

# PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA KONTRAK PADA HOTEL THE GRIYA SANUR

Ni Made Rosa Dita Andriani, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:  
[rosadita184@gmail.com](mailto:rosadita184@gmail.com)

I Ketut Sudantra, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:  
[sudantra01@yahoo.co.id](mailto:sudantra01@yahoo.co.id)

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) untuk mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja kontrak yang sudah diterapkan oleh Hotel The Griya Sanur; dan (2) untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam memberikan perlindungan hukum, khususnya bagi tenaga kerja kontrak pada Hotel The Griya Sanur. Dalam penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dan melalui pendekatan perundang-undangan serta pendekatan fakta. Hasil studi menyatakan bahwa bentuk-bentuk perlindungan hukum yang telah diberikan oleh Hotel The Griya Sanur kepada setiap tenaga kerja kontrak, sudah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun tidak sepenuhnya perlindungan hukum yang diberikan oleh Hotel The Griya Sanur berjalan dengan baik, hal tersebut dikarenakan adanya faktor-faktor penghambat baik dari perusahaan ataupun dari tenaga kerja yang bersangkutan.*

*Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Kontrak.*

## ABSTRACT

*This research was conducted with the aim of: (1) to find out the forms of legal protection of contract worker rights that have been implemented by The Griya Sanur Hotel, and (2) to find out the factors that become obstacles in providing legal protection, especially for contract workers at The Griya Sanur Hotel. This research using empiricial legal research methods and through statute approach and fact approach. The study results state that the forms of legal protection that have been provided by The Griya Sanur Hotel to every contract worker, are in accordance with Act No. 13 of 2003 on Manpower. But not fully legal protection provided by The Griya Sanur Hotel runs well, it is due to the inhibiting factors both from the company or from the workforce concerned.*

*Keywords: Legal Protection, Worker Rights, Contract Worker.*

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk pembangunan negara serta pembangunan rakyat dengan tujuan untuk mensejahterakan hak tenaga kerja dan keluarganya, baik dari segi materiil dan spiritual<sup>1</sup>. Memperoleh kesejahteraan hidup merupakan hak dari setiap orang yang tidak dapat dibatasi atau dirampas oleh orang lain termasuk menerima pekerjaan dengan merujuk pada Pasal 27 ayat

---

<sup>1</sup> Udiana, I Made. *Industrialisasi & Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum* (Denpasar: Udayana University Press, 2018), 26.

(2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*” Artinya suatu hak ada dikarenakan setiap orang memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, maka dari itu hal inilah yang memicu manusia bekerja sehingga memperoleh penghasilan berupa uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam sektor pembangunan maupun produksi serta jasa, elemen terpenting yang menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan adalah tenaga kerja. Dewasa ini pola jasa serta distribusi masyarakat mempengaruhi perkembangan dalam sektor industri pariwisata, dikarenakan industri pariwisata merupakan sebuah industri bisnis yang sangat menjanjikan baik dari segi potensi pemasukan untuk negara maupun dari segi peluang kerja bagi masyarakat Indonesia<sup>2</sup>. Seiring dengan berkembangnya dunia industri pariwisata khususnya di Provinsi Bali, banyak investor yang membangun dan mengelola investasi bisnis akomodasi, salah satunya bisnis akomodasi penginapan mulai dari kelas melati hingga kelas bintang lima. Hal inilah yang menyebabkan banyak perusahaan perhotelan merekrut tenaga kerja pria maupun wanita untuk diposisikan pada bagian-bagian tertentu dalam perusahaan sesuai dengan *skill* yang dimiliki.

Pada umumnya perusahaan hotel yang terdahulu kerap kali mengangkat tenaga kerja tetap, namun jika dibandingkan dengan sekarang perusahaan hotel lebih cenderung mengangkat tenaga kerja dengan sistem kerja kontrak. Bukan tanpa alasan perusahaan lebih memilih untuk mengangkat tenaga kerja kontrak dan enggan mempekerjakan tenaga kerja tetap, hal ini biasanya dilakukan oleh perusahaan untuk menekan biaya pengeluaran jasa atau tergantung dari tinggi rendahnya tingkat hunian kamar hotel. Tenaga kerja 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 tenaga kerja yang bersangkutan<sup>3</sup>. Bentuk perjanjian kerja dibagi atas dua macam yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan

Dalam Pasal 63 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperbolehkan dilakukannya perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara lisan, dengan catatan perusahaan diwajibkan membuat surat pengangkatan bagi tenaga kerja yang meliputi: 1) nama dan alamat tenaga kerja; 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 tenaga kerja. Perjanjian ini haruslah jelas dengan menyatakan apakah perjanjian kerja tersebut masuk dalam Perjanjian Kerja Waktu

---

<sup>2</sup> Yudiastawan, I Komang and Ni Putu Purwanti. “PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DAN PEKERJA HARIAN DI PERHOTELAN KABUPATEN BADUNG.” *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 11 (2019): 1-15.

<sup>3</sup> Maulinda, Rizqa, Dahlan Dahlan and M.Nur Rasyid. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama.” *Jurnal Ilmu Hukum* 18, No. 3 (2016): 337-351.

Tertentu (PKWT atau sistem kerja kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem kerja tetap) <sup>4</sup>.

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.

Mengenai macam-macam perjanjian yang telah dijelaskan tersebut, Hotel The Griya Sanur menerapkan sistem perjanjian kerja tertulis yang termasuk ke dalam PKWT dan seluruh tenaga kerjanya berstatus kontrak, alasan perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak karena bergantung pada kebutuhan serta kondisi perusahaan. Dalam hal ini eksistensi tenaga kerja kontrak wajib diberikan perlindungan hukum yang meliputi perlindungan kesehatan, keselamatan dan keamanan dalam bekerja <sup>5</sup>. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat pengabaian kesejahteraan hak tenaga kerja, seperti: (1) jatah makan serta minum bagi tenaga kerja yang ditugaskan untuk kerja lembur selama tiga jam atau lebih digantikan dengan uang; dan (2) kurangnya sosialisasi dan kesadaran terkait hak cuti haid bagi tenaga kerja wanita yang semestinya diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut memang tidak dijelaskan pada saat *interview* hanya saja dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja kontrak tidak akan diangkat menjadi tenaga kerja tetap hingga jangka waktu kerja telah berakhir. Keadaan yang demikianlah mempersulit tiap-tiap tenaga kerja untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi, selain itu menjadi tenaga kerja kontrak pada dasarnya mempunyai tantangan tersendiri selain jangka waktu kerja yang cukup singkat besar kemungkinan konsekuensi lain yaitu rentan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hal ini bisa saja terjadi apabila perusahaan bangkrut atau mengalami ketidakstabilan.

Dalam peristiwa yang menjadi hambatan perlindungan hukum mengenai pemberian makan maupun minum bagi tenaga kerja yang ditugaskan lembur namun digantikan dengan uang oleh perusahaan, ada beberapa tulisan ilmiah yang mempunyai keterkaitan dengan isu di atas antara lain: Agus Sumandika dalam tulisannya menjelaskan bahwa “tenaga kerja yang mendapatkan tugas lembur apabila berumur kurang dari 18 tahun tidak boleh dipekerjakan dari pukul 23.00 malam hingga pukul 07.00 pagi seperti yang telah diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.”<sup>6</sup> Lebih lanjut Hamara Kamini dalam tulisannya menjelaskan bahwa “pengusaha diwajibkan membayar upah tenaga kerja yang ditugaskan lembur melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan” hal ini telah diatur dalam Pasal 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (1) serta ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena pada dasarnya upah kerja lembur adalah hak

---

<sup>4</sup> DJALIL, YUSMAN. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Sistem Pengupahan Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Thesis UNPAS* (2016): 1-16.

<sup>5</sup> Udiana, I Made, I Ketut Westra and Ni Ketut Sri Utari. “Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali Safari And Marine Park.” *Jurnal Magister Hukum Udayana* 4, No. 3 (2015): 565-574.

<sup>6</sup> Sumandika, I Wayan and I Nyoman Mudana. “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Pada Besakih Beach Hotel Sanur Di Denpasar.” *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 2 (2019): 1-20.

bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja.”<sup>7</sup>. Sementara itu Ratha Arianta dalam tulisannya membahas mengenai penyelesaian perselisihan pemberian upah lembur melalui penyelesaian mediasi maupun bipatrit<sup>8</sup>. Dalam tulisan-tulisan tersebut belum ada yang membahas mengenai kewajiban perusahaan terkait pemberian hak makan maupun minum bagi tenaga kerja yang melebihi waktu lembur namun digantikan dengan uang.

Berdasarkan uraian di atas menarik untuk dikaji lebih dalam lagi melalui tulisan ini dengan judul “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Kontrak Pada Hotel The Griya Sanur.”

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan di atas, diangkat dua rumusan permasalahan yang meliputi:

- 1) Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja kontrak pada Hotel The Griya Sanur ?
- 2) Faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja kontrak pada Hotel The Griya Sanur ?

## 1.3 Tujuan Penulisan

Adapun dilaksanakannya penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan akomodasi perhotelan khususnya Hotel The Griya Sanur, terkait mengatur tentang hak bagi tenaga kerja kontrak. Disamping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja kontrak yang bekerja pada Hotel The Griya Sanur.

## 2. Metode Penelitian

Dalam studi ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, sebab penelitian ini membahas pelaksanaan perlindungan hukum serta faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja kontrak pada Hotel The Griya Sanur sesuai dengan kenyataannya. Penelitian ini menggunakan suatu pendekatan perundang-undangan, yaitu menggunakan undang-undang yang tengah berlaku dan menggunakan pendekatan fakta yang ada di dalam masyarakat khususnya mengenai pentingnya pengaruh perlindungan hukum terkait hak bagi tenaga kerja kontrak. Data yang digunakan bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara sedangkan data sekunder terdiri dari bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, serta bahan hukum sekunder yaitu literatur dan jurnal ilmiah. Keseluruhan data tersebut dikumpulkan melalui teknik wawancara secara langsung yaitu meliputi hasil data,

---

<sup>7</sup> Kamini, Anak Agung Ayu Hamara and I Gusti Ngurah Wairocana. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMBERIAN UPAH KERJA LEMBUR BAGI PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003.” *Jurnal Ilmu Hukum* 1, No. 8 (2013): 1-6.

<sup>8</sup> Arianta, I Made Raatha, I Wayan Wiryawan and I Ketut Markeling. “Penyelesaian Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Bagi Pekerja Di Villa Cepaka Mas Badung.” *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 12 (2019): 1-12.

fakta lapangan, pernyataan pendapat terkait permasalahan, dan melalui teknik studi dokumen melalui penelusuran kepustakaan yang masih berhubungan dengan perlindungan terhadap hak yang diperoleh tenaga kerja. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis kualitatif, data yang didapatkan dianalisis, diolah, dan juga disusun secara sistematis dengan dikaitkan satu sama lain<sup>9</sup>, serta dilakukan pula penafsiran untuk dapat memahami makna keseluruhan hasil data di lapangan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Kontrak Pada Hotel The Griya Sanur

Setiap manusia mempunyai hak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup yang dimaksud adalah kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder, kebutuhan tersebut antara lain:

1. Kebutuhan primer merupakan suatu kebutuhan yang meliputi adanya suatu kebutuhan sandang, pangan serta papan yang pada dasarnya bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Hal ini disebut dengan fisiologis, karena pada dasarnya kebutuhan primer akan terus berlanjut setiap harinya dan faktor inilah sebagai pemicu manusia untuk terus bekerja.
2. Kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan yang sifatnya relatif, karena kebutuhan setiap orang berbeda-beda meliputi kebutuhan ego serta kebutuhan sosial. Kebutuhan ego dan kebutuhan sosial hadir di dalam berbagai kesempatan salah satunya seperti pengakuan masyarakat terhadap kemampuan diri yang dimiliki. Dalam hal ini apabila seseorang yang telah bekerja, maka akan mengarah pada kebutuhan primer. Apabila hal tersebut telah terpenuhi maka akan berkembang ke arah kebutuhan sekunder yang harus dipenuhi dan tentunya akan sulit untuk diperkirakan. Menurut Herzberg, setiap orang membutuhkan dua kebutuhan dasar yang meliputi kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan kebutuhan untuk berkembang.

Jaminan perlindungan hak bagi tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi dalam kenyataannya perlindungan hak tenaga kerja masih menimbulkan permasalahan baik itu dari pihak-pihak dalam hubungan kerja maupun kelemahan dari peraturan perundang-undangannya. Pada umumnya tujuan dari adanya suatu perlindungan hukum bagi hak tenaga kerja, yakni agar terciptanya suatu hubungan kerja yang sinkron. Maka dari itu perusahaan dan tenaga kerja wajib mentaati segala peraturan yang berlaku khususnya dalam perspektif ketenagakerjaan. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan hukum, perlindungan hukum merupakan suatu fungsi hukum yang tujuannya memberdayakan tenaga kerja

---

<sup>9</sup> Mustikayana, I Gede Bayu and I Wayan Wiryawan. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK DALAM HAL PEMENUHAN JAMINAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA DENPASAR." *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 12 (2019): 1-17.

baik meliputi suatu pemberian kepastian, ketertiban, kemanfaatan serta keadilan bagi tenaga kerja<sup>10</sup>. Asikin dan Soepomo menyatakan terkait adanya perlindungan bagi setiap tenaga kerja yang dalam hal ini dibagi menjadi 3 bagian, meliputi:<sup>11</sup>

- 1) Perlindungan ekonomi, meliputi adanya suatu perlindungan terhadap upah yang cukup sesuai dengan UMK.
- 2) Perlindungan teknis, meliputi perlindungan atas keselamatan dan keamanan tenaga kerja saat bekerja.
- 3) Perlindungan sosial, meliputi suatu perlindungan jaminan kesehatan, perlindungan hak, serta kebebasan untuk berserikat.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Suardika Yusa selaku *Head Front Office & Reservation* Hotel The Griya Sanur pada tanggal 20 Desember 2019, yang membahas mengenai bentuk-bentuk perlindungan hukum yang sudah diberikan kepada setiap tenaga kerja kontrak, antara lain meliputi:

- 1) Perlindungan atas waktu kerja

Suatu perusahaan diwajibkan untuk memberikan istirahat bagi setiap tenaga kerjanya yang bertujuan untuk mengembalikan tenaga dan menghilangkan rasa jenuh selama tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya<sup>12</sup>. Pada Hotel The Griya Sanur, setiap tenaga kerja kontrak baik tenaga kerja wanita maupun pria melaksanakan pekerjaannya selama 8 jam per hari, dan mendapatkan istirahat selama 1 jam di luar jam kerja serta istirahat mingguan yakni selama 1 hari dalam 6 hari kerja. Setiap tenaga kerja juga memperoleh cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja, namun dengan catatan apabila tenaga kerja yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan. Terkait cuti tahunan, bapak Suardika juga menegaskan bahwa dalam peraturan perusahaan cuti tersebut sudah termasuk cuti berbayar yang berarti gaji setiap tenaga kerja kontrak pada Hotel The Griya Sanur akan tetap dibayarkan ketika tenaga kerja yang bersangkutan telah mengambil cuti. Hal tersebut sudah sesuai dengan substansi Pasal 79 ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- 2) Perlindungan atas kesusilaan

Dalam menghindari perlakuan yang tidak sesuai dengan moral dan kesusilaan, Hotel The Griya Sanur tidak memberlakukan sistem kerja lembur dan *shift* malam khususnya bagi tenaga kerja wanita, hal ini dilakukan untuk melindungi dan mencegah terjadinya kekerasan maupun pelecehan seksual terhadap tenaga kerja wanita. Perlindungan hukum yang telah diterapkan oleh Hotel The Griya Sanur ini sudah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa "*setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan.*" Pengusaha atau

---

<sup>10</sup> Wildan, Muhamad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *jurnal hukum khaira umah* 12, No. 4 (2017): 833-841.

<sup>11</sup> Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* (Malang: Setara Press, 2016), 35.

<sup>12</sup> Fitriani, Diah. "Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 4, No. 2 (2015): 375-382.

perusahaan juga wajib memperhatikan kesusilaan tenaga kerja dengan menyediakan toilet terpisah bagi wanita maupun pria yang layak dengan penerangan yang cukup baik.

- 3) Perlindungan atas keselamatan, keamanan dan kenyamanan  
Dalam menjaga keselamatan, keamanan dan kenyamanan seluruh tenaga kerja kontrak, Hotel The Griya sanur menyediakan fasilitas-fasilitas pendukung bagi seluruh tenaga kerjanya, yang meliputi:
  - a) Seragam, seluruh tenaga kerja baik wanita maupun pria diberikan masing-masing dua seragam yakni berupa baju kaos berkerah yang berisikan identitas hotel, serta seluruh tenaga kerjanya diwajibkan menggunakan celana panjang berwarna hitam yang bertujuan agar terlihat sopan dan dikenali ketika berhadapan secara langsung dengan tamu maupun dengan sesama tenaga kerja.
  - b) CCTV, demi keamanan seluruh tenaga kerja dan tamu yang menginap, Hotel The Griya Sanur memberikan fasilitas berupa CCTV yang ada di setiap sudut maupun di ruangan tertentu hal ini bertujuan untuk memantau segala aktivitas yang dilakukan di dalam hotel.
  - c) Wi-fi, untuk memudahkan tenaga kerja dalam mengakses atau berselancar di internet, Hotel The Griya Sanur menyediakan akses Wi-fi selama 24 jam setiap harinya.
  - d) Alat Pemadam Api Ringan (APAR) yang sudah tersedia di setiap koridor maupun ruangan tertentu.

Pengusaha atau perusahaan diwajibkan untuk menyediakan perlengkapan keselamatan bagi setiap tenaga kerjanya dan menjelaskan cara penggunaan perlengkapan yang disediakan, tentunya tenaga kerja wajib mentaati seluruh peraturan keselamatan bekerja.

- 4) Perlindungan atas kesehatan  
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak Suardika Yusa selaku *Head Front Office & Reservation*, pada tanggal 1 Januari 2020 mengenai pemberian perlindungan kesehatan, menyatakan bahwa *“setiap tenaga kerja yang berstatus kontrak baik itu meliputi tenaga kerja wanita ataupun pria sudah mendapatkan perlindungan atas kesehatan dalam bekerja, dengan diberikannya jaminan perlindungan kesehatan seperti BPJS Kesehatan. Tenaga kerja hanya cukup membayarkan 23% dari gaji, sedangkan sisanya ditanggung oleh perusahaan.”* Dalam hal ini perusahaan sudah mendaftarkan setiap tenaga kerjanya sebagai anggota BPJS Kesehatan dan telah mematuhi Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan yang menyebutkan bahwa *“upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.”*
- 5) Perlindungan atas upah atau pendapatan  
Diberikannya upah atau pendapatan bagi tenaga kerja merupakan balas jasa perusahaan kepada tenaga kerjanya sebagai suatu apresiasi atas hal

yang sudah dilakukan dengan maksimal untuk perusahaan. Penilaian atas upah diberikan berdasarkan beberapa pertimbangan antara lain: <sup>13</sup>

- a) Atas peraturan perundang-undangan yang mengatur lebih lanjut terkait upah minimum tenaga kerja.
- b) Biaya untuk keperluan hidup tenaga kerja beserta keluarganya.
- c) Posisi jabatan yang diemban setiap tenaga kerja.

Mengenai upah tenaga kerja kontrak setiap bulannya, terkait dengan hal tersebut telah dilakukan wawancara bersama bapak Andrew Christofel selaku tenaga kerja kontrak di *department* atau bagian *Accounting* pada tanggal 1 Januari 2020 dijelaskan bahwa, “*upah yang diberikan oleh Hotel The Griya Sanur kepada setiap tenaga kerja kontrak, besarnya ditentukan berdasarkan jabatan atau posisi tenaga kerja itu sendiri.*” Besaran upah pokok serta tunjangan tetap yang diterima oleh masing-masing tenaga kerja kontrak sudah sesuai dengan UMK Kota Denpasar setiap tahunnya, dan untuk tahun 2020 tenaga kerja kontrak mendapatkan upah sebesar Rp. 2.790.000,00 sesuai dengan Keputusan Gubernur Bali No. 2235/03-G/HK/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020. Selain itu, setiap tenaga kerja kontrak juga mendapatkan tunjangan tidak tetap seperti tunjangan hari raya dan uang *service*, namun besaran *service* yang diterima oleh tenaga kerja kontrak tidak menentu hal ini tergantung dari jumlah pemesanan serta tingkat hunian kamar hotel. Sedangkan untuk tenaga kerja yang memiliki jabatan yang lebih tinggi seperti menjabat sebagai *supervisor* atau sejenisnya memperoleh upah pokok serta tunjangan tetap dengan besaran Rp. 3.000.000,00 setiap bulannya.

Hal ini membuktikan Hotel The Griya Sanur sudah memberikan upah kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa “*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*”

### 3.2 Faktor-faktor Yang Menjadi Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Kontrak Pada Hotel The Griya Sanur

Di dalam dunia kerja hak serta kewajiban merupakan salah satu bagian terpenting yang bersifat timbal balik bagi perusahaan dan tenaga kerjanya. Sesuatu yang menjadi hak perusahaan adalah kewajiban tenaga kerja, sedangkan sesuatu yang menjadi hak tenaga kerja merupakan suatu kewajiban perusahaan untuk memenuhinya <sup>14</sup>. Suatu hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja yang berdasarkan perjanjian kerja, dalam hal ini memuat tentang unsur perintah, pekerjaan, adanya upah tertentu serta adanya waktu, baik itu dilaksanakan dalam jangka waktu panjang ataupun jangka waktu pendek <sup>15</sup>. Faktor penghambat adalah suatu penghalang atau hambatan yang

---

<sup>13</sup> Sulistiawati, Rini. “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia.” *Jurnal eksos* 8, No. 3 (2013): 195-211.

<sup>14</sup> Uwiyono, Aloysius, et.al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), 66.

<sup>15</sup> Harianto, Aries. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja* (Yogyakarta: LaksBang PRESindo, 2016), 194.

mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan<sup>16</sup>. Fakta di lapangan hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja kontrak pada Hotel The Griya Sanur antara lain:

1. Tenaga kerja kontrak di Hotel The Griya Sanur tidak mendapatkan jatah makan dan minum pada saat lembur.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu tumpuan utama dalam perusahaan, tanpa karyawan yang produktif suatu bisnis yang dijalankan akan mengalami penurunan dan jam kerja merupakan tolok ukur suatu produktivitas di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak Indrawan selaku tenaga kerja kontrak di *department* atau bagian *House Keeping* pada tanggal 22 Desember 2019, menyatakan bahwa tenaga kerja pria yang ditugaskan untuk lembur tidak mendapatkan jatah makan maupun minum, namun digantikan dengan uang. Peristiwa ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara *das sollen* dengan *das sein*, lebih lanjut dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP- 102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur menegaskan bahwa dalam ayat (1) perusahaan mempunyai kewajiban untuk: a. membayar upah lembur tenaga kerja; b. memberikan istirahat yang cukup; dan c. memberikan makan maupun minum sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila lembur dilaksanakan selama tiga jam atau lebih. Sedangkan dalam ayat (2) pemberian makan maupun minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh digantikan dengan uang. Dalam ketentuan Pasal 7 ayat (1) berlaku kumulatif, artinya tiga kewajiban tersebut wajib dipenuhi. Pemberian makan serta minum bagi tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan keadaan gizi dan kesehatan tenaga kerja, karena hal tersebut berkaitan erat dalam meningkatkan produktivitas kerja dan tidak dapat digantikan dengan uang sebagaimana diatur dalam ayat (2). Maka dalam hal ini perusahaan telah melanggar aturan dengan tidak memberikan hak makan maupun minum saat tenaga kerja ditugaskan untuk kerja lembur selama 3 jam atau lebih. Peristiwa ini terjadi dikarenakan kurangnya pengetahuan dari pengusaha dan tenaga kerjanya terkait perlindungan kesehatan gizi bagi tenaga kerja yang ditugaskan untuk kerja lembur.

2. Tenaga kerja wanita tidak mengetahui tentang adanya perlindungan hak khusus bagi mereka.

Mempekerjakan tenaga kerja wanita di suatu perusahaan tidak mudah, hal ini dikarenakan wanita memiliki tenaga yang lemah, halus, namun tekun<sup>17</sup>. Secara kodrati mereka tentu mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan oleh perusahaan yakni pemberian hak khusus

---

<sup>16</sup> Dananjaya, I Gusti Ngurah Eka Prasetya, I Made Udiana and I Made Pujawan. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja Pada Perusahaan PT. Bali Suci Tour Dan Travel." *Jurnal Ilmu Hukum* 4, No. 3 (2016): 1-5.

<sup>17</sup> Cindarputra, Ranggapanandu and I Nyoman Darmadha. "IMPLEMENTASI JAMINAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA WANITA DALAM PERJANJIAN KERJA PADA MELASTI BEACH RESORTKSPA." *Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 2 (2019): 1-15.

wanita<sup>18</sup>. Hak khusus yang diberikan kepada tenaga kerja wanita berkaitan erat dengan kesehatan reproduksi dan fisik, maka dari itu tenaga kerja wanita harus sadar dengan memperhatikan kodrat serta gendernya sebagai wanita. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama tenaga kerja wanita yakni Ibu Diah Ari Sukma selaku tenaga kerja kontrak di *department* atau bagian *Front Office* pada tanggal 22 Desember 2019, menyatakan bahwa dirinya tidak mengetahui tentang adanya hak khusus seperti cuti haid bagi tenaga kerja wanita yang mengalami nyeri saat haid. Dalam permasalahan ini perusahaan tidak merealisasikan hak cuti haid bagi tenaga kerja wanita dikarenakan tenaga kerja wanita tidak melapor pada pengusaha ketika mereka mengalami nyeri saat haid, apabila tenaga kerja wanita melapor pada pengusaha maka akan diberikan izin untuk tidak bekerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hak cuti haid telah diatur di dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "*pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid*", namun tenaga kerja wanita lebih memprioritaskan kewajibannya yakni bekerja walaupun sedang mengalami nyeri saat haid.

Dari hasil data wawancara yang diperoleh dan dilakukan bersama beberapa informan di masing-masing *department* yang ada di Hotel The Griya Sanur, menunjukkan bahwa bentuk-bentuk pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja yang berstatus kontrak sudah berjalan dengan baik, akan tetapi ada pula perlindungan hukum yang belum disadari dan dilaksanakan oleh perusahaan maupun tenaga kerjanya. Namun walaupun terdapat pelanggaran, Hotel The Griya Sanur akan mengupayakan terjaminnya kesejahteraan hak tenaga kerja kontrak, seperti dengan meminta persetujuan tenaga kerja terkait kesepakatan lembur dan memberikan sosialisasi terkait hak khusus bagi tenaga kerja wanita yang sedang haid.

#### 4. Kesimpulan

Dari uraian pembahasan tersebut dapat ditarik kesimpulan terkait permasalahan-permasalahan yang sudah diteliti, yaitu: bentuk-bentuk perlindungan hukum yang sudah diberikan oleh Hotel The Griya Sanur kepada tenaga kerja kontrak meliputi perlindungan waktu bekerja, kesehatan & keselamatan bekerja, upah minimum, kesusilaan, serta keamanan dan kenyamanan. Sedangkan hambatan yang dihadapi yakni perusahaan dan tenaga kerja tidak mengetahui tentang adanya pengaturan sistem lembur yang mengharuskan perusahaan memberikan makan serta minum selama tenaga kerja ditugaskan untuk kerja lembur dan hal tersebut tidak boleh digantikan dengan uang. Selain itu tenaga kerja wanita juga tidak mengetahui terkait hak khusus seperti cuti haid sehingga mereka hanya memikirkan dan melaksanakan kewajibannya yakni bekerja tanpa memikirkan kesehatan fisik dan reproduksi khususnya selama haid, namun Hotel The Griya Sanur mengupayakan agar setiap hak tenaga kerjanya tetap terjamin.

Adapun beberapa saran terkait permasalahan-permasalahan di atas khususnya bagi Hotel The Griya Sanur dan seluruh perusahaan hotel, antara lain: Sebaiknya Hotel The Griya Sanur lebih meningkatkan lagi perlindungan hukum bagi seluruh

---

<sup>18</sup> Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 95.

tenaga kerjanya, khususnya dalam perlindungan kesehatan. Mengingat hal tersebut sangat erat kaitannya terhadap kesehatan tenaga kerja dan pemenuhan gizi agar tenaga kerja tetap sehat selama melaksanakan pekerjaannya, serta memberikan sosialisasi terkait pentingnya kesehatan reproduksi dan fisik khususnya bagi tenaga kerja wanita. Serta setiap perusahaan di sektor industri pariwisata khususnya industri perhotelan diharapkan memperhatikan tanggung jawab perusahaan dengan memberikan penjelasan yang mendetail dalam perjanjian kerja terkait dengan hak dan kewajiban tenaga kerja, sehingga antara perusahaan dan tenaga kerja tidak keliru dalam mengartikan sesuatu dan tidak menyalahi aturan yang berlaku.

## **Daftar Pustaka**

### **Buku**

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* (Malang: Setara Press, 2016).
- Harianto, Aries. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja* (Yogyakarta: LaksBang PRESindo, 2016).
- Udiana, I Made. *Industrialisasi & Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum* (Denpasar: Udayana University Press, 2018).
- Uwiyono, Aloysius, et.al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: Rajawali Pers, 2018).

### **Jurnal**

- Arianta, I Made Raatha, I Wayan Wiryawan and I Ketut Markeling. "Penyelesaian Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Bagi Pekerja Di Villa Cepaka Mas Badung." *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 12 (2019): 1-12.
- Cindarputra, Ranggapandu and I Nyoman Darmadha. "IMPLEMENTASI JAMINAN KESEHATAN KERJA BAGI PEKERJA WANITA DALAM PERJANJIAN KERJA PADA MELASTI BEACH RESORTKSPA." *Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 2 (2019): 1-15.
- Dananjaya, I Gusti Ngurah Eka Prasetia, I Made Udiana and I Made Pujawan. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja Pada Perusahaan PT. Bali Suci Tour Dan Travel." *Jurnal Ilmu Hukum* 4, No. 3 (2016): 1-5.

DJALIL, YUSMAN. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Sistem Pengupahan Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Thesis UNPAS* (2016): 1-16.

Fitriani, Diah. "Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 4, No. 2 (2015): 375-382.

Kamini, Anak Agung Ayu Hamara and I Gusti Ngurah Wairocana. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMBERIAN UPAH KERJA LEMBUR BAGI PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003." *Jurnal Ilmu Hukum* 1, No. 8 (2013): 1-6.

Maulinda, Rizqa, Dahlan Dahlan and M.Nur Rasyid. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotrask Utama." *Jurnal Ilmu Hukum* 18, No. 3 (2016): 337-351.

Mustikayana, I Gede Bayu and I Wayan Wiryawan. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK DALAM HAL PEMENUHAN JAMINAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA DENPASAR." *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 12 (2019): 1-17.

Sulistiwati, Rini. "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia." *Jurnal eksos* 8, No. 3 (2013): 195-211.

Sumandika, I Wayan and I Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Pada Besakih Beach Hotel Sanur Di Denpasar." *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 2 (2019): 1-20.

Udiana, I Made, I Ketut Westra and Ni Ketut Sri Utari. "Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali Safari And Marine Park." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 4, No. 3 (2015): 565-574.

Wildan, Muhamad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *jurnal hukum khaira umah* 12, No. 4 (2017): 833-841.

Yudiastawan, I Komang and Ni Putu Purwanti. "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DAN PEKERJA HARIAN DI PERHOTELAN KABUPATEN BADUNG." *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 11 (2019): 1-15.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063).

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

Keputusan Gubernur Bali No. 2235/03-G/HK/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020.