

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *SECURITY* DI ALILA VILLAS ULUWATU

Oleh

I Gede Surya Prayoga

I Made Udiana

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum

Universitas Udayana

ABSTRAK

Perlindungan hukum merupakan tindakan maupun upaya pemerintah untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa yang tidak sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku, perlindungan hukum memiliki tujuan untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan masyarakat untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Permasalahan yang diangkat yaitu: Bagaimanakah perlindungan hukum dalam bidang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap *security* di Alila Villas Uluwatu dan Apakah pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat antara *security* dengan Alila Villas Uluwatu sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pihak Alila Villas Uluwatu kepada pekerja *Security* belum sepenuhnya sesuai dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena terdapat pada Pasal 81 yang menyebutkan bahwa perempuan yang pada masa haid tidak wajib bekerja karena merasakan sakit haid pada hari pertama dan hari kedua, tetapi pada Alila Villas Uluwatu pekerja perempuan yang memasuki masa haid wajib bekerja. Agar terciptanya iklim kerjasama yang sehat dengan berdasarkan kesadaran yang tinggi untuk melakukan dan berusaha mengadakan perbaikan khususnya dalam hal pemenuhan hak – hak pekerja maka disarankan kepada pihak Alila Villas Uluwatu sebagai pemberi kerja seharusnya dapat mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Dan jika isi perjanjian kerja antara pihak *security* dan Alila Villas Uluwatu telah dijalankan dengan baik dan benar serta sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hal tersebut terus dilaksanakan sebaik-baiknya agar hak – hak dan kewajiban – kewajiban pekerja *security* tetap terpenuhi dan terciptanya suasana kerja yang efektif.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Security

ABSTRACT

Legal protection is an act or government effort to protect society from arbitrary acts committed by rulers that are not in accordance with applicable law, in this case has a purpose to realize order and tranquility so as to enable people to enjoy their dignity as human beings. The issues raised are: How is the legal protection in the field of wages, welfare and social security of the labor force on security at Alila Villas Uluwatu and whether

the implementation of work agreement made between security with Alila Villas Uluwatu is in accordance with the applicable regulations.

Legal protection provided by Alila Villas Uluwatu to Security workers has not been fully compliant and refers to the Government Regulation in Law Number 13 Year 2003 on Manpower, namely Article 81 which states that women who during menstruation are not obliged to work because they feel menstrual pain on the first day and the second day, but at Alila Villas Uluwatu female workers entering the menstrual period are obliged to work, whereas in the implementation of work agreement made between security workers with Alila Villas Uluwatu is in accordance with the Law No. 13 of 2003 on Manpower. In order to create a healthy cooperation climate based on high awareness to do and try to make improvements, especially in the case of fulfillment of worker's rights, it is suggested to Alila Villas Uluwatu as the employer should be able to comply with the applicable labor regulation. And if the contents of the work agreement between the security and Alila Villas Uluwatu have been carried out properly and correctly and in accordance with the Law No. 13 of 2003 on Manpower so that it continues to be implemented as well as possible for the rights and obligations - the obligations of security workers remain met and the creation of an effective working atmosphere.

Keywords: Legal Protection, Workers, Security

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Majunya sektor pariwisata maka semakin memperkuat perekonomian yang juga dapat pula memperluas lapangan pekerjaan. Luasnya lapangan pekerjaan dapat menyerap tenaga kerja yang mampu menaikkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat, apalagi pada saat ini Negara Indonesia sedang melakukan pembangunan di segala bidang secara berencana, menyeluruh terpadu, terarah bertahap dan berkesinambungan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dilihat dari realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu hal yang cukup vital dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional, terjaminnya hak – hak dasar pekerja dan terjaminnya kesamaan kesempatan serta perlakuan yang setara tanpa diskriminasi ialah merupakan tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja.¹ Dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak nagimkemanusiaan”, dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa “ setiap orsang berhak bekerja dan mendapat perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dan mendapat imbalan yang sama dan juga layak dalam hubungan kerja”, sehingga pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki tidak dibedakan, dan peluang kerja tersebut disambut baik oleh masyarakat demi terwujudnya kesejahteraan dan penghidupan yang layak dalam hidup bermasyarakat. Dalam Undang-undang juga telah disebutkan bahwa negara dan pihak swasta mempunyai kewajiban untuk memperhatikan hak-hak pekerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang – Undang Ketenagakerjaan tersebut merupakan wujud dari peran pemerintah dan pengusaha dalam

¹ G.Kartasapoetra, R.G.Kartasspoetra, 1986, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan ke 1, Bina Aksara, Yogyakarta, hal. 20

melindungi setiap pekerja yang ada di Indonesia. Hal ini terutama terhadap pekerja yang bekerja pada perusahaan swasta karena kadang masih kurang mendapatkan perlindungan atas hak-haknya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Bab 1 Pasal 1 angka 1 yang menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun pada saat sebelum sesudah dan selama masa kerjanya, dan pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengartikan tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang ataupun jasa baik itu untuk dirinya sendiri atau untuk masyarakat disekitarnya.²

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan, yakni sebuah sarana yang dilakukan untuk melakukan upaya pencegahan terhadap adanya kecelakaan, cacat, ataupun kematian sebagai bentuk akibat dari kecelakaan kerja.
2. Perlindungan tentang jaminan sosial tenaga kerja dan juga kesejahteraan dan upah, salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.
3. Perlindungan untuk berunding dengan pengusaha atas hak – hak dasar para pekerja.
4. Perlindungan khusus bagi buruh penyandang cacat, pasal 67 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa, pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan terhadap penyandang cacat ini pengaturannya selain dalam undang-undang ketenagakerjaan ini juga diatur dalam UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, disebutkan dalam pasal 13, bahwa setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.³

Penelitian ini mengangkat tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja sebagai *Security* di Alila Villas Uluwatu. Agar data yang dianalisis tidak terlalu luas maka penulis mengangkat tema ini sebagai bahan tugas akhir. Sebagaimana yang kita tahu, Alila Villas Uluwatu merupakan jaringan perusahaan manajemen hotel internasional yang saat ini berkantor pusat di Singapore dan merupakan salah satu manajemen hotel yang

² Soedarja, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustitia hal 5

³ Fenny Natalia Khoe, "Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang – Undangn nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan" *Jurnal ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1 tahun 2013* hal 3

dikelola oleh Two Roads Hospitality yang berkantor pusat di Amerika. Hotel ini mulai dibangun sejak tahun 2005 dan mulai beroperasi sejak bulan Juni tahun 2009. Alila Villas Uluwatu merupakan hotel bintang 5 yang terletak di atas tanah berkapur dan tandus di kawasan/daerah pariwisata yang sedang berkembang di Desa Pecatu, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung. Jumlah karyawan Alila Villas Uluwatu adalah 276 orang, termasuk 6 orang asing. Dan jumlah *security* yang dipekerjakan yaitu sebanyak 25 orang laki – laki dan 2 orang perempuan baik yang tidak tetap atau tetap.

Tinjauan yuridis pelaksanaan hukum ketenagakerjaan seringkali berbeda dengan kondisi yang ada dalam praktik lapangan, maka dari itu perlindungan hukum pekerja sangat penting dibahas dalam penelitian ini. Perlindungan hukum tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja merupakan ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini, dimana dalam hal ini bertujuan untuk penegakan hukum di Indonesia berjalan dengan lancar dan terjadinya hubungan yang jelas antara pengusaha dengan pekerja agar tidak ada pihak yang dirugikan satu sama lain sehingga para pekerja dan pengusaha sama –sama dapat mensejahterakan kehidupannya masing-masing.

1.2 Tujuan Penulisan

Kajian ini bertujuan untuk mempraktekkan cara berpikir ilmiah berdasarkan metodologi penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja *security* di alila villas uluwatu kemudian disajikan dalam bentuk karya tulis ilmiah.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penulisan

Suatu kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada sistematika, metode dan pemikiran tertentu yang memiliki tujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, dan diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan – permasalahan yang timbul dalam gejala yang bersangkutan. Hal inilah yang merupakan dasar dari penelitian hukum.⁴

Pengambilan data dalam skripsi ini didapat dari melakukan penelitian terhadap Alila Villas Uluwatu, dan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani dan kemudian dikaitkan dengan permasalahan yang dibahas khususnya pada Alila Villas Uluwatu, sehingga dalam hal ini penulis menggunakan jenis penelitian yuridis empiris dan menggunakan jenis pendekatan perundang-undangan.⁵

2.2 Pembahasan

⁴ Bambang Sunggono, 1986, *Metode Penelitian Hukum*, dalam Soerjono Soekonto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hal. 43

⁵ Marzuki, Peter Mahmud, 2011, *Penelitian Hukum*, cetakan ke -11, Kencana, Jakarta, hal. 93

2.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Security* di Alila Villas Uluwatu

Alila Villas merupakan jaringan perusahaan manajemen hotel internasional yang saat ini berkantor pusat di Singapore dan merupakan salah satu manajemen hotel yang dikelola oleh *Two Roads Hospitality* yang berkantor pusat di Amerika.

Hotel ini mulai dibangun sejak tahun 2005 dan mulai beroperasi sejak bulan Juni Tahun 2009. Alila Villas Uluwatu yang dikelola manajemen Alila Hotels & Resorts merupakan hotel bintang 5 yang terletak di atas tanah berkapur dan tandus di kawasan pariwisata yang sedang berkembang di Desa Pecatu, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung. Hotel ini mempunyai 65 villas dengan 85 kamar tidur dengan karyawan yang berjumlah 276 orang, termasuk 6 orang asing.

Penelitian ini hanya menganalisis tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja sebagai *Security* di Alila Villas Uluwatu. Hasil wawancara dengan Ibu Yulia Windayani pada tanggal 21 Februari 2017 dari bagian *Human Resource Departement*(HRD) di Alila Villas Uluwatu memberi penjelasan bahwa perusahaan ini memiliki *Security* sejumlah 27 orang, yang terdiri dari: 25 orang pekerja laki – laki dan 2 orang pekerja perempuan. Alila Villas Uluwatu membutuhkan cukup banyak *security* untuk melaksanakan kegiatan pengamanan di sekeliling hotel.

Setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, agama, suku, ras maupun aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat yang mana hal tersebut merupakan pengertian dari perlindungan hukum secara yuridis menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan merupakan aspek penting dalam perlindungan.⁶

Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Alila Villas Uluwatu ada beberapa yang sudah sesuai dengan pelaksanaan perlindungan hukumnya, diantaranya

1. Upah sesuai dengan UMK Kabupaten Badung
2. Jaminan Kecelakaan kerja, yang bertujuan untuk menanggulangi hilangnya sebagian ataupun seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh cacat ataupun kematian karena kecelakaan kerja baik itu cacat fisik maupun cacat mental maka Alila Villas Uluwatu memberikan jaminan kecelakaan kerja termasuk di dalamnya kecelakaan yang terjadi pada saat berangkat kantor maupun pada saat pulang kantor, karena kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh para pekerja yang sedang melakukan pekerjaan
3. Jaminan hari tua, bertujuan untuk memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja mencapai umur 60 tahun atau memenuhi syarat tersebut maka pihak Alila Villas Uluwatu memberikan jaminan hari tua dengan mengikut sertakan pada program BPJS Ketenagakerjaan, Karena hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja.
4. Jaminan kematian, Alila Villas Uluwatu memberikan jaminan kematian dalam upaya meringankan bebab keluarga baik dalam biaya pemakaman maupun dalam bentuk santunan berupa uang, karena pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan

⁶ Poerwadarminta, 1999, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 464

mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh terhadap kehidupan sosial keluarga yang ditinggalkan.

5. Jaminan pemeliharaan kesehatan, dalam hal ini Alila Villas Uluwatu memberikan fasilitas pengobatan dan perawatan kesehatan dengan menanggung 1 orang suami/istri kemudian menanggung 3 orang anak yang dimulai pada saat kontrak kerja dimulai sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik - baiknya dan merupakan upaya di bidang penyembuhan.

6. Tunjangan hari raya dibayarkan sebesar satu kali gaji pokok dan tunjangan tetap sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku

7. Adanya upah lembur yang didapatkan oleh pekerja sewaktu melakukan kerja lembur

8. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan kontrak kerja selama 2 tahun, dan dapat diperpanjang untuk satu kali periode PKWT 1 tahun dimana setelah itu dimungkinkan ditawarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas (PKWTT) bila hasil penilaian kinerja, kebutuhan operasional dan budget hotel memadai. Tidak ada masa percobaan untuk PKWT.

Pada Alila Villas Uluwatu pada diperoleh keterangan bahwa *security* sudah diberikan perlindungan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun pada Alila villas Uluwatu tidak diberlakukannya cuti haid seperti yang ada pada ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perempuan yang pada masa haid tidak wajib bekerja karena merasakan sakit haid pada hari pertama dan hari kedua masa haid dengan hanya memberitahukan kepada pengusaha, tetapi pada Alila Villas Uluwatu pekerja perempuan yang memasuki masa haid atau merasakan sakit pada masa haid wajib bekerja, jikalau mau ijin atau tidak bekerja maka pekerja perempuan tersebut harus memakai surat keterangan dokter atau surat keterangan sakit yang menegaskan bahwa pekerja tersebut tidak bekerja dikarenakan sakit. Hali ini tentunya tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Guna menempatkan pekerja dari kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta adanya peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk turut serta melindungi pihak yang lemah seperti pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha.⁷

2.2.2 Pelaksanaan Perjanjian Kerja Yang Dibuat Antara *Security* Dengan Alila Villas Uluwatu

Alila Villas Uluwatu dalam membuat PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) dengan pekerjaannya setidaknya sudah memenuhi syarat yakni diantaranya:

1. Sistem keamanan merupakan sesuatu yang sangat diperlukan dalam perusahaan khususnya pada bidang pariwisata, selain memasang *cctv* atau kamera tersembunyi pada bagian-bagian tertentu, jasa *security* juga digunakan untuk menjaga keamanan pada area perusahaan. Hasil wawancara pada tanggal 28 Juni 2017 di Alila Villas Uluwatu terhadap salah seorang

⁷ Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.

pekerja *security*, perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.

2. Adanya kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan dan ditanda tangannya suatu perjanjian tersebut. Pasal 60 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerjaan yang diadakan merupakan pekerja dengan waktu tidak tertentu dan sudah sesuai dengan ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh salah seorang *security* di Alila Villas Uluwatu, bahwa proses perjanjian kerja dengan perusahaan berjalan dengan lancar dan sepeertinya telah sesuai dengan peraturan perusahaan dan Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja antara Security dengan Alila Villas Uluwatu adalah Pasal 52 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian menegaskan bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat atas dasar :

1. Ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak menentang daripada pekerjaan yang diperjanjikan.
2. Kesepakatan antara kedua belah pihak, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.
3. Kemampuan ataupun kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum.
4. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Per adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Bentuk perjanjian kerja antara pihak Alila Villas Uluwatu dengan pekerja *security* ialah:

1. Menurut Pasal 54 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat rangkap 2 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, perjanjian kerja tersebut harus disimpan oleh masing-masing pekerja.
2. Berbentuk tulisan dan berbahasa Indonesia yang dituangkan dalam bentuk tulisan dan berbahasa Indonesia dan menjadi pegangan para pekerja apabila suatu perusahaan yang tidak melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat dan merugikan pekerja maka dapat dipakai sebagai alat bukti tertulis dan dapat dijadikan pegangan apabila muncul perselisihan hubungan industrial.

Hal yang perlu diperhatikan oleh calon pekerja dalam membuat perjanjian kerja adalah:

1. Jadwal kerja, meliputi jadwal kerja lembur apa saja fasilitas yang diberikan, dan dalam kontrak kerja tertulis jadwal kerja yang harus dipatuhi beserta dimana lokasinya.

2. Masalah pengangkatan, hal ini penting diperhatikan karena setiap perusahaan mempunyai masa percobaan, berapa lama masa percobaanya.
3. Tunjangan dan fasilitas, dalam hal ini apa saja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, seperti misalnya tunjangan kesehatan, atau bisa saja setiap perusahaan melakukan pemotongan gaji secara kotor.
4. Pemutusan hubungan kerja, karena setiap perusahaan pasti mempunyai aturan atau kondisi – kondisi yang membuat pekerja tersebut dikeluarkan karena melakukan suatu pelanggaran, maka dari itu agar pekerja tau batasannya dalam melakukan suatu pekerjaan.
5. Kontrak khusus, calon pekerja wajib memperhatikan ini, karena jika perusahaan melakukan pengembangan dan pekerja turut serta di dalamnya, maka yang perlu ditanyakan oleh calon pekerja adalah apakah pemindahan tersebut bersifat permanen dan status para pekerja apakah sama dengan sebelumnya atau mengikuti perusahaan yang baru.
6. Kontrak kerja masa percobaan, yang dimaksud dengan masa percobaan adalah masa atau waktu pekerja baru tersebut dinilai oleh perusahaan, yang dimana penilaian ini menentukan apakah pekerja tersebut tidak diterima di perusahaan atau pekerja tersebut diangkat menjadi pegawai tetap. Sedangkan untuk kontrak kerja ada beberapa macam yaitu untuk pegawai tetap atau proyek tertentu.

Dengan demikian, menurut Pasal 60 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan” hal tersebut sudah sesuai dengan isi perjanjian yang dibuat antara pekerja *security* dengan pihak Alila Villas Uluwatu. Yang dinamakan dengan PKWTT(perjanjian kerja waktu tidak tertentu) ialah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun kebiasaan.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan rangkaian pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum dan pelaksanaan perjanjian kerja terhadap tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013. Pada Alila villas Uluwatu tidak diberlakukannya cuti haid seperti yang ada pada ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perempuan yang pada masa haid tidak wajib bekerja karena merasakan sakit haid pada hari pertama dan hari kedua masa haid yang dengan hanya memberitahukan kepada pengusaha, tetapi pada Alila Villas Uluwatu pekerja perempuan yang memasuki masa haid atau merasakan sakit pada masa haid wajib bekerja, jikalau mau ijin atau tidak bekerja maka pekerja perempuan tersebut harus memakai surat keterangan dokter atau surat keterangan sakit yang menegaskan bahwa pekerja tersebut tidak bekerja dikarenakan sakit. Hali ini tentunya tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3.2 Saran

Sebagai upaya pemecahan permasalahan penelitian, penulis memberikan saran kepada pihak – pihak yang terkait, yaitu kepada pihak Alila Villas Uluwatu sebagai pemberi kerja seharusnya dapat mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku agar tercipta iklim kerjasama yang sehat dengan berdasarkan kesadaran yang tinggi untuk melakukan dan berusaha mengadakan perbaikan khususnya dalam hal pemenuhan hak – hak pekerja. Dan apabila perjanjian kerja antara pihak security dan Alila Villas Uluwatu telah dijalankan dengan baik dan benar serta sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hal tersebut terus dilaksanakan sebaik – baiknya supaya hak – hak dan kewajiban – kewajiban pekerja security tetap terpenuhi dan terciptanya suasana kerja yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bambang Sunggono, 1986, *Metode Penelitian Hukum*, dalam Soerjono Soekonto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hal. 43
- G.Kartasapoetra, R.G.Kartasspoetra, 1986, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan ke 1, Bina Aksara, Yogyakarta, hal. 20
- Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2011, *Penelitian Hukum*, cetakan ke -11, Kencana, Jakarta, hal. 93
- Poerwadarminta, 1999, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 464
- Soedarja, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustitia hal 5

JURNAL ILMIAH :

- Fenny Natalia Khoe, “Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang – Undangn nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” *Jurnal ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.2 Nomor 1 tahun 2013 hal 3

PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN

- Indonesia, Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 208, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 3886
- Indonesia, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279
- Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- Kemenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang Syarat – Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan
- Perkapolri No 24 Tahun 2007, BAB III, Pasal 6, Ayat 1 tentang Tugas Pokok Satpam
- Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945