dan atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Perbedaan antara tenaga kerja dengan pekerja antara lain: tenaga kerja bekerja untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain dan bekerja pada sektor informal seperti berdagang, sedangkan pekerja bekerja untuk orang lain dan mendapatkan upah atau imbalan dari hasil bekerjanya.

Pengertian hukum perburuhan menurut salah satu ahli yaitu menurut Imam Soepomo, mengemukakan:

“Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>7</sup>Aloysius, Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 3.

Pengertian hukum perburuhan masih belum menyeluruh karena ruang lingkup masih terbatas. Batasan-batasan tersebut masih belum dapat menggambarkan hukum perburuhan secara komprehensif.

Sumber hukum perburuhan terbagi kedalam 2 (dua) jenis, antara lain :

1. Kaidah Otonom

Ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja berdasarkan pada kehendak bebas yang dibatasi oleh peraturan perundang-undangan. Kaidah Otonom ini terdiri dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan kebiasaan hukum.

2. Kaidah Heteronom

Ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh pihak ketiga diluar para pihak yang terkait dalam hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan membuat ketentuan-ketentuan yang dimaksud adalah Pemerintah atau Negara<sup>8</sup>. Macam-macam perlindungan hukum kepada buruh atau pekerja, antara lain:

- a. Perlindungan sosial, bertujuan agar buruh atau pekerja dapat menikmati dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota keluarga.
- b. Perlindungan ekonomi, bertujuan agar buruh dapat menikmati penghasilan secara layak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya sendiri maupun bagi anggota keluarganya.
- c. Perlindungan teknis, bertujuan agar buruh atau pekerja terhindar dari risiko-risiko kecelakaan kerja di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat kerja atau bahan-bahan yang dikerjakan oleh buruh atau pekerja.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>*Ibid.*, hlm. 21-23.

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm. 24.

Adapun Unsur-unsur hubungan kerja, antara lain :

- a. Adanya Pekerjaan, pekerjaan adalah objek perjanjian sehingga menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian yang dijanjikan tidak ada, dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.
- b. Adanya Upah, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- c. Adanya Perintah, Perintah adalah hak pemberi kerja/pengusaha dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang diinginkan pengusaha, dan merupakan bagian akhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah adanya pekerjaan dan adanya upah.<sup>10</sup>

Di dalam hukum ketenagakerjaan terdapat dua jenis hubungan kerja, antara lain:

1. Tetap dengan masa percobaan

Pekerja yang termasuk dalam jenis hubungan ini merupakan pekerja tetap yang mempunyai hak-hak lebih besar. Hak-hak pekerja tetap biasa di atur di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku yang bersifat normatif.

2. Tidak tetap, terdiri dari :

- a. Harian Lepas;
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

---

<sup>10</sup>Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010, hlm. 7.

c. Perjanjian Pemborongan<sup>11</sup>.

Dari jenis-jenis hubungan kerja ini sehingga membuat penulis untuk melakukan penelitian terhadap Pekerja Harian Lepas. Karena pekerja harian lepas ini tidak di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur tentang PKWT. Dan di dalam Keputusan Menteri Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 mengenai PKWT, yang di dalamnya mengatur mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian Pekerja Harian Lepas merupakan bagian dari PKWT.

Bagaimana pekerja harian lepas ini mendapatkan suatu hak apabila pekerja telah mengalami musibah pada saat bekerja atau mengalami sakit pada saat di luar perusahaan. Karena pekerja harian lepas ini diluar dari karyawan tetap suatu perusahaan sehingga tidak terikat jam kerja yang berlaku di perusahaan. Di dalam KEP.100/MEN/VI/2004 tidak mengatur hak-hak bagi Pekerja Harian Lepas.

Pekerja harian lepas ini memiliki jangka waktu kerja yang relatif singkat dan dibutuhkan secara musiman. Pekerjaan yang dilakukan tidak boleh melebihi dua puluh hari kerja dalam satu bulan. Apabila pekerjaan harian lepas bekerja lebih dari tiga bulan secara berturut-turut dan setiap bulan lebih dari dua puluh satu hari, pekerja harian lepas berubah menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT).<sup>12</sup> Pekerja harian lepas apabila tidak dibutuhkan lagi maka tidak ada terikat dengan perusahaan. Dalam perjanjian kerja harian lepas dimuat beberapa syarat sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga

---

<sup>11</sup>*Ibid.*, hlm. 8.

<sup>12</sup>*Ibid.*, hlm. 11.

Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, antara lain:

1. 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.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerjaan atau buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
3. Dalam hal pekerja atau buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.<sup>13</sup>

Pekerja harian lepas apakah bisa mendapatkan program BPJS yang di berikan oleh perusahaan inilah yang membuat saya juga tertarik terhadap pekerja harian lepas. Saya ingin mengetahui hak-hak apa saja yang di terima oleh pekerja harian lepas dari perusahaan yang menggunakan jasanya. Karena pekerja harian lepas ini terbilang cukup banyak jumlahnya apabila perusahaan membutuhkan agar bisnis yang di jalankan perusahaan lebih cepat selesainya agar dapat meminimalisir pengeluaran dan mendapatkan hasil yang besar.

Pekerja harian lepas menjadi salah satu strategi untuk menetapkan kebijakan upah murah yang dilakukan pengusaha dan dapat menghindari hak-hak normatif dari pekerja atau buruh. Pekerja harian lepas ini sulit untuk dihindari karena semakin sulitnya dalam mencari pekerjaan.

---

<sup>13</sup>Pasal 10 KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pekerja harian lepas apabila mengalami suatu permasalahan dengan perusahaan yang menggunakan jasanya apakah dapat di selesaikan dengan jalan bipatride (pengusaha dan pekerja) atau tripatride (pengusaha,pekerja dan dinas ketenagakerjaan). Masalah-masalah yang di hadapai pekerja harian lepas tidak lain adalah masalah upah yang diterimanya dan masalah kesehatannya. Karena upah yang di beri tidak di atur di dalam perusahaan dan hanya kesepakatan antara pekerja harian lepas dengan perusahaan.

Implementasi hak pekerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan sebagai suatu penggabungan hak-hak para pekerja baik hak pengupahan, keselamatan, dan kesehatan para pekerja.<sup>14</sup> Pemikiran-pemikiran tersebut dapat digunakan untuk melakukan perlindungan hak bagi para pekerja. Dalam dunia kerja Hak Asasi Manusia juga harus di terapkan karena hak tersebut melekat pada diri manusia sejak lahir di bumi. Dalam dunia kerja hak-hak tersebut antara lain hak beribadah, hak menyusui, hak cuti melahirkan, hak cuti, dan hak-hak lainnya.

Jasa Konstruksi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Kontruksi, menjelaskan:

“Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi dan/atau pekerjaan konstruksi.”<sup>15</sup>

Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti di suatu perusahaan Jasa Konstruksi yang berkecimbung di bidang pembuatan pabrik kelapa sawit. Dan dibidang perawatan terhadap pabrik kelapa sawit.

---

<sup>14</sup>[https://www.researchgate.net/publication/550424655\\_IMPLEMENTASI\\_HAK\\_PEKERJA\\_DITINJAU\\_DARI\\_UU\\_RI\\_NOMOR\\_13\\_TAHUN\\_2003\\_TENTANG\\_KETENAGAKERJAAN\\_Study\\_analisis\\_Hak\\_Keselamatan\\_dan\\_Kesehatan\\_Kerja\\_di\\_CV\\_Inna\\_Anna\\_Furniture\\_Su\\_rabaya/](https://www.researchgate.net/publication/550424655_IMPLEMENTASI_HAK_PEKERJA_DITINJAU_DARI_UU_RI_NOMOR_13_TAHUN_2003_TENTANG_KETENAGAKERJAAN_Study_analisis_Hak_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja_di_CV_Inna_Anna_Furniture_Su_rabaya/), diakses pada tanggal 16 Januari 2018, pukul 15.30 wib.

<sup>15</sup>Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi

Peraturan yang mengatur tentang pekerja harian lepas ini masih belum diatur secara rinci karena pekerja harian lepas merupakan bagian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketertarikan penulis untuk ambil tentang pekerja harian lepas maka mengangkat judul “TINJAUAN YURIDIS TERHADAP IMPLEMENTASI HAK PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) PADA JASA KONSTRUKSI” untuk melengkapi data terkait pekerja harian lepas penulis melakukan penelitian pada perusahaan konstruksi yaitu di PT. PANCAKARSA BANGUN REKSA.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Secara umum permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Implementasi Hak Pada Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Jasa Konstruksi di PT. Pancakarsa Bangun Reksa, maka berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara Pekerja atau buruh dengan Pengusaha pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa.
2. Peran Pemerintah terhadap Perlindungan Hukum pada Pekerja Harian Lepas yang berada pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa.
3. Tanggung jawab perusahaan apabila terdapat pekerja harian lepas yang mengalami musibah pada saat melaksanakan pekerjaan.
4. Jaminan kesehatan dalam bentuk apa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja harian lepas.
5. Proses penyelesaian yang ditempuh apabila terdapat perselisihan hubungan kerja antara pekerja harian lepas dengan pengusaha.



### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan disebabkan keterbatasan waktu, maka peneliti hanya memberikan batasan masalah terhadap hubungan yang ditimbulkan antara pekerja harian lepas dengan pengusaha setelah melakukan perjanjian kerja dan hak-hak yang diperoleh oleh pekerja harian lepas apabila telah mendapatkan musibah saat melakukan pekerjaan.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam permasalahan tentang pekerja harian lepas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pekerja harian lepas yang bekerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan pekerjaannya.?
2. Bagaimana tanggung jawab PT. Pancakarsa Bangun Reksa terhadap pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja pada saat sedang menjalankan pekerjaannya.?

### **1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan permasalahan seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah hak pekerja harian lepas sudah dijalankan sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku.

- b. Untuk mengetahui tanggung jawab PT. Pancakarsa Bangun Reksa terhadap pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja pada saat sedang menjalankan pekerjaannya.

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini, antara lain:

- a. Manfaat Teoritis, diharapkan dapat memperdalam pengetahuan terhadap hukum ketenagakerjaan terutama masalah yang dihadapi oleh pekerja harian lepas pada umumnya dan khususnya mengenai hak-hak pekerja harian lepas pada perusahaan PT. Pancakarsa Bangun Reksa.
- b. Manfaat Praktis, diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang ketenagakerjaan yang telah di pelajari di semester 3 kuliah Fakultas Hukum di Universitas Medan Area untuk dapat menerapkannya di masyarakat.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan menurut beberapa pendapat ahli, antara lain:

1. Molenaar, Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku dan pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikannya, antara buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa.
2. M.G. Levenbach, Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja.
3. N.E.H van Esveld, beliau tidak membatasi lapangan *arbeidsrecht* pada hubungan kerja, yang dilakukan dibawah pimpinan (pengusaha/majikan). Lapangan *arbeidsrecht* meliputi pekerja yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri,
4. MOK berpendapat bahwa *arbeidsrecht* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan dibawah kepemimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan.<sup>1</sup>

Secara umum berdasarkan pendapat ahli tentang hukum perburuhan ialah hukum yang mengatur tentang hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang dimana peraturan tersebut dibuat secara tertulis. Hukum ketenagakerjaan ini dibuat agar antara pengusaha dan pekerja sama-sama mendapatkan hak dan kewajibannya.

---

4. <sup>1</sup>Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm.

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan:

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.”<sup>2</sup>

Di dalam Pasal ini berarti segala sesuatu yang berhubungan baik sebelum, selama dan sesudah melakukan suatu pekerjaan telah di atur di dalam Undang-Undang ini. Karena tidak akan mengetahui selama bekerja apabila pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau adanya suatu kelalaian yang di lakukan oleh Perusahaan. Sehingga hukum ketenagakerjaan tersebut adalah suatu peraturan yang mengatur tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan agar dapat dijalankan oleh pengusaha maupun pekerja sebagaimana yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dan apabila melanggarnya akan mendapatkan sanksi sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan.

### **2.1.1. Asas Hukum Ketenagakerjaan**

Buruh terbagi ke dalam dua klasifikasi, yaitu :

- a. Buruh Profesional disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga, otak dalam bekerja.
- b. Buruh Kasar disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga, otot dalam bekerja.

Adapun tujuan hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

---

<sup>2</sup>Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
5. Melaksanakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang adil sejahtera baik materil maupun spirituil.

Adapun asas penempatan tenaga kerja meliputi:

- a. Asas Terbuka: pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja, dan upah.
- b. Asas Bebas: pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkannya agar tidak ada unsur pemaksaan.
- c. Asas Objektif: pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan harus memperhatikan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.
- d. Asas Adil dan Setara: penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan politik.

Sementara ruang lingkup penempatan tenaga kerja meliputi:

1. Akal (antar kerja lokal);
2. Akad (antar kerja antar daerah);
3. Akan (antar kerja antar negara).<sup>3</sup>

### **2.1.2. Subjek dan Objek Hukum Ketenagakerjaan**

- a. Subjek Hukum Ketenagakerjaan

---

<sup>3</sup>R Joni Bambang S, *Op.Cit.*, hlm. 69-71.

Subjek hukum ketenagakerjaan adalah buruh, majikan, dan organisasi ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 3, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan pengusaha dalam hubungannya dengan buruh, dalam hal tertentu kata pengusaha berarti majikan. Dan organisasi buruh adalah alat bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukannya dalam perbaikan nasib.

b. Objek Hukum Ketenagakerjaan

Pada hakikatnya, objek hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan hal berikut:

1. Terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
2. Terpenuhinya ganti rugi banyak pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.<sup>4</sup>

**2.1.3. Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Pihak yang berkaitan dalam hukum ketenagakerjaan, meliputi: pekerja atau buruh, organisasi pekerja, pengusaha, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

a. Pekerja atau buruh

Di dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan:

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 72.

“Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/ imbalan dalam bentuk lain.”

Dalam definisi pekerja atau buruh terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja atau buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara para pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani (hukum otonom) juga di atur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi atau lembaga yang berwenang (hukum heteronom).

Pekerja harian lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian. Upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume/hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Jumlah yang diterima dengan cara mengalikan jumlah hari kerja dengan rata-rata jumlah pekerja per hari kerja.<sup>5</sup>

#### b. Organisasi pekerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 1 angka 1 menjelaskan Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

---

<sup>5</sup>[http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja\\_harian\\_lepas.aspx](http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_harian_lepas.aspx), diakses pada tanggal 29 Januari 2018, pukul 21.25 Wib.



Sifat pekerja atau serikat buruh bersifat bebas berarti sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja atau buruh tidak berada di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain. Terbuka berarti dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan kepentingan pekerja atau buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku, bangsa, dan jenis kelamin. Bersifat mandiri maksudnya dalam menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak ditentukan oleh pihak lain di luar organisasi. Demokratis yaitu dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokratis. Bertanggung jawab berarti dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja atau serikat buruh bertanggung jawab kepada anggotanya, masyarakat dan negara.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dijelaskan mengenai hak dan kewajiban serikat pekerja atau serikat buruh. Hak serikat pekerja atau serikat buruh antara lain:

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha atau majikan.
2. Mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
3. Mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh.
5. Bekerja sama dengan serikat pekerja atau serikat buruh internasional atau organisasi internasional lainnya.

Sedangkan kewajiban serikat pekerja atau serikat buruh antara lain:

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
2. Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai dengan AD/ART.
3. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

c. Pengusaha

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian Pengusaha adalah:

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

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha.

d. Organisasi Pengusaha

Menurut Abdul Khakim dikutip dari Hani Subagio menerangkan bahwa organisasi pengusaha atau organisasi majikan memiliki peranan penting dan ikut bertanggung jawab dalam terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil. Organisasi pengusaha diatur di dalam Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Organisasi Pengusaha di Indonesia dinamakan Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) yang artinya bahwa organisasi tersebut merupakan organisasi kesatuan pemberi kerja yang bersifat demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab

yang mempunyai kegiatan utama khusus menangani bidang hubungan industrial atau ketenagakerjaan.

e. Pemerintah

Selaku penguasa negara berkepentingan agar roda perekonomian nasional dan pendistribusian penghasilan dapat berjalan dengan tertib dan lancar sehingga tidak membahayakan keamanan negara. Dengan campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai.<sup>6</sup>

#### 2.1.4. Pengertian Hubungan Kerja

Sebagaimana di atur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan:

“Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”<sup>7</sup>

Dan menurut Imam Soepomo hubungan kerja, sebagai berikut:

“Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikannya yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.”<sup>8</sup>

Didalam hubungan kerja adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha perjanjian adanya hak dan kewajiban yang harus dilakukan

---

<sup>6</sup>Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi pekerja dan pengusaha*, Pustaka yustisia, Yogyakarta, 2013, hlm. 19-27.

<sup>7</sup>Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup>Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm. 43.

oleh kedua belah pihak. Pengusaha memiliki hak untuk memerintah pekerja sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian tersebut dan kewajibannya adalah membayar upah yang sesuai dengan perjanjian tersebut. Sedangkan bagi pekerja memiliki hak untuk menerima upah dan kewajiban pekerja adalah menjalankan suatu pekerjaan yang sebagaimana telah tercantum di dalam perjanjian. Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang bersifat memaksa (*dwang contract*).

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.

Macam-macam upah terbagi menjadi 4 macam pembagian upah, antara lain:

a. Upah harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.

b. Upah borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman. Pembayaran upah borongan

hanya dilakukan untuk pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak.

c. Upah tetap

Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja/ buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam sehari-hari adalah pekerja tetap.

d. Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.<sup>9</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antarapekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja ini lebih baik di buat secara tertulis agar memiliki kekuatan hukum yang tetap dan para pihak mengetahui apa saja hak dan kewajibannya. Namun apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan dalam hukum dinyatakan sah namun kekuatan hukum tersebut dinyatakan lemah karena tidak

---

<sup>9</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 2-4.

terdapat bukti yang kuat dalam melakukan perjanjian tersebut apalagi tanpa adanya dua orang saksi. Dan didalam perjanjian kerja harus juga termuat penyelesaian apabila terjadi suatu perselisihan kerja.

Unsur-unsur Perjanjian Kerja, antara lain:

1. Adanya Pekerjaan (*arbeid*), adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja;
2. Adanya Unsur Dibawah Perintah (*gezag verhouding*), adalah pihak penerima kerja sangat tergantung kepada pihak pemberi kerja;
3. Adanya Upah (*loon*), adalah upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja;
4. Adanya Waktu (*tijd*), adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaannya yang diberikan oleh pemberi kerja.

Dalam perjanjian waktu dibedakan 2 (dua) macam, antara lain:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa waktu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjian.
2. Perjanjian kerja dengan batas waktu, yaitu perjanjian kerja dimungkinkan untuk mengadakan aturan mengenai batas usia untuk melakukan pekerjaan.<sup>10</sup>

Unsur-unsur perjanjian kerja tersebut harus di patuhi dan di jalankan oleh pekerja dan pengusaha karena suatu perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak merupakan hukum baginya (*Pucta Sunt Servanda*). Syarat sahnya suatu perjanjian telah diatur di dalam BW (*Burgerlijk Wetboek*) terdapat 4 syarat sahnya perjanjian, antara lain:

1. Adanya kesepakatan;

---

<sup>10</sup>Aloysius, Uwiyono, dkk, *Op.Cit.*, hlm. 55-57.

2. Adanya kecakapan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Sebab yang halal.<sup>11</sup>

Namun di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur juga tentang syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur, antara lain:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>12</sup>

Syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur di dalam BW dengan yang di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak terdapat perbedaan karena dalam keempat syarat tersebut sama akan tetapi hanya berbeda kata di syarat keempat yaitu dalam BW sebab yang halal dan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur lebih rinci yang di artikan dengan dengan yang halal tersebut. Karena yang di maksud dengan suatu hal tertentu itu merupakan suatu yang di perjanjikan atau suatu obyek yang di perjanjikan. Dan sebab yang halal itu adalah sesuatu yang di perjanjian tidak bertentangan dengan Undang-Undang. Berbedanya dengan perjanjian pada umumnya, ketentuan tentang berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;

---

<sup>11</sup>Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata.

<sup>12</sup>Pasal 55 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>13</sup>

Mengenai pemutusan hubungan kerja tenaga kerja membuat pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan: Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Namun Undang-Undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Sering terjadi kesalahpahaman oleh buruh apabila pihak perusahaan mengatakan bahwa seorang buruh di PHK maka buruh tersebut benar-benar akan menganggap bahwa dirinya di PHK. Apabila perusahaan mengeluarkan sebuah kertas PHK dengan SK perusahaan tanpa izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) maka surat tersebut sebetulnya tidak sah secara hukum. Dengan demikian, si pengusaha tetap harus membayarkan upah kepada si buruh walaupun pengusaha tidak mau menerima si buruh bekerja lagi ketika proses penyelesaian PHK berlangsung.

---

<sup>13</sup>Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, hlm. 118.



Hubungan kerja yang berdasar atas kontrak kerja lebih disenangi oleh pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Apabila hubungan kerja kontrak tersebut diberhentikan di tengah jalan, izin untuk memberikan PHK tetap diperlukan. Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi kekurangan masa kerja tersebut.

Kontrak kerja dilandasi oleh adanya syarat waktu, yaitu apabila pekerjaan tersebut bersifat musiman, tergantung cuaca, atau dapat dipastikan bahwa pekerjaan tersebut tidak memakan waktu lama. Namun tampaknya filosofi ini sering disalahartikan oleh masyarakat. Pengusaha menerapkan kontrak kerja tanpa melihat unsur waktu. Misalnya, pekerjaan sebagai guru bukan merupakan pekerjaan musiman. Selain itu pekerjaan mengajar merupakan pekerjaan yang tidak akan pernah selesai.<sup>14</sup>

#### **2.1.5. Pengertian Implementasi**

Implementasi ialah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Dari pengertian ini dalam dunia kerja digunakan untuk merencanakan suatu pekerjaan guna memperlancar suatu usahanya agar dapat berkembang dan maju. Implementasi tersebut dapat diartikan pelaksanaan atau penerapan. Implementasi ini bermuara adanya aktivitas, adanya aksi, tindakan dan mekanisme suatu sistem. Implementasi ini tidak berdiri sendiri dipengaruhi oleh suatu obyek yaitu ilmu pengetahuan.<sup>15</sup>

Hak-hak pekerja adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Hak-hak pekerja tersebut, antara lain:

---

<sup>14</sup>Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 56-62.

<sup>15</sup><http://el-kawaqi.blogspot.co.id/2012/12/pengertian-implementasi-menurut-para.html>, diakses pada tanggal 29 Januari 2018, Pukul 22.20 Wib.

1. Hak mendapatkan upah atau gaji.
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya.
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi.
5. Hak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja.
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (duabelas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan.
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan.
9. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir.
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipatrit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.<sup>16</sup>

Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjelaskan:

“Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu

---

<sup>16</sup>Danang Sunyoto, *Op.Cit.*, hlm. 36-46.

maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.”<sup>17</sup>

Dalam KEP-150/MEN/1999, menyebutkan:

“Penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu yang bekerja pada sektor tertentu, dilaksanakan dengan memperhatikan sifat dan atau jenis pekerjaan maupun sering terjadinya penggantian tenaga kerja.”<sup>18</sup>

Tentang jenis dan dasar penetapan iuran bagi Tenaga kerja Harian Lepas

diatur dalam KEP-150/MEN/1999. Di dalam Pasal 9 menjelaskan:

1. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas kurang dari 3 (tiga) bulan wajib mengikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
2. Dalam hal pengusaha mempekerjakan tenaga kerja harian lepas untuk melakukan pekerjaan secara terus menerus selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan setiap bulannya tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari maka wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
3. Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat 2 harus dilakukan terhitung sejak tenaga kerja harian lepas telah bekerja melewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut.<sup>19</sup>

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis, agar jelas hak dan kewajiban pekerja harian tersebut, dimana perjanjian tersebut berisi:

1. Nama/alamat pemberi kerja (perusahaan) yang mempekerjakan tenaga harian lepas tersebut.
2. Nama/alamat pekerja harian lepas.
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja harian tersebut.
4. Besarnya upah dan imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja harian tersebut.

---

<sup>17</sup>Pasal 1 angka 2 KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

<sup>18</sup>Pasal 7 KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

<sup>19</sup>Pasal 9 KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Setelah dibuat, perjanjian tersebut disampaikan kepada instansi terkait, yang bertanggung jawab kepada ketenagakerjaan setempat, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan tenaga harian tersebut.<sup>20</sup>

Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas bidang jasa konstruksi. Berdasarkan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196/Men/1999 ditegaskan: bahwa setiap penyedia jasa yang mempekerjakan pekerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian kepada Badan penyelenggara. Dengan adanya pemberian jaminan dimaksudkan untuk mengurangi beban yang ada akibat terjadinya kecelakaan kerja. Namun pada kenyataannya pengusaha masih terlihat banyak tidak mengikutsertakan pekerja harian lepas kedalam program jaminan sosial. Faktor penyebab pengusaha tidak mengikutsertakan tenaga kerja harian lepas kedalam program jaminan sosial dengan alasan keuangan perusahaan yang sulit dan besarnya pengeluaran lain selain untuk biaya pelaksanaan proyek, prosedur yang berbelit-belit serta penetapan ganti rugi dan santunan serta kurangnya adanya sosialisasi antara pengusaha dan pekerja harian lepas.<sup>21</sup>

#### **2.1.6. Pengertian Jasa Konstruksi**

Kegiatan konstruksi adalah suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana yang meliputi pembangunan gedung (*building construction*), pembangunan prasarana sipil (*civil engineer*), dan instalasi mekanikal dan

---

<sup>20</sup><https://kompasiana.com/parlin-nainggolan/pekerja-harian-lepas-berdasarkan-kepmen-no-100-tahun-2004.html> , diakses pada tanggal 29 Januari 2018, pukul 23.23 Wib.

<sup>21</sup><http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/article/20380/43/article.docx> , diakses pada tanggal 29 Januari 2018, pukul 22.39 Wib.

*elektrikal*. Kegiatan konstruksi dimulai dari perencanaan yang dilakukan oleh konsultasn perencana (*team leader*) dan kemudian dilaksanakan kontraktor konstruksi yang merupakan manager proyek/ kepala proyek. Dalam melakukan suatu pekerjaan konstruksi biasanya dilakukan sebuah perencanaan terpadu. Hal ini terkait dengan metode penentuan besarnya biaya yang diperlukan, rancang bangun, ketentuan-ketentuan lain yang kemungkinan akan terjadi saat pelaksanaan konstruksi.<sup>22</sup>

Tujuan diselenggarakannya jasa konstruksi telah di atur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017, antara lain:

1. Memberikan arah pertumbuhan dan perkembangan Jasa Konstruksi untuk mewujudkan struktur usaha yang kukuh, andal, bardaya saing tinggi, dan hasil jasa konstruksi yang berkualitas;
2. Mewujudkan ketertiban penyelenggaraan jasa konstruksi yang menjamin kesetaraan kedudukan antara pengguna jasa dan penyedia jasa dalam menjalankan hak dan kewajiban, serta meningkatkan kepatuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Mewujudkan peningkatan partisipasi masyarakat di bidang jasa konstruksi;
4. Menata sistem jasa konstruksi yang mampu mewujudkan keselamatan publik dan menciptakan kenyamanan lingkungan terbangun;
5. Menjamin tata kelola penyelenggaraan jasa konstruksi yang baik, dan;
6. Menciptakan integritas nilai tambah dari seluruh tahapan penyelenggaraan jasa konstruksi.<sup>23</sup>

Terdapat beberapa jenis-jenis usaha jasa kontruksi yang sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017, meliputi:

1. Usaha jasa konsultasi konstruksi;
2. Usaha pekerjaan konstruksi;
3. Usaha pekerjaan konstruksi terintegrasi.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup><http://www.pengadaan.web.id/2016/10/pengertian-dan-jenis-usaha-jasa-konstruksi.html>, diakses pada tanggal 29 Januari 2018, pukul 23.57 wib.

<sup>23</sup>Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 Jasa Konstruksi.

<sup>24</sup>Pasal 12 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 Jasa Konstruksi.

## 2.2. Kerangka Teori

Konsep teori merupakan pemikiran mengenai suatu permasalahan bagi pembaca menjadi bahan pertimbangan, pegangan teori dan dapat menjadi suatu masukan eksternal bagi peneliti untuk mendapatkan suatu penelitian yang memiliki nilai yang baik dan berbobot. Agar penelitian ini dapat menjadi suatu pemahaman apabila terdapat suatu pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian terkait Tinjauan Yuridis Terhadap Implementasi Hak Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Jasa Konstruksi pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa diawali dengan meminta data tentang pekerja harian lepas dan memberikan pertanyaan kepada pekerja harian lepas yang ada pada perusahaan konstruksi tersebut. Penulis akan menganalisis data tersebut apakah perusahaan telah memenuhi hak pekerja harian lepas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selanjutnya peneliti juga akan menganalisis tentang jaminan sosial yang diberikan terhadap pekerja harian lepas apakah jaminan tersebut sama seperti dengan pekerja yang bukan merupakan pekerjaan harian lepas. Sehingga perjanjian Pekerja Harian Lepas ini merupakan suatu bagian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Yang dimana upah mereka berdasarkan dengan daftar kehadiran pekerja. Apabila pekerja harian lepas tidak bekerja di karenakan sakit pekerja di anggap tidak hadir.

Dinas ketenagakerjaan juga harus dapat bersifat adil apabila terdapat suatu pelanggaran yang di lakukan oleh suatu Perusahaan. Dinas ketenagakerjaan tidak boleh memihak kepada satu Pihak saja karena Indonesia menganut asas

Adanya persamaan dihadapan Hukum (*Equality Before The Law*) sehingga tidak ada perbedaan untuk menegakan suatu keadilan.

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan dua teori yaitu teori keadilan dan teori perlindungan hukum. Karena dalam judul yang akan peneliti teliti lebih lanjut peneliti ingin mengetahui tentang keadilan yang di terima oleh pekerja harian lepas dan keadilan bagi pengusaha. Dan karena judul yang peneliti angkat tersebut belum terdapat peraturan yang mengatur lebih lanjut tentang pekerja harian lepas.

### **2.2.1. Teori Keadilan**

Teori keadilan menurut pendapat 4 (empat) para ahli adalah, sebagai berikut:

1. Menurut Aristoteles, Terdapat 5 (lima) jenis perbuatan yang digolongkan adil adalah, sebagai berikut :
  - a. Keadilan Komutatif adalah perlakuan terhadap seseorang dengan tidak melihat jasa-jasa yang telah diberikannya;
  - b. Keadilan Distributif adalah perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang telah diberikannya;
  - c. Keadilan Kodrat Alam adalah memberi sesuatu dengan yang diberikan oleh orang lain kepada kita;
  - d. Keadilan Konvensional adalah kondisi jika seorang warga negara telah menaati segala peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan;
  - e. Keadilan Perbaikan adalah jika seseorang telah berusaha memulihkan nama baik orang lain yang telah tercemar.

2. Menurut Plato, terdapat dua teori keadilan yaitu, sebagai berikut:
  - a. Keadilan Moral adalah suatu perbuatan dapat dikatakan adil secara moral apabila telah mampu memberikan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban;
  - b. Keadilan Prosedural adalah suatu perbuatan dikatakan adil secara prosedural jika seseorang telah mampu melaksanakan perbuatan adil berdasarkan tata cara yang telah ditetapkan.
3. Menurut Thomas Hobbes, sesuatu perbuatan dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian-perjanjian tertentu. Artinya seseorang yang berbuat berdasarkan perjanjian yang disepakatinya bisa dikatakan adil.<sup>25</sup>
4. Menurut John Rawls, Keadilan adalah kelebihan (*virtue*) pertama dari institusi sosial, sebagaimana halnya kebenaran pada sistem pemikiran.<sup>26</sup>

Dari pengertian tentang keadilan diatas dapat diambil kesimpulan kata adil ini ialah adanya pembagian yang seimbang dari jasa-jasa yang telah diberikan baik hak maupun kewajiban dari suatu perjanjian yang telah disepakati.

Keadilan yang akan ditegakkan oleh hukum ada dua macam keadilan:

1. Keadilan Distributif, yaitu keadilan yang memberikan kepada setiap orang jatah menurut jasanya. Artinya, keadilannya ini tidak menuntut setiap orang mendapat bagian yang sama banyaknya atau bukan persamaannya, melainkan kesebandingan berdasar prestasi dan jasa seseorang;
2. Keadilan Komutatif, yaitu keadilan yang memberikan kepada setiap orang jatah yang sama banyaknya tanpa mengingat jasa masing-masing. Artinya

---

<sup>25</sup><http://pusatinformasi212.blogspot.co.id/2017/04/teori-keadilan-menurut-aristoteles-plato-thomas-hobbes.html>, diakses pada tanggal 19 Desember 2017, Pukul 22.35 WIB.

<sup>26</sup><https://www.google.com/amp/s/rahmanjambi43.wordpress.com/2015/02/06/makalah-teori-keadilan.html>, diakses pada tanggal 19 Desember 2017, Pukul 22.40 WIB.



hukum menuntut adanya persamaan dalam memperoleh prestasi atau sesuatu hal tanpa memperhitungkan jasa masing-masing.<sup>27</sup>

Berdasarkan pengertian tentang dua macam keadilan di atas keadilan tersebut adalah untuk memperoleh suatu porsi seimbang tidaknya suatu keadilan bagi manusia. Porsi tersebut berdasarkan upah yang di terima apakah sebanding dengan pekerjaan yang di jalankan oleh pekerja berdasarkan antara pekerja harian lepas dengan karyawan tetap dengan pekerjaan yang sama.

### **2.2.2. Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum merupakan satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Bahwa suatu negara akan terjadi hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun bersifat represif, baik yang lisan maupun tertulis.

Terdapat beberapa pendapat para ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum, diantaranya:

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
2. 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.

---

<sup>27</sup>R Joni Bambang S, *Op.Cit.*, hlm. 43.

3. Menurut CST Kansil 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.
4. Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya.

Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif.

Sarana perlindungan hukum preventif ini subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Sarana perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip

perlindungan hukum terhadap tindakan Pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan Pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak Pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.<sup>28</sup>

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenarannya atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.<sup>29</sup> Kebenaran hipotesis memerlukan suatu pengujian atau pembuktian dalam suatu penelitian. Sehingga dalil-dalil yang terdapat pada hipotesis perlu mendapatkan suatu pengujian atau pembuktian agar dapat menjadi suatu kebenaran.

Adapun hipotesis yang diajukan sehubungan dengan permasalahan diatas adalah:

- a. Semua kebijakan yang di berikan oleh suatu Perusahaan Konstruksi terhadap hak-hak yang diberikan kepada Pekerja Harian Lepas apakah telah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

---

<sup>28</sup><http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 2 Maret 2018, pukul 22.30 wib.

<sup>29</sup>Syamsul Arifin, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penulisan Hukum*, Medan Area University Press, 2012, hlm. 38.

- b. Tanggung Jawab Perusahaan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa memberikan bantuan dana kecelakaan kerja kepada pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja pada saat menjalankan pekerjaannya namun nominal bantuan tersebut berdasarkan kepada Perusahaan yang akan memberikan bantuan pada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Karena pekerja harian lepas hanya memiliki perjanjian antara pengusaha dengan pekerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian adalah normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana.<sup>1</sup>

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku ilmiah, data *on line*, hasil-hasil penelitian berupa laporan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kep.100/MEN/VI/ 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu, Permen Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Jasa Konstruksi.

##### **3.1.2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah dengan sifat analisis kualitatif dari data-data tentang tenaga kerja harian lepas. Peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam menerapkan Implementasi Hak Pekerja Harian Lepas pada Jasa Konstruksi di Wilayah Deli Serdang yang mengarah pada penelitian hukum empiris, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada

---

<sup>1</sup><https://idtesis.com/pengertian-penelitian-hukum-normatif-adalah/>, diakses pada tanggal 30 Januari 2018, pukul 22.38 wib.

karakteristik ilmu hukum berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang empiris.<sup>2</sup>

Menurut Sukmadinata, penelitian kualitatif adalah konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif, dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Maksudnya adalah untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan.<sup>3</sup>

Sifat penelitian ini berupa Analisis Kualitatif yaitu meminta data yang seteliti mungkin dilakukan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa dengan mengambil data dan menganalisis yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

### **3.1.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Perusahaan Jasa Konstruksi pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa di Deli Serdang dengan mengambil data riset yang diperlukan dan menganalisis data tersebut sesuai dengan judul penulisan skripsi tentang tinjauan yuridis terhadap implementasi hak pada pekerja harian lepas pada jasa konstruksi.

### **3.1.4. Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Maret 2018 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan Outline.

---

<sup>2</sup>Astri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hlm. 163.

<sup>3</sup><http://belajarpikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>, diakses pada tanggal 30 Januari 2018, pukul 22.59 wib.

No	Kegiatan	Bulan																				Keterangan
		Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018				Mei 2018				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Seminar Proposal	■	■	■	■																	
2	Perbaikan Proposal					■	■	■	■													
3	Acc Perbaikan							■	■													
4	Penelitian									■	■	■	■									
5	Penulisan Skripsi											■	■	■	■	■	■					
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■					
7	Seminar Hasil																	■	■	■	■	
8	Meja Hijau																			■	■	

### 3.2. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini digunakan alat pengumpul data, yakni :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.
  - a. Bahan Hukum Primer yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kep.100/MEN/VI/ 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu, Permen Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Jasa Konstruksi.

- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan pustaka yang terdiri atas buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, disertasi hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, komentar-komentar atas putusan hakim.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke PT. Pancakarsa Bangun Reksa dengan cara Wawancara. Wawancara (*Interview*) berdasarkan kasus yang ada dengan Manager SDM (Sumber Daya Manusia) PT. Pancakarsa Bangun Reksa dan Langsung kepada Pekerja Harian Lepas yang terkait dengan masalah yang diteliti.

### **3.3. Analisa Data**

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengambil data dari berbagai buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, majalah maupun media massa, perundang-undangan dan wawancara. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analisis kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan yaitu mengenai hak-hak pekerja harian lepas dan tanggung jawab perusahaan, dihubungkan dan dibandingkan dengan ketentuan yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yuridis dalam perjanjian Pekerja Harian Lepas Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa sehingga dapat diusulkan tata cara prosedur penyelesaian permasalahan yang lebih baik dan menguntungkan bagi para pihak.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Khakim, 2017, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Aloysius, Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi pekerja dan pengusaha*, Pustaka yustisia, Yogyakarta.
- Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung.
- Edytus Adisu, 2008, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Forum Sahabat, Jakarta.
- G Kertasapoetra, 1986, *Hukum Perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila*, Cet.1, Sinar Grafika, Jakarta.
- G Kertasapoetra, dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet.1, Aminico, Bandung.
- Imam Soepomo, 1986, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- , 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Isnaini, *Bahan Kuliah mata kuliah Investasi dan Penanaman Modal*
- K Bartends, 2000, *Pengantar Etika Bisnis*, Kanisius, Yogyakarta.
- Lailan Juriadi pimpinan HRD pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pohan, Masitah, 2011, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, Pustaka Bangsa Press, Medan.

R Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.

Syamsul Arifin, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penulisan Hukum*, Medan Area University Press, Medan.

Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta.

## **B. Undang-Undang**

KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kitab Undang Undang Hukum Perdata.

Permen Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Jasa Konstruksi.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Permenaker Nomor 9 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Pekerjaan Pada Ketinggian.

Permenaker Republik Indonesia Nomor Per.03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

## **C. Internet**

<http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/.html>.

<http://el-kawaqi.blogspot.co.id/2012/12/pengertian-implementasi-menurut-para.html>.

<https://idtesis.com/pengertian-penelitian-hukum-normatif-adalah/.html>

<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/article/20380/43/article.docx>.

<https://kompasiana.com/parlin-nainggolan/pekerja-harian-lepas-berdasarkan-kepmen-no-100-tahun-2004.html>.

<http://pusatinformasi212.blogspot.co.id/2017/04/teori-keadilan-menurut-aristoteles-plato-thomas-hobbes.html>.

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/.html>.

<https://www.google.com/amp/s/rahmanjambi43.wordpress.com/2015/02/06/makalah-teori-keadilan.html>.

[http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja\\_harian\\_lepas.aspx.html](http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_harian_lepas.aspx.html)

<http://www.pengadaan.web.id/2016/10/pengertian-dan-jenis-usaha-jasa-konstruksi.html>.

[https://www.researchgate.net/publication/550424655\\_Implementasi\\_hak\\_pekerja\\_ditinjau\\_dari\\_uu\\_ri\\_nomor\\_13\\_tahun\\_2003\\_tentang\\_ketenagakerjaan\\_Study\\_analisis\\_Hak\\_Keselamatan\\_dan\\_Kesehatan\\_Kerja\\_di\\_CV\\_Inna\\_Anna\\_Furniture\\_Surabaya/.html](https://www.researchgate.net/publication/550424655_Implementasi_hak_pekerja_ditinjau_dari_uu_ri_nomor_13_tahun_2003_tentang_ketenagakerjaan_Study_analisis_Hak_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja_di_CV_Inna_Anna_Furniture_Surabaya/.html).