

KESELAMATAN KERJA BAGI PEKERJA PADA PT. MARDIKA GRIYA PRASTA DI DENPASAR*

Oleh :

Ida Bagus Adhitya Prayoga D**

I Ketut Markeling***

I Nyoman Bagiastra****

Bagian Hukum PerdataFakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Pekerja tentu menjadi bagian yang sangat di butuhkan dalam menjalankan perusahaan. Tetapi keselamatan pekerja itu sendiri masih belum dapat perhatian khusus terhadap setiap perusahaan. Salah satu faktor yang sering kali lalai dalam penerapannya adalah tentang penggunaan alat-alat keselamatan kerja yang sangat penting bagi para pekerjanya. Supervisor yang bertugas di perusahaan mempunyai tanggung jawab terhadap pengawasan tersebut. Adapun permasalahan dari penelitian ini adalah pihak perusahaan lalai akan penerapan alat-alat keselamatan kerja kepada para pekerjanya, sehingga menyalahi Undang-Undang No. 1 Tahun Tahun 1970 di Pasal 12.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan fakta atau juga disebut metode penelitian hukum empiris.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah supervisor pada PT. Mardika Griya Prasta masih belum efektif, pengawasan terhadap pekerjanya masih sering kali lalai akan penggunaan alat-alat keselamatan kerja yang seharusnya menjadi prioritas bagi para pekerjanya agar terhindar dari kecelakaan kerja.

*Tulisan ini merupakan ringkasan skripsi dengan Pembimbing I I Ketut Markeling, SH., MH dan Pembimbing II I Nyoman Bagiastra, SH., MH

**Penulis Pertama Ida Bagus Adhitya Prayoga D Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, Email : ibadhit13@gmail.com

***Penulis Kedua I Ketut Markeling, SH., MH.

****Penulis Ketiga I Nyoman Bagiastra, SH., MH.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Pekerja, Alat-alat Keselamatan.

ABSTRACT

Workers are certainly a very necessary part of running a company. But the safety of the workers themselves has not yet been given special attention to each company. One factor that is often negligent in its application is about the use of work safety equipment which is very important for its workers. Supervisors who are in charge of the company have a large responsibility for the supervision. The problem of this research is that the company neglects the application of work safety equipment to its workers, so that it violates Law No. 1 Year 1970 in Article 12.

The research method used in writing this thesis is an empirical legal research method, using a legislative approach, and a fact approach.

The results obtained in this study are supervisors at PT. Mardika Griya Prasta is still not effective, supervision of subordinates is still often negligent in the use of work safety equipment which should be a priority for workers to avoid work accidents.

Keywords: Safety, Worker, Worker Tools.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin banyak adanya lowongan pekerjaan dari perusahaan maka begitu banyak pula adanya tenaga kerja. Tenaga Kerja bisa di katakan mempunyai peran yang penting dalam memajukan sebuah perusahaan itu sendiri, untuk memajukan sebuah perusahaan maka tergantung juga seberapa kuat atau terampil tenaga kerja tersebut memberi kemajuan pada perusahaannya.

Manusia yang bekerja ini disebut sebagai tenaga kerja, sedangkan manusia yang menerima manusia untuk bekerja pada dirinya selanjutnya disebut sebagai majikan atau pengusaha. Berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian antara Tenaga Kerja dan Pekerja.¹ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²

Perusahaan harus mampu menjaga setiap aspek di dalamnya, Seperti tenaga kerja yang sekaligus sebagai sumber penggerak aktivitas dari perusahaan. Selain itu, perusahaan wajib memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya. Semakin majunya teknologi dari masa kemasa menciptakan alat yang lengkap dan canggih yang mampu membantu setiap perusahaan, tidaklah menjamin perusahaan tersebut memiliki jaminan mencapai kesuksesan. Pekerjaannya yang mengelola alat-alat tersebut lah yang mempunyai peran penting akan keberhasilan perusahaan nya tersebut. Jadi, tenaga kerja bisa dikatakan hal yang paling penting di dalam perusahaan dan harusnya mendapat perhatian khusus akan perlindungannya saat bekerja. Walaupun dengan di permudah dengan banyaknya alat-alat kerja yang memudahkan dan member dampak positif terhadap pekerja tetapi alat-alat tersebut juga dapat memberi

¹ I Wayan Agus Vijayantera, 2016, “*Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016*”, Kertha Patrika, vol. 38, no. 1, Januari-April 2016, h. 144, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/download/30091/18463> diakses tanggal 21 Januari 2019 pukul 23.58.

²LaluHusni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi Cetakan 5*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 27.

dampak negatif. Ada juga faktor lingkungan tenaga kerja yang terbilang berbahaya atau rawan.

Standar keamanan pun sudah harus di laksanakan sedemikian rupa untuk mencegahnya resiko kecelakaan kerja yang di hadapi oleh tenaga kerja. Dengan adanya keselamatan kerja harusnya bisa mengurangi dampak resiko atas terjadinya kecelakaan kerja. Tentu saja hal tersebut di harapkan menjadi tanggung jawab terhadap perusahaan atau pemerintah. Maka dari itu dibentuknya Keselamatan Kerja yang menjadi satu upaya agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, bebas dari kecelakaan kerja, dan menjadi sebuah lingkungan Kerja yang di idamkan sehingga kecelakaan Kerja untuk kedepannya akan jauh lebih berkurang dan juga dapat meningkatkan produktifitas kerja bagi para pekerjanya. Bukan hanya kecelakaan Kerja saja yang dapat di timbulkan akan tetapi kerugian materi, mengganggu proses produksi, mengganggu kebutuhan masyarakat dan juga merusak lingkungan yang bisa berdampak pada masalah tersebut.

Sebaiknya setiap perusahaan mempunyai tanggung jawab besar untuk melindungi keselamatan pekerjanya, saat awal mulainya bekerja hendaknya mewajibkan member instruksi kepada pekerja tentang bahaya-bahaya di lapangan, apa saja kecelakaan yang rentan akan terjadi, alat apa saja yang seharusnya di gunakan dan juga cara dan sikap yang baik akan penggunaan alat-alat tersebut serta perilaku mereka seperti apa yang di jelaskan dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Dan karena pentingnya keselamatan setiap pekerja dalam menjalankan tugasnya, pemerintahpun mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan guna

melindungi hak-hak kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Jika lengkapnya prosedur terkait fasilitas yang tersedia dalam keselamatan Kerja maka semakin sedikit kemungkinan akan terjadinya kecelakaan pada pekerja.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan ketentuan yang mewajibkan majikan mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, dimana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, demikian pula mengenai petunjuk – petunjuk sedemikian rupa, sehingga buruh terlindungi dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya sepanjang mengikat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan.³

Keselamatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur yaitu :⁴

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Hak dan kewajiban para pekerja ini bukan hanya di atur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 saja akan tetapi Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 juga mengatur hal tersebut, yang dimana setiap pekerja berkewajiban mentaati semua syarat dan peraturan yang telah diwajibkan dan juga hak pekerja adalah meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat

³ Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, h. 120.

⁴ Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta Jakarta, h. 83.

keselamatan Kerja yang diwajibkan seperti yang telah di sebutkan pada Pasal 12 poin (c) dan poin (b).

Keselamatan kerja bukan hanya sebuah kewajiban yang harus di perhatikan oleh setiap tenaga kerja saja, tetapi harus adanya sistem atau sebuah peraturan yang menjaga hal tersebut, dengan kata lain keselamatan kerja bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi sudah menjadi keharusan untuk setiap tenaga kerja dan perusahaan. Namun, masih banyak di temukan perusahaan atau pekerja yang masih melanggar ketentuan ketentuan tersebut sehingga banyaknya terjadi resiko kecelakaan kerja.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan tulisan ini yakni untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan keselamatan Kerja bagi pekerja pada PT. Mardika Griya Prasta dan bagaimana akibat hukum apabila PT. Mardika Griya Prasta menyalahi keselamatan Kerja.

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENELITIAN

Metode adalah peroses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah kemampuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah dalam melakukan penelitian.⁵ Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan

⁵SoerjonoSoekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, h.6.

pemikiran tertentu, dengan jalan menganalisis dan memeriksa secara mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.⁶Sedangkan metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode empiris yang artinya dimana metode ini melihat kenyataan yang terjadi di dalam ruang lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja dan lalu dikaitkan pula dengan peraturan undang-undangan.

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

2.2.1 Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Kerja pada PT.

Mardika Griya Prasta

Awal dari perekrutan tenaga kerja sebuah perusahaan wajib memeberikan sebuah jaminan keselamatan kerja entah itu secara lisan ataupun tulisan. Dengan adanya secaman kontrak ini di harapkan mampu menjamin tenaga kerja tersebut aman saat melakukan pekerjaan nya.

Dalam perjanjian kontrak ada beberapa bentuk kontrak, yaitu secara lisan maupun tulisan. Pada umumnya kontrak tersebut dibuat secara tertulis, isinya membahas tentang hak serta kewajiban tenaga kerja dan pengusaha seberapa besarnya upah, bagaimana saja macam pekerjaan, adapun juga membahas tentang syarat-syarat kerja antara pekerja dan perusahaan. Perjanjian adalah hubungan antara 2 (dua) pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁷ Di dalam perjanjian tertulis atau lisan terdapat asa kebebasan

⁶Ibid, h. 43.

⁷R.M. SudiknoMertokusump, 1998, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Liberty, Yogyakarta, h. 97.

berkontrak di dalamnya, asas tersebut menyatakan bahwa setiap orang yang melakukan kontrak mempunyai kebebasan di dalamnya.

Indikasi sebuah sistem kerja yang baik akan tercermin dari bagaimana isi dari perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak. Hal ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan manusia secara baik sesuai dengan semangat dari penegakan Hak Asasi Manusia dan sesuai dengan semangat dari UU Ketenagakerjaan yaitu untuk memberdayakan dan mendayagunakan buruh/pekerja, memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁸

Besarnya manfaat dan juga pentingnya perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama harusnya di pahami oleh setiap pihak yang melakukan perjanjian tersebut sehingga menimbulkan suatu kepastian keselamatan Kerja serta hak dan kewajiban bagi pihak pekerja dan perusahaan. Dengan baiknya perjanjian Kerja yang di taati maka pengusaha dapat mengembangkan perusahaan dan juga mampu menjaga keselamatan para pekerjanya.

Tujuan dari keselamatan Kerja yaitu tentu mewujudkan lingkungan Kerja yang aman dan nyaman, tujuan lainnya juga akan berimbas pada lingkungan di sekitar tempat Kerja dan majunya sebuah perusahaan itu sendiri. Lingkungan Kerja yang aman nyaman dan sehat tentu menjadi dambaan setiap pekerja sehingga lapangan Kerja yang di ciptakan akan menciptakan pula pekerja yang berkualitas untuk depannya.

⁸ Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, "*Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*", Kertha Patrika, vol. 39, no. 1, April 2017, h. 62, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/download/32709/19795> diakses tanggal 21 Januari 2019 pukul 23.44 WITA.

Tujuan umum dari penanggulangan kecelakaan kerja seharusnya ditujukan untuk mencari serta menemukan sebab-sebabnya, dan kemudian dijadikan sebuah larangan keras bagi pihak yang terlibat di dalamnya untuk kemudian sebisa mungkin menghilangkan kebiasaan tersebut. Oleh sebab itu setiap bentuk pencegahan Keselamatan Kerja adalah suatu upaya yang di bentuk untuk mengurani resiko kecelakaan kerja, sehingga tujuan dari Keselamatan Kerja adalah:

1. Melindungi tenaga kerja dari resiko kecelakaan pada saat ia melakukan pekerjaannya.
2. Menjaga supaya orang-orang yang berada di tempat kerja terjamin keselamatan dan kesehatannya.
3. Menjaga supaya sumber produksi dipelihara dan dipergunakan aman dan berdaya guna.⁹

Pelaksanaan pada PT. Mardika Griya Prasta secara menyeluruh sudah sesuai dengan Undang-Undang yang telah diterapkan, pekerja memang sudah mendapatkan hak nya sesuai dengan perjanjian, dari betuk kontrak pun sudah dilakukan dengan cara lisan.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan membolehkan seluruh perusahaan melakukan perjanjian secara lisan. Dalam hal ini PT. Mardika Griya Prasta melakukan perjanjian terhadap pekerjanya secara tertulis, untuk mengurangi hal-hal yang tidak di inginkan atau hal yang bersifat melawan hukum, serta sikap yang professional demi kenyamanan tenaga kerjanya.

⁹Jamin Ginting, 2007, *Hukum Perseroan Terbatas*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 13.

PT. Mardika Griya Prasta sendiri sudah semaksimal mungkin melaksanakan perekrutan pekerja dan menjalani prosedur perjanjian yang diterapkan tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Tetapi ada beberapa hal kecil yang lalai dalam penerapannya yang mungkin bisa berakibat fatal bagi para pekerjanya, seperti yang kita tau dalam prosedurnya setiap pekerja berhak di bekali *head protection* apabila sedang berada di lapangan atau proyek guna melindungi atau memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang tidak di inginkan.

Selain *head protection*, hal kecil lainnya seperti *safety shoes* juga penting untuk di perhatikan saat pekerja melakukan tugasnya. Hal ini juga yang masih belum maksimal di terapkan dalam perusahaan ini. Sehingga kecelakaan fisik lebih rentan terjadi. Kelalaian seperti ini sudah menyalahi aturan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 walaupun terlihat sebagai hal yang kecil. Sedangkan keselamatan kerja yang lainnya sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan ini.

Disini *supervisor* dari perusahaan itu sendiri harusnya bertanggung jawab akan pengawasan yang dilakukan terhadap bawahannya akan pentingnya pemakaian alat-alat keselamatan tersebut, karena *supervisor* adalah sebagai kepala pekerja di lapangan. Lalainya pengawasan terhadap hal kecil tersebut suatu saat bisa saja menjadi masalah yang merugikan bagi pekerja. Walaupun dalam proyek yang kecil sekalipun kecelakaan itu bisa saja terjadi maka harusnya *supervisor* bisa lebih mengutamakan alat keselamatan tersebut dalam proyek yang besar atau kecil sekalipun. Kurangnya perhatian terhadap pekerja atas hal kecil seperti itu pun menjadi salah satu faktor tingginya kecelakaan kerja pada pekerja di Indonesia.

2.2.2 Akibat Hukum Apabila PT. Mardika Griya Prasta Menyalahi Keselamatan Kerja

Terjadinya pelanggaran terhadap kontrak kerja tentu bukan hal yang di inginkan terhadap pihak manapun, karena sama sama merugikan bagi kedua belah pihak. Dalam kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya ada Undang-Undang yang melindungi apa bila dari pihak perusahaan melanggar atau tidak menepati kewajibannya di dalam kontrak sebelumnya dengan sengaja ataupun tidak sengaja.

Dari analisis hasil penelitian tersebut, perusahaan sangat ingin perusahaannya tersebut mendapat dukungan dari pemerintah dan mampu membuat kerja sama yang baik terhadap para pekerjanya, agar usahanya dapat terusa berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Berkat adanya perhatian dari pemerintah tentu setiap pemasaran dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan yang sebagaimana di targetkan dari awal oleh setiap perusahaan.

Jika di analisis lebih lanjut sesungguhnya perusahaan sudah menjalani kewajibannya, tapi jika di teliti lagi maka perusahaan melupakan hal yang sangat substansial terkait pemakaian alat keselamatan (*head protection*) dan (*safety shoes*) yang telah di atur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 di Pasal 12 yang berisi:

- a. Memeberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
- b. Memakai perlindungan diri yang diwajibkan
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan

- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan

Hal tersebut telah melanggar Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Pasal 15 ayat (1) yang dimana bisa di ancam pidana atas pelanggaran peraturan ini dengan kurungan paling lama yaitu 3 (bulan) bulan hingga pelanggaran denda yang hanya Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah), ketentuan dari pelanggaran ini sudah di atur dalam Pasal 15 ayat (2).

Undang-undangan yang mengatur tentang K3 seperti UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja seperti tidak mendapat perhatian dari pemerintah melihat begitu lamanya Undang-Undang ini yang seharusnya di revisi menyeluruh dan perlu memuat sanksi bagi pemberi kerja yang abai terhadap K3. Selain itu jumlah pengawas ketenagakerjaan harus ditambah, mereka harus aktif memeriksa setiap perusahaan, khususnya yang rawan terjadi kecelakaan kerja.

Dalam hal ini supervisor di PT. Mardika Griya Prasta telah menyalahi Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 karena telah lalai akan pengawasan terhadap pemakaian alat-alat keselamatan kerja untuk bawahannya. Pelanggaran atas hal tersebut berupa kurungan paling lama 3 bulan atau denda paling tinggi Rp 100 ribu. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai K3, namun tidak ada sanksi pidana bagi

pihak yang melanggar. UU Ketenagakerjaan hanya membuat sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak menerapkan sistem manajemen K3. Sanksi administratif seperti tidak memberi efek jera bagi para pihak yang melakukan kesalahan, sanksi tersebut hanya berupa sebuah teguran, peringatan, yang dimana hal tersebut masih belum bisa mewujudkan keselamatan kerja yang di idamkan setiap masyarakat di dalamnya.

III. Penutup

3.1 Kesimpulan

1. Pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Mardika Griya Prasta masih belum benar-benar di terapkan, kurangnya pengawasan akan pemakaian alat-alat keselamatan kerja yang harusnya menjadi prioritas setiap perusahaan untuk tetap menjaga keselamatan para pekerjanya.
2. Akibat hukum atas tidak tegasnya mengenai pelaksanaan terkait alat-alat keselamatan kerja ini telah melanggar Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Pasal 12 sehingga pihak perusahaan dikenai sanksi berupa kurungan paling lama 3 bulan dan denda paling tinggi Rp. 100.000,- (Seratus Ribu Rupiah).

3.2 Saran

1. Sebaiknya *supervisor* di perusahaan PT. Mardika Griya Prasta lebih memperhatikan hal-hal seperti alat-alat keselamatan kerja agar lebih dapat menjaga keselamatan bawahannya, agar terciptanya kualitas para pekerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya. Peran pemerintah atau dinas pengawas tenaga kerja lebih memberikan

pengawasan terhadap pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja agar tidak terjadinya permasalahan yang timbul antara pekerja dan perusahaan, apabila terjadinya pelanggaran pun harusnya di beri sanksi yang tegas oleh pemerintah.

2. Sebaiknya pemerintah memperbaharui Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja khususnya untuk memeberikan sanksi yang lebih berat, karena masih kurangnya sanksi atau hukuman yang diberikan kepada pihak yang menyalahi peraturan tersebut, dan di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 juga harus di perbaharui mengingat kurangnya sanksi yang tertera terhadap pelanggaran keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta
- Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta Jakarta
- SoerjonoSoekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta
- R.M. SudiknoMertokusump, 1998, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta
- Imam Soepomo,1981, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan (Perlindungan Buruh)*, Pradya Paramita

Jamin Ginting, 2007, *Hukum Perseroan Terbatas*, Citra Aditya Bakti, Bandung

Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi Cetakan 5*, Rajawali Pers, Jakarta

Jurnal Ilmiah

Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, “*Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*”, *Kertha Patrika*, vol. 39, no. 1, April 2017, h.62,
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/download/32709/19795> diakses tanggal 21 Januari 2019 pukul 23.44 WITA.

I Wayan Agus Vijayantera, 2016, “*Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016*”, *Kertha Patrika*, vol. 38, no. 1, Januari-April 2016, h. 144,
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/download/30091/18463> diakses tanggal 21 Januari 2019 pukul 23.58.

Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Kesatuan Republik Indonesia Nomor Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2912)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Kesatuan Republik Indonesia Nomor Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)