

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Perekonomian tidak dapat dilepaskan dari tenaga kerja dimana tenaga kerja dapat dikatakan pula sebagai tulang punggung suatu perusahaan sehingga keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerjanya.

Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti, pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, maupun pekerja tetap.¹ Didalam Undang-Undang Ketenaga kerjaan ditentukan beberapa jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan pekerja harian lepas sedangkan pekerja waktu tidak tertentu merupakan pekerja tetap.

Terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa perjanjian mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja.² Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari

¹I Made Ratha Arianta, 2019. *Penyelesaian Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Bagi Pekerja di Villa Cepaka Masbadung*, Vol. 7 No. 12, Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali, h.3.

² Falentino Tampongangoy, 2013, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*, Vol. 1 No. 1, Jurnal Hukum Universitas Sam Ratulangi, h. 150.

perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.³ Hubungan hukum keperdataan terjadi secara langsung antara pekerja dengan pengusaha yang biasa disebut dengan hubungan kerja dikarenakan adanya perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UUK yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁴ Adapun jenis-jenis perjanjian kerja yang ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta memenuhi syarat-syarat, antara lain

1. harus mempunyai jangka waktu tertentu
2. adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. tidak mempunyai syarat masa percobaan

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian ini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja ini berlaku terus, sampai:

1. pihak pekerja memasuki usia pensiun 55 tahun
2. pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan

³Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, h. 59.

⁴I Gusti Agung Dwi, 2017, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Puri Bagus Candidasa*, Vol. 05 No. 05, Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali, h. 4.

3. pekerja meninggal dunia
4. adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan pekerja harian/*daily worker* sedangkan Pekerja Waktu Tidak Tertentu merupakan pekerja tetap, biasanya pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja harian tidak mendapatkan jaminan sosial dikarenakan pekerja harian biasanya tidak dipekerjakan lagi oleh pemberi kerja setelah jangka waktu kerja tersebut telah selesai. Umumnya pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.⁵

Salah satu macam tenaga kerja adalah tenaga kerja harian lepas dimana Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadirannya secara harian.⁶ Daily Worker atau Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-hari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan.

Perjanjian kerja harian lepas kerap digunakan pelaku bisnis karena memiliki tingkat efisiensi anggaran yang baik bagi pihak manajemen. Sebagai contoh pihak manajemen suatu perusahaan memiliki acara yang diselenggarakan tempat

⁵Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta: Grafindo Persada, h. 23.

⁶ Irna Rahmawati, 2017, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas Pt. Pillar Permata)*, Vol. 4 No. 4, Jurnal Hukum Universitas Negeri Surabaya, h.2.

tersebut dengan skala besar, yang dimana memerlukan tambahan tenaga kerja bersifat sementara saja. Momentum tersebut yang akan membuat pihak manajemen mencari tenaga kerja harian lepas untuk mengisi kekurangan tenaga tersebut.

Mengingat peran pekerja bagi perusahaan yang begitu penting membuat pekerja harus mendapat perlindungan dalam melakukan pekerjaannya. Termasuk pula resiko kecelakaan kerja yang tinggi juga menjadi pertimbangan dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Termasuk 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. Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan amanan hak setiap pekerja. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah di kerjakannya.⁷

Dalam hal perlindungan terhadap pekerja pemerintah selalu berupaya untuk memberikan fasilitas yang terbaik untuk seluruh rakyatnya, agar seluruh rakyat Indonesia dapat merasakan perlindungan hukum. Pekerja sebagai warga Negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.⁸

⁷Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.7

⁸ Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 22 (selanjutnya disebut Zaeni Ashyadie I)

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.⁹ Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pemerintah telah berupaya untuk melindungi tenaga kerja di Indonesia. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Setiap tenaga kerja mempunyai hak-hak untuk mendapat perlindungan yang terdapat dalam Pasal 86 ayat (1) UU ketenagakerjaan, perlindungan tersebut meliputi perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan; dan,
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Terjadinya perlindungan tenaga kerja dikarenakan adanya perjanjian atau kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu oleh pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha, sehingga menimbulkan adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak tersebut. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pemilik perusahaan yang memuat ketentuan yang disepakati bersama.¹⁰

Salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dimplementasikan dalam bentuk jaminan sosial guna memberikan perlindungan sosial ekonomi

⁹Ida Bagus Adhitya Prayoga D, 2019, *Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Pada PT. Mardika Griya Prasta Di Denpasar*, Vol. 07 No.12, Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali, h.7.

¹⁰Yuliana, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Harian Lepas Terhadap Kecelakaan Kerja dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan (Studi di Hotel Villa Ombak)*, Jurnal Hukum Mataram, h.3.

kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya 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.¹¹ Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat dari *economic and social distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja) misalnya karena sakit, kecelakaan, melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cacat badan, ketuaan, kematian, dan lain-lain. Perlindungan itu diberikan kepada anggota-anggota masyarakat melalui program-program tertentu misalnya penggantian biaya perawatan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan keluarga, dan lain-lain.¹²

Pemerintah dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja melalui upaya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial atau biasa disebut dengan BPJS. BPJS yang dahulu bernama Jaminan sosial ketenagakerjaan atau biasa disebut JAMSOSTEK, merupakan lembaga atau badan hukum yang dibentuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program jaminan sosial guna menjamin masyarakat Indonesia agar mendapat kehidupan yang lebih layak. Berdasarkan UU No 24 tahun 2011, BPJS dibagi menjadi 2 yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS kesehatan menyelenggarakan

¹¹BPJS Indonesia, 2017 :“Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”, URL: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html> (Di akses tanggal 26 Desember 2019)

¹²Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, h. 104.

jaminan kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 program, yaitu;

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan hari tua;
- c. Jaminan pensiun; dan
- d. Jaminan kematian.

Dengan banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia, tenaga kerja yang diperlukan tentu tidaklah sedikit, dengan tenaga kerja yang jumlahnya besar tentu terdapat resiko-resiko yang dialami oleh pekerja/buruh saat melakukan pekerjaannya. Resiko yang dialami dapat berupa sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja, disaat hari tua, maupun meninggal dunia. Perlindungan tenaga kerja merupakan perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku.¹³ Dengan segala resiko yang dapat dialami oleh para pekerja/buruh, pemerintah mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan para pekerjanya kedalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Mengingat pekerja harian lepas akan menguntungkan pengusaha karena perusahaan tidak terbebani dengan biaya karena jumlah tenaga kerjanya¹⁴ pemerintah dalam mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan jaminan sosial

¹³ Rinie Ardiati Tindatu, 2016, *Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Vol.4 No.7, Jurnal Hukum Universitas Sam Ratulangi, h. 47.

¹⁴ Made Dwi Anugrah Putra, 2019, *Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort*, Vol.07 No.01, Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali, h.3.

untuk pemberi kerja dan pekerjanya diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang menyebutkan "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pkerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti". Namun dalam prakteknya masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya kedalam program BPJS, hal tersebut merupakan kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan para pekerjanya untuk mendapatkan hak-haknya dan juga melindungi para pekerjanya dari resiko kecelakaan kerja yang di alami dikemudian hari sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja sudah ada penggantian ganti ruginya.

Program BPJS merupakan jaminan sosial yang merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Sosial Nasional¹⁵ yang penting bagi pekerja karena itu perusahaan wajib untuk mendaftarkan para pekerjanya ke dalam program BPJS namun masih ada perusahaan-perusahaan yang belum mendaftarkan para pekerjanya dalam program BPJS seperti yang terdapat pada perusahaan kebun Binatang Bali Zoo. Dengan adanya perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam Program BPJS maka pihak BPJS dapat memberikan sanksi-sanksi yang sesuai dengan UU yang berlaku yang mana setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan jaminan sosial Program jaminan sosial bertujuan untuk menjamin keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko yang dihadapi para pekerja/buruh karena Pekerja merupakan salah satu faktor produksi

¹⁵ Agus Pramusinto, 2017, *Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Masyarakat (Studi di RSUD Hasanuddin Damrah Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu)*, Vol. 23 No. 02, Jurnal Nasional Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, h.199.

yang penting dalam suatu perusahaan serta mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional.¹⁶ Perjanjian kerja harian lepas kerap digunakan pelaku bisnis karena memiliki tingkat efisiensi anggaran yang baik bagi pihak manajemen. Sebagai contoh pihak manajemen suatu perusahaan akan memiliki acara yang diselenggarakan tempat tersebut dengan skala besar, yang dimana memerlukan tambahan tenaga kerja bersifat sementara saja. Momentum tersebut yang akan membuat pihak manajemen Kebun Binatang Bali Zoo mencari tenaga kerja harian lepas untuk mengisi kekurangan tenaga tersebut.

Kebun Binatang Bali Zoo memiliki jenis-jenis pekerja antar lain pekerja tetap, dan pekerja harian/*daily worker*. Dikarenakan banyaknya pekerja yang dimiliki oleh Kebun Binatang Bali Zoo, sangat penting untuk pekerjaanya mendapatkan jaminan sosial. Jaminan sosial tersebut berguna apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat para pekerja melakukan pekerjaannya, jaminan sosial tersebut dapat menjadi tunjangan bagi pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja. Namun penulis tertarik untuk mengusulkan penelitian guna menyusun skripsi. Maka dari itu penulis mengangkat judul skripsi mengenai

"PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN KEBUN BINATANG BALI ZOO TERHADAP *DAILY WORKER* YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka terdapat rumusan masalah yang timbul dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut adalah:

¹⁶Suhartoyo, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Peserta BPJS Kesehatan di Rumah Sakit*, Vol. 01 No. 02, Jurnal Hukum Universitas Diponegoro, h. 52.

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum kecelakaan kerja terhadap *Daily Worker* pada di Perusahaan Kebun Binatang Bali Zoo?
2. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban Perusahaan Kebun Binatang Bali Zoo terhadap *Daily Worker* yang mengalami kecelakaan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk melatih menyatakan pikiran secara tertulis serta mengembangkan ilmu pengetahuan hukum.
2. Untuk memberikan kontribusi ilmiah terkait dengan permasalahan hukum dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu dalam bidang hukum perdata khususnya hukum ketenagakerjaan.
3. Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk memahami pelaksanaan perlindungan hukum kecelakaan kerja terhadap *Daily Worker* pada di Perusahaan Kebun Binatang Bali Zoo.
2. Untuk memahami bentuk pertanggungjawaban Perusahaan Kebun Binatang Bali Zoo terhadap *Daily Worker* yang mengalami kecelakaan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagai bentuk referensi terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pemberian perlindungan

hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja sebagai daily worker di suatu perusahaan pada saat mengalami kecelakaan kerja.

1.5 Metodologi

1.5.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara-cara berpikir dan berbuat yang dipersiapkan dengan baik untuk mengadakan penelitian dan guna mencapai tujuan penelitian. Adapun sifat dari keilmuan ilmu hukum yang bersifat sui generis, penelitian hukum mempunyai karakter yang khusus dari kekhususan sifat tersebut maka penelitian hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Dalam penulisan skripsi ini akan digunakan metode penelitian secara hukum empiris, pokok kajiannya adalah "hukum yang dikonsepsikan sebagai perilaku nyata sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat.¹⁷ Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, yang dilakukan dengan berinteraksi langsung dengan obyek yang diteliti.¹⁸

1.5.2 Jenis Pendekatan

Dalam jenis pendekatan penelitian ini adalah pendekatan yang dipergunakan untuk mengkaji permasalahan yang diajukan yaitu menggunakan pendekatan fakta dan pendekatan perundang-undangan. Jenis pendekatan hukum fakta disajikan secara konkrit dengan hasil yang diperoleh melalui turun langsung

¹⁷Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 52

¹⁸Amiruddin dan Asikin H. Zainal, 2013, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 58

dilapangan maupun melalui penelusuran perpustakaan. Sedangkan pendekatan perundang-undangan ialah penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) biasanya di gunakan untuk meneliti peraturan perundang-undangan yang dalam penormaanannya masih terdapat kekurangan atau malah menyuburkan praktek penyimpangan baik dalam tataran teknis atau dalam pelaksanaannya dilapangan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi. Pendekatan perundang-undangan ini misalnya dilakukan dengan mempelajari konsistensi/kesesuaian antara Undang-Undang Dasar dengan Undang-Undang, atau antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang yang lain.¹⁹

1.5.3 Sumber Data Hukum

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primier, sumber data sekunder, dan sumber data tersier yaitu, sebagai berikut :

1. Sumber Data Primer

Data primer menurut Zainudin Ali adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya.²⁰Berdasarkan sumber data primer penelitian ini dipergunakan. Dari memperoleh data primer melalui turun langsung di lapangan dilakukan dengan

¹⁹<https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/> diakses pada tanggal 10 Januari 2022, pkl. 21.00 Wita

²⁰Zainuddin Ali, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 51

cara wawancara (*Interview*) melalui proses tanya jawab lisan melalui pihak yang terkait dalam permasalahan skripsi ini sehingga memperoleh data lebih mendalam dan akurat seperti wawancara dengan pimpinan (*manager*) dan karyawan yang bekerja di perusahaan Kebun Bali Zoo Bali.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui library research yaitu dengan mengkaji bahan-bahan bacaan yang ada kaitannya dengan permasalahan. Data sekunder terdiri dari tiga bagian yaitu :

- a. Bahan hukum primer, yang bersumber dari peraturan perundang-undangan terkait dengan permasalahan yang dibahas. Seperti Undang-Undang Dasar tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Bahan hukum sekunder, yang bersumber dari jurnal-jurnal atau hasil dari penelitian seseorang.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan pendukung atau penunjang yang bersumber dari kamus atau ensiklopedia.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data Hukum

Teknik dari pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Teknik wawancara

Dalam teknik wawancara ini untuk mendapatkannya suatu informasi yang nyata dengan cara tanya jawab kepada informan dan responden untuk menunjangnya data-data yang diperoleh melalui dokumen atau memperoleh

melalui lapangan terkait dengan penelitian ini. Informan merupakan orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan.

2. Teknik dokumentasi

Teknik ini digunakan dengan cara mengumpulkan berdasarkan data yang berdasarkan berbentuk tulisan melalui dengan cara membaca, mempelajari, memahami data-data yang sesuai dengan hukum dari permasalahan yang dikaji berupa literatur, dokumen dan lain-lain.

1.5.5 Teknik Analisis Data Hukum

Setelah data lapangan (data primer) maupun data sekunder terkumpul, maka data-data tersebut akan diolah dengan menggunakan teknik pengolahan data secara kualitatif. Yang dimaksud dengan teknik pengolahan data secara kualitatif yaitu memilih data dengan kualitasnya untuk dapat menjawab permasalahan yang diajukan. Lalu dari data yang terkumpulkan diolah dengan cara menyusun data-data secara sistematis sehingga diperoleh gambaran secara utuh untuk memudahkan dalam mengambil suatu kesimpulan.

1.5.6 Hipotesis

Secara garis besar dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa hipotesa yang dapat diambil adalah:

1. Perlindungan hukum yang diberikan oleh pihak kebun binatang Bali Zoo terhadap Daily Worker yang mengalami kecelakaan kerja dapat memberikan upaya preventif dan refresif. Upaya preventif dengan menyediakan kotak P3K yang dapat digunakan apabila terjadi kecelakaan kerja sedangkan upaya

refresif dengan memberikan santunan kepada pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja.

2. Bentuk pertanggungjawaban dari Kebun Binatang Bali Zoo terhadap pekerja Daily Worker apabila mengalami kecelakaan kerja yaitu Kebun Binatang Bali Zoo akan membiayai biaya pengobatan dari pekerja tersebut.

1.6 Ruang Lingkup

Untuk mendapatkan pembahasan yang sistematis dan tidak jauh menyimpang dari permasalahan, maka dalam pembahasan akan di batasi sesuai dengan permasalahan yang ada. Pelaksanaan perlindungan hukum kecelakaan kerja terhadap *Daily Worker* pada di Perusahaan Kebun Binatang Bali Zoo

Selanjutnya terhadap pembahasan yang kedua yang akan di bahas hanya pada bentuk pertanggungjawaban Perusahaan Kebun Binatang Bali Zoo terhadap *Daily Worker* yang mengalami kecelakaan kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi disusun untuk memberikan gambaran mengenai penelitian ini. Secara terperinci dikemukakan sistematika dan uraian singkat mengenai isi dari masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi, ruang lingkup serta sistematika penelitian yang menggambarkan garis besar pokok pembahasan secara menyeluruh.

BAB II KAJIAN TEORITIS TENTANG PERUSAHAAN, PERTANGGUNGJAWABAN, TENAGA KERJA DAN KECELAKAAN KERJA.

Pada bagian ini menguraikan tentang pengertian perusahaan, pertanggungjawaban, kecelakaan kerja dan daily worker.

BAB III BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KECELAKAAN KERJA TERHADAP DAILY WORKER DI PERUSAHAAN KEBUN BINATANG BALI ZOO

Pada bab ini dibahas mengenai pelaksanaan perlindungan hukum pada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap daily worker mengalami kecelakaan kerja.

BAB IV BENTUK PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN KEBUN BINATANG BALI ZOO TERHADAP DAILY WORKER YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA

Pada bab ini menyajikan tentang upaya yang diperlukan oleh perusahaan kebun binatang bali zoo terkait kendala yang di alami saat memberikan perlindungan hukum terhadap daily worker yang mengalami kecelakaan kerja. Serta bentuk dari pertanggungjawaban yang dilakukan oleh perusahaan kebun binatang Bali Zoo.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan simpulan berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya serta saran-saran yang dapat diberikan. Diungkapkan juga mengenai keterbatasan dari penelitian yang dilakukan.

