

**Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Wanita
Dalam Hubungan Kerja Sebagai *Sales Promotion Girl* (SPG) Di PT.
Garuda Inovasi Semesta Denpasar***

Oleh:

Komang Mahendra**
I Nyoman Darmadha***
I Nyoman Mudana****

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstrak:

Promosi penjualan atau yang sering disebut *Sales Promotion* merupakan salah satu cara komunikasi yang dikenal dalam kategori promosi. Wanita yang bekerja sebagai *Sales Promotion* ini kemudian lebih dikenal di masyarakat dengan sebutan *Sales Promotion Girl* (SPG). *Sales Promotion Girl* (SPG) tentu saja memperoleh perlindungan hukum sebagaimana tenaga kerja pada umumnya. Perlindungan terhadap *Sales Promotion Girl* (SPG) dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar *Sales Promotion Girl* (SPG) serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum empiris. Perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja yang dalam hal ini adalah *Sales Promotion Girl* (SPG) adalah dengan menerbitkan sebuah surat perjanjian kerjasama. Surat perjanjian kerjasama tersebut dibuat antara direktur utama yang kemudian disebut sebagai pihak pertama dengan seorang putri SPG yang dalam perjanjian kemudian disebut

*Makalah ilmiah ini berasal dari ringkasan skripsi dengan judul "Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja Wanita Dalam Hubungan Kerja Sebagai *Sales Promotion Girl* (SPG) Di PT. Garuda Inovasi Semesta" tulisan ini dibuat bersama dengan pembimbing skripsi.

** Komang Mahendra sebagai penulis pertama, mahasiswa Fakultas Hukum universitas Udayana, korespondensi Jemsejot@gmail.com.

*** I Nyoman Darmadha, SH., MH sebagai penulis kedua.

**** I Nyoman Mudana, SH., MH sebagai penulis ketiga.

sebagai pihak kedua. Setiap SPG terikat kontrak selama 1 Tahun dengan mematuhi peraturan yang sudah tertera dalam perjanjian kerja. Apabila SPG melanggar salah satu peraturan yang berlaku, maka SPG tersebut akan dikenakan sanksi yang berlaku. Adapun tanggungjawab perusahaan terhadap *Sales Promotion Girl* (SPG) apabila terjadi kecelakaan kerja didalam perjanjian yang dibuat antara pihak perusahaan dengan *Sales Promotion Girl* (SPG) mencantumkan jaminan keselamatan kerja apabila pada saat melakukan pekerjaan *Sales Promotion Girl* (SPG) mengalami kecelakaan kerja dimana pihak perusahaan memberikan ganti kerugian/fasilitas yang biasanya berupa pertanggung jawaban biaya pengobatan yang di keluarkan selama perawatan, dimana besar tanggungan yang diberikan perusahaan terhadap *Sales Promotion Girl* (SPG) adalah pihak perusahaan akan menanggung semua biaya pengobatan *Sales Promotion Girl* (SPG) yang mengalami kecelakaan disaat jam kerja.

Kata Kunci : Tanggungjawab, Pekerja, Sales Promotion Girl (SPG).

Abstract:

Sales promotion or often called Sales Promotion is one of the methods of communication known in the promotion category. The woman who works as a Sales Promotion is then better known to the community as the Sales Promotion Girl (SPG). Sales Promotion Girl (SPG) certainly obtains legal protection as a workforce in general. The protection of Sales Promotion Girl (SPG) is intended to guarantee the basic rights of Sales Promotion Girl (SPG) and guarantee equal treatment without discrimination. Law Number 13 of 2003 concerning Labor is very meaningful in regulating the rights and obligations of workers and employers in implementing a mechanism of the production process. The research method used is a type of empirical legal research. Legal protection given by companies to workers who in this case are Sales Promotion Girl (SPG) is to issue a letter of cooperation agreement. The cooperation agreement is made between the president director who is then referred to as the first party with an SPG daughter who is then referred to as the second party in the agreement. Each SPG is bound by a contract for 1 year by complying with the regulations stated in the employment agreement. If the SPG violates one of the applicable regulations, the SPG will be subject to the applicable sanctions. The company's responsibility for the Sales Promotion Girl (SPG) in the event of a work accident in the agreement made between the company and the Sales Promotion Girl (SPG) includes a work safety

guarantee if during the Sales Promotion Girl (SPG) job a work accident where the company gives compensation / facilities that are usually in the form of medical treatment coverage incurred during treatment, where the amount of responsibility the company gives to the Sales Promotion Girl (SPG) is that the company will cover all medical expenses for Sales Promotion Girl (SPG) that have an accident during working hours.

Keywords: Responsibilities, Workers, Sales Promotion Girl (SPG).

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun sampai 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.¹ Setiap pekerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Bekerja merupakan hak bagi pria maupun wanita. Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) mengatur bahwa, setiap tenaga kerja memiliki hak/kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Artinya hal ini membuka peluang kerja bagi pria maupun wanita untuk berhak mendapatkan pekerjaan yang layak. Salah satunya wanita dapat bekerja disektor industri periklanan, guna meningkatkan mutu pemasaran khususnya di Indonesia, dimana wanita sebagai perantara dalam membantu memasarkan dan mengiklankan produk terbaru dari suatu perusahaan sebagai *Sales Promotion* melalui *agency*.

Promosi penjualan atau yang sering disebut *Sales Promotion* merupakan salah satu cara komunikasi yang dikenal dalam kategori promosi. *Sales Promotion* ini dapat dilakukan oleh pria maupun wanita, namun dalam kenyataannya banyak perusahaan yang mencari sales promotion wanita, hal ini dikarenakan dari segi penampilan dan cara berbicara dengan

¹Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, h. 6.

konsumen, wanita lebih memiliki daya tarik dibanding pria sebagai *Sales Promotion*. Wanita yang bekerja sebagai *Sales Promotion* ini kemudian lebih dikenal di masyarakat dengan sebutan *Sales Promotion Girl* (selanjutnya disebut sebagai SPG).

Pengertian dari SPG menurut Poerwodarminto dalam buku Kamus Umum Bahasa Indonesia dikatakan bahwa, SPG merupakan suatu profesi yang bergerak dalam pemasaran atau promosi suatu produk. Dimana biasanya profesi ini biasanya menggunakan wanita yang mempunyai karakter fisik yang menarik sebagai usaha untuk menarik perhatian konsumen.¹

SPG merupakan perempuan yang bertugas sebagai agen pemasaran dan penjualan. Pada saat memasarkan produknya biasanya perusahaan meminta bantuan kepada *agency* sebagai pihak yang menghubungkan perusahaan tersebut dengan SPG. Bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak *agency* dalam hubungan kerja dengan pihak SPG ada yang berbentuk tertulis maupun ada yang berbentuk lisan. Namun kenyataan di lapangan sering dibuat dalam bentuk lisan, sehingga isinya sering tidak dipenuhi oleh kedua belah pihak. Hal ini yang menjadi persoalan bagaimana perlindungan hukum yang diberikan perusahaan kepada SPG.

Dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

¹W. J. S. Poerwadarminta, 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Bandung, h. 198.

Indonesia sebagai Negara yang berdasarkan atas hukum, tentunya tidak terlepas dari keterkaitannya dengan hak asasi manusia.¹ Mengenai hal perlindungan hukum pemerintah wajib melindungi hak asasi warganya berdasarkan prinsip anti diskriminasi, demokrasi keadilan sosial setara persamaan hak.² Sedangkan demokrasi disini berarti bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi sesuai dengan prinsip demokrasi.³ Dengan demikian, maka SPG tentu saja memperoleh perlindungan hukum sebagaimana tenaga kerja pada umumnya. Perlindungan terhadap SPG dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar SPG serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi.

Selain itu juga terdapat dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. moral dan kesusilaan agama.
- c. kelakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama.

Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja

¹Desak Made Pratiwi Dharayanti, 2018, “Pemberian Bantuan Hukum Dalam Perkara Pidana Oleh Advokat Dilihat Dari Perspektif Hak Asasi Manusia”, Jurnal Kertha Patrika Vol. 40, No. 3, Desember 2018, Fakultas Hukum Universitas Udayana. h. 8,
url:<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/18064/11731>
diakses tanggal 10 Juni 2019

²I Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, h. 58

³I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, h. 72.

maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

1.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum kecelakaan kerja untuk *sales promotion girl* (SPG) pada PT. Garuda Inovasi Semesta di Denpasar. Untuk mengetahui pertanggungjawaban perusahaan terhadap *sales promotion girl* (SPG) apabila terjadi kecelakaan kerja pada PT. Garuda Inovasi Semesta di Denpasar.

II. ISI

2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yuridis-empiris. Jenis penelitian ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mendapatkan kebenaran, yaitu dengan membandingkan aturan yang ada dengan pelaksanaannya atau kenyataan dalam masyarakat (*dasollen* dan *dassein*).¹

Penelitian yuridis, yaitu dengan melihat dari aspek-aspek hukum sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku.

¹Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, h. 36.

Penelitian empiris diteliti dari sifat hukum yang nyata sesuai dengan kenyataan yang hidup di dalam masyarakat. Jadi penelitian empiris harus dilakukan di lapangan dengan menggunakan metode teknik lapangan.¹

2.2 Analisis

2.2.1 Pelaksanaan Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja Terhadap Sales Promotion Girl Berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan

Pekerja/Buruh adalah tulang punggung perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Mempekerjakan wanita dalam perusahaan tidaklah mudah karena secara fisik sangat berbeda dengan pria yang lebih utama kesusilaan pekerja wanita wajib dijaga.²

Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktifitas dan kestabilan

¹M. Hilman, 1995, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Cet. I, Mandar Maju, Bandung, h. 62.

²Diah Fitriani, 2015, *Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol 4, No. 2, September, 2015, H. 377.
url:<https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/18064/11731> diakses pada tanggal 3 April 2019 Pukul 20.06 WITA

perusahaan.¹ Dimana perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya.

Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak. Dimana kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diartikan terciptanya kesejahteraan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Seorang yang bekerja di suatu perusahaan dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan baik dan tidak pernah absen apabila kondisi kesehatan pekerja/buruh dalam keadaan sehat. Hal ini dapat tercapai manakala kesejahteraan yang diberikan pengusaha dapat terpenuhi. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah kecelakaan serta penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi sedini mungkin.

Kecelakaan kerja tidak hanya terjadi di ruangan kerja saja, tetapi juga kecelakaan yang terjadi sejak pekerja meninggalkan rumahnya menuju tempat bekerjanya sampai dia pulang kembali ke rumahnya dengan melalui jalan yang biasa dilaluinya. Kecelakaan kerja yang terjadi di jalan raya atau yang terjadi selama seorang pekerja melakukan

¹Zainal Asikin dkk, 2002, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 4, Raja Grafindo, h. 96

pekerjaan atas perintah atasan dianggap kecelakaan kerja, sebaliknya tidak dianggap kecelakaan kerja apabila seorang pekerja di dalam perjalanannya menuju ke tempat kerja atau pulang kerja mampir terlebih dahulu ke suatu tempat dan terjadi kecelakaan di tempat itu. Kecelakaan yang demikian tidak dianggap sebagai kecelakaan kerja kalau mampirnya itu untuk tugas pribadi atau tugas rumah.

Hubungan antara perusahaan pemberi kerja dan pekerja sendiri itu seharusnya menciptakan suatu hubungan yang saling membutuhkan. Namun dalam kenyataannya sering kali terdapat perselisihan. Hal ini bisa dihindari jika para pihak menyadari hak dan kewajibannya. Menurut UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja, yakni “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja yang dalam hal ini adalah *Sales Promotion Girl* (SPG) adalah dengan menerbitkan sebuah surat perjanjian kerjasama. Menurut Bapak Fernando Runtunewe sebagai regional manager, surat perjanjian kerjasama tersebut dibuat antara direktur utama yang kemudian disebut sebagai pihak pertama dengan seorang putri SPG yang dalam perjanjian kemudian disebut sebagai pihak kedua. Setiap SPG terikat kontrak selama 1 Tahun dengan mematuhi peraturan yang sudah tertera dalam perjanjian kerja. Apabila SPG melanggar salah satu peraturan yang berlaku, maka SPG

tersebut akan dikenakan sanksi yang berlaku. (wawancara tanggal 13 Desember 2017).

2.2.2 Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Sales Promotion Girl Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja

Metode dengan tanggung jawab pengusaha ini maksudnya adalah membebaskan tanggung jawab untuk menanggung buruh yang terkena resiko kerja, sepenuhnya pada pengusaha (*employers liability*). Metode ini didasarkan pada prinsip, bahwa siapa yang mempekerjakan buruh tentu harus bertanggung jawab atas buruh itu. Metode ini pernah dipergunakan hingga masa kemerdekaan akan tetapi karena dirasa mempunyai kelemahan maka metode ini pun ditinggalkan.¹

Yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukan dan menjelaskan tentang:
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan pelindung yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.

¹Zainal Asikin, *op. cit*, h. 103.

- d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara Cuma-Cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja (Dinas Tenaga Kerja) setempat.
 - f. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan

perundang-undangan mauun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.¹

Menurut Bapak Fernando Runtunewe sebagai *regional manager*, pada perjanjian yang dibuat antara pihak perusahaan dengan SPG mencantumkan jaminan keselamatan kerja apabila pada saat melakukan pekerjaan SPG mengalami kecelakaan kerja dimana pihak perusahaan memberikan ganti kerugian/fasilitas yang biasanya berupa pertanggung jawaban biaya pengobatan yang di keluarkan selama perawatan, dimana besar tanggungan yang diberikan perusahaan terhadap SPG adalah pihak perusahaan akan menanggung semua biaya pengobatan SPG yang mengalami kecelakaan disaat jam kerja.(wawancara tanggal 13 Desember 2017).

Menurut saudari Armia salah satu SPG dari perusahaan, bukan hanya memberikan ganti kerugian apabila terjadi kecelakaan kerja, untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan pihak perusahaan juga telah memberikan *Team Leader* (selanjutnya disebut TL) dimana tugas dari TL ini sendiri adalah mengawasi dan melindungi SPG pada saat melakukan pekerjaan di lapangan. Adanya pengawasan maupun penjagaan dari TL ini sendiripun tentunya untuk dapat mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja seperti cedera ataupun pelecehan-pelecehan yang dapat ditimbulkan pada saat SPG melakukan pekerjaan.(wawancara tanggal 13 Desember 2017).

¹ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 12, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.135-136.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Bahwa dalam pelaksanaannya PT. Garuda Inovasi Semesta belum melaksanakan perlindungan hukum yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi setiap pekerjaanya, dimana PT. Garuda Inovasi Semesta tersebut tidak mendaftarkan setiap pekerjaanya kedalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berdasarkan atas hukum ketenagakerjaan dimana perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan terhadap SPG wajib diberikan dengan cara menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Bentuk pertanggungjawaban yang diberikan oleh PT. Garuda Inovasi Semesta terhadap SPG apabila terjadi kecelakaan pada saat jam kerja adalah dengan memberikan ganti kerugian dari kecelakaan yang timbul pada saat SPG melaksanakan pekerjaan, dimana PT. Garuda Inovasi Semesta akan menanggung semua kerugian yang ditimbulkan akibat kecelakaan pada saat SPG melaksanakan pekerjaan. Bentuk pertanggungjawaban lainnya yang diberikan oleh PT. Garuda Inovasi Semesta terhadap SPG adalah dengan cara mengikut sertakan penjaga atau pengawas yang disebut TL pada saat SPG melaksanakan pekerjaannya.

3.2 Saran

1. Sebaiknya PT. Garuda Inovasi Semesta segera mendaftarkan setiap pekerjaanya kedalam program Jaminan Sosial Tenaga

Kerja dan Pemerintah juga lebih memperhatikan atau lebih tegas dalam melakukan pengawasan terhadap pemberi kerja atau pengusaha agar memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja diharapkan agar sebelumnya pihak PT. Garuda Inovasi Semesta melakukan sosialisasi tentang kecelakaan kerja yang mungkin terjadi terhadap SPG selama melaksanakan pekerjaannya agar dalam melaksanakan pekerjaannya SPG dapat lebih menjaga keselamatannya di dalam melaksanakan pekerjaan.

Daftar Pustaka

Asikin, Zainal dkk, 2002, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.4, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hilman, M, 1995, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Cet. I, Mandar Maju, Bandung.

Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 12, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Nasution, Johan, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.

Poerwadarminta, W. J. S, 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Bandung.

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

_____, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.

Jurnal Ilmiah

Diah Fitriani, 2015, *Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol 4, No. 2, September, 2015, H. 377.

url:<https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/18064/11731>

Desak Made Pratiwi Dharayanti, 2018, *Pemberian Bantuan Hukum Dalam Perkara Pidana Oleh Advokat Dilihat Dari Perspektif Hak Asasi Manusia*, Jurnal Kertha Patrika Vol. 40, No. 3, Desember 2018, Fakultas Hukum Universitas Udayana. h. 8,

url:<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/18064/11731>

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambah Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.