BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor pariwisata merupakan sektor yang sering digunakan oleh masyarakat untuk menghilangkan kejenuhan dalam rutinitas sehari-hari. Meluangkan waktu sehari dalam seminggu untuk berekreasi ketempat-tempat objek wisata dapat memulihkan segala kejenuhan yang dialami menjadikan pikiran yang lebih segar. Rekreasi ke objek wisata juga dapat menambah kekompakan dan keakraban dalam anggota keluarga. Akhir-akhir ini juga banyak objek wisata yang memberikan fasilitas-fasilitas yang sangat mendukung untuk menambah kreatifitas dari anak-anak, seperti D.I. Yogyakarta ini yang sangat padat dengan beragam kegiatan masyarakat, bisa membuat tingkat kejenuhan setiap individu sangat tinggi, sehingga masyarakat perlu adanya wisata atau rekreasi untuk menghilankan kejenuhan tersebut.

Ada bermacam-macam objek wisata di D.I. Yogyakarta ini, dari mulai wisata alam, wisata sejarah, wisata belanja, dan bahkan ada juga yang berwisata sambil menambah pengetahuan tentang hewan yaitu kebun binatang. Satu-satunya kebun binatang di Yogyakarta adalah Gembira Loka yang tidak hanya menyuguhkan hewan-hewan yang ada, tetapi ditambah dengan fasilitas-fasilitas yang bisa dianggap lengkap untuk keluarga berwisata.

Sejarah objek wisata Gembira Loka yang pembangunannya berasal dari keinginan Sri Sultan Hamengkubuwono VIII pada tahun 1933 akan sebuah tempat hiburan yang dinamakan Kebun Rojo. Ide tersebut baru terealisasikan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono IX dengan bantuan dari Ir. Karsten, seorang arsitek berkebangsaan Belanda. Ir. Karsten kemudian memilih lokasi di sebelah barat sungai Winongo, karena dianggap sebagai tempat paling ideal untuk pembangunan Kebun Rojo tersebut. Namun akibat dampak Perang Dunia II dan juga pendudukan oleh Jepang, maka pembangunan Kebun Rojo terhenti.[1]

Pada saat proses pemindahan ibu kota negara dari Yogyakarta kembali ke Jakarta di tahun 1949 dan setelah berakhirnya Perang Dunia II, tercetus lagi sebuah ide untuk memberikan kenang-kenangan kepada masyarakat Yogyakarta berupa sebuah tempat hiburan dari Pemerintah pusat yang dipelopori oleh Januismadi dan Hadi, SH. Ide tersebut mendapat sambutan hangat dari masyarakat Yogyakarta, akan tetapi realisasinya masih belum dirasakan oleh masyarakat. Hingga tahun 1953, dengan berdirinya Yayasan Gembira Loka Yogyakarta, yang diprakarsai oleh Sri Sultan Hamengkubuwono IX dan Sri Paduka K.G.P.A.A. Paku Alam VIII sebagai ketua, maka pembangunan Kebun Rojo yang tertunda baru benar-benar dapat terealisasikan.[2]

Selang beberapa tahun kemudian, tepatnya tahun 1959, K.G.P.A.A. Paku Alam VIII menunjuk Tirtowinoto untuk melanjutkan pembangunan Gembira Loka. Dipilihnya Tirtowinoto karena yang bersangkutan dinilai memiliki kecintaan terhadap alam dan minat yang besar terhadap perkembangan Gembira Loka.

---

[1] http://gembiralokazoo.com/page/sejarah.html ,16 April 2013, 19.10.
[2] *Ibid.*

Ternyata sumbangsih Tirtowinoto yang tidak sedikit, baik dalam hal pemikiran maupun material, terbukti mampu membawa kemajuan yang sangat pesat bagi Gembira Loka. Pada ahun 1978, ketika koleksi satwa yang dimiliki semakin lengkap, pengunjung Gembira Loka mencapai 1,5 juta orang.[3]

Dalam perkembangannya, pada bulan November 2009 Yayasan Gembira Loka menjalin kerjasama dengan PT. Buana Alam Tirta untuk mengelola Gembira Loka dan diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi Gembira Loka di masa depan.[4]

Objek wisata Gembira Loka merupakan objek wisata bersinggungan langsung dengan satwa yang sangat beragam dan memiliki tingkat resiko yang sangat tinggi, sehingga membuat pengelola dari objek wisata untuk memperkerjakan para karyawan yang bisa mengurus dan merawat satwa-satwa tersebut yang disebut dengan *Keeper*. Ada nama khusus untuk *Keeper* gajah yang disebut dengan *Mahout*. *Keeper* tersebut berfungsi untuk membuat satwa yang ada di Gembira Loka terawat dari segala segi yang menunjang untuk satwa tersebut dapat menghibur para pengunjung yang datang. Hal tersebut merupakan salah satu komitmen dari pengelola untuk memberikan rasa hiburan dan rasa aman terhadap para pengunjung yang datang.

Sebagai seorang petugas *Keeper* sangat tidaklah mudah. Sebab, disamping mereka mempunyai keahlian khusus, mencintai satwa, juga para *Keeper* berani dengan resiko dari tugas yang mereka jalankan. Para *Keeper* juga harus mengetahui keadaan yang terjadi dengan satwa yang mereka jaga dan rawat

[3]*Ibid.*
[4]*Ibid.*

dengan tujuan membuat para pengunjung menjadi tenang, nyaman, dan terhibur saat berkunjung ke Gembira Loka Yogyakarta.

Dengan resiko yang sangat besar ditanggung oleh para *Keeper*, mereka juga harus mendapatkan suatu jaminan keselamatan kerja dari resiko pekerjaan yang mereka jalani. Pengelola Gembira Loka sudah memberikan jaminan keselamatan dari resiko kerja dengan memberikan jaminan keselamatan Jamsostek untuk semua para karyawannya, termasuk juga dengan *Keeper*. Melihat dari resiko pekerjaan yang mereka jalani, seharusnya dan selayaknya mereka mempunyai asuransi khusus untuk para *Keeper*. Sebab, mereka secara langsung bersentuhan dengan para satwa yang ada saat bertugas.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pihak pengelola dari Gembira Loka seharusnya memberikan dan menjamin keselamatan dari para *Keeper* yang ada dengan memberikan asuransi yang khusus.

Menurut pengelola Gembira Loka, kecelakaan kerja yang terjadi dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Kecelakaan yang terjadi akibat dari perilaku satwa. *Keeper* akan mendapatkan klaim Jamsostek sampai sembuh.
2. Kecelakaan yang terjadi akibat kelalaian dari *Keeper*. *Keeper* akan mendapatkan Jamsostek, tetapi disertai dengan Surat Peneguran dari pihak pengelola.

Dengan melihat kategori kecelakaan kerja yang diberikan oleh pengelola. Maka, dapat dilihat bahwa pembedanya tersebut hanya kecelakaan yang merupakan kelalaian dari *Keeper* mendapatkan Surat Peneguran, tetapi untuk dari

kecelakan yang disebabkan oleh akibat perilaku satwa tidak mendapatkan suatu pembayaran ganti kerugian dari pihak pengelola. Hanya *Keeper* mendapatkan Jamsostek saja.

Melihat dari peraturan yang dibuat oleh pengelola tersebut, disimpulkan bahwa tidak ada perlindungan hukum khusus yang diberikan oleh pihak pengelola. Semua karyawan mempunyai hak dan keistimewaan yang sama. Dari mulai karyawan yang bertugas menjaga tiket sampai seorang *Keeper* yang tugasnya langsung berhadapan dengan binatang-binatang yang ada di kandang, yang secara logika bahwa tugas dari seorang *Keeper* sangatlah beresiko terhadap adanya kecelakaan kerja yang akan dialaminya. Namun, oleh pengelola tidak mendapatkan suatu perlakuan yang khusus.

Selaku tenaga-tenaga yang produktif, maka sewajarnya mereka diberi jaminan sosial yang wajar untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja pada waktu kini dan pada waktu hari tuanya kelak.[5]

Dalam hubungan ini para karyawan dengan pengelola mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian kerja yang berupa lisan maupun tertulis untuk lebih memperkuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hal ini para *Keeper* mengikatkan diri dengan bekerja kepada pengelola, mendapatkan gaji, dan pengelola sebagai pengusaha mendapatkan jasa dari *Keeper* dan bersedia untuk membayar upah yang pantas diberikan kepada *Keeper*. Namun, pengelola juga harus bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh *Keeper* atas pekerjaan

[5] Radiks Purba, *Memahami Asuransi di Indonesia*, revisi kedua, CV. Teruna Grafica, Jakarta, 1995, hlm 344

yang ada dalam menjalankan perintah dari pengelola dan masih dalam masa tugasnya yang belum berakhir.

Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Ayat 2 pasal 99 selanjutnya menetukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.[6]

Dari isi pasal diatas dapat disimpulkan bahwa pihak pengelola harus siap dan menjamin untuk menanggung semua kerugian yang akan diderita oleh pekerja/buruh (*Keeper*) karena peristiwa yang tidak pasti. Dalam hal pengikatan diri antara keduanya yaitu dengan suatu hubungan kerja yang terjalin antara keduanya. Semua resiko kecelakaan yang terjadi pada pekerja/buruh dalam hal ini adalah *Keeper* menjadi tanggungjawab dari kewajiban dari pengelola sebagai sebuah perusahaan yang mengerjakannya.

UU No. 3 Tahun 1992 menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) merupakan hak bagi setiap tenaga kerja dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan (pasal 3 ayat 2 dan pasal 4 ayat 1).[7]

Mencermati dari isi UU diatas dapat disimpulkan bahwa untuk Jamsostek merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan dan merupakan keharusan bagi pekerja untuk mendapatkannya. Boleh dikata dari penjual loket sampai seorang *Keeper* pun mendapatkan hak yang sama tanpa ada diskriminasi. Tetapi melihat hal tanpa diskriminasi tersebut harus disesuaikan dengan apa tugasnya dalam

---

[6] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 128

[7] Radiks Purba, *Memahami Asuransi di Indonesia*, revisi kedua, CV Teruna Grafica, Jakarta, 1995, hlm. 128

perusahaan tersebut. Apabila tugasnya pekerja tersebut lebih beresiko terjadi kecelakaan kerja daripada tugas dari pekerja yang lainnya. Seharusnya berhak untuk mendapatkan suatu jaminan sosial yang khusus untuk diterimanya.

Jaminan sosial yang didapatkan dari para *Keeper* tersebut adalah suatu jaminan sosial dari kecelakaan kerja yang akan terjadi pada dirinya. Bahkan memungkinkan untuk mendapatkan suatu perlindungan hukum yang khusus dengan memberikan suatu jaminan kecelakaan kerja diluar dari Jamsostek. Umumnya akan lebih khusus untuk mendapatkan asuransi dari pengelola objek wisata Gembira Loka dengan para *Keeper* ini merupakan asuransi kecelakaan kerja. Setiap tenaga kerja yang bisa disebut sebagai *Keeper* harus mendapatkan asuransi ini dengan tujuan para *Keeper* terjamin dari kecelakaan kerja yang mungkin akan menimpanya dan dapat mengalihkan resiko atas hal tersebut kepada pengelola yang memperkerjakan para *Keeper*.

Setiap tenaga kerja, apalagi yang melakukan pekerjaan yang berat atau berbahaya, selalu dibayangi oleh kecelakaan kerja, yang terjadinya tidak diduga sebelumnya.[8]

Timbulnya resiko sosial yang tidak bisa dihindarkan karena tenaga kerja ditimpa oleh kecelakaan kerja, akan mengakibatkan hilang atau berkurang kemampuan menghilangkan biaya hidup. Maka tenaga kerja yang ditimpa kecelakaan kerja perlu diberikan jaminan sosial melalui program Astek hingga ia tertolong/terlepas dari resiko sosial yanga diakibatkan oleh kecelakaan kerja itu.[9]

---

[8] Radiks Purba, *Memahami Asuransi di Indonesia*, revisi kedua, CV Teruna Grafica, Jakarta, 1995, hlm. 346

[9] *Ibid*. hlm 347.

Untuk tujuan itu, maka pada tahun 1951 Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang No. 2 tahun 1951 yang mengatur tentang Kecelakaan Kerja, yang mengharuskan majikan membayar ganti rugi dan biaya pengobatan kepada para tenaga kerjanya yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita sakit akibat dari hubungan kerja.[10]

Dengan demikian apabila ada *Keeper* yang mengalami kecelakaan kerja yang terjadi akibat dari tugasnya sebagai tenaga kerja di objek wisata tersebut, maka pengelola sudah harus siap membayar ganti kerugian maupun perawatan kepada para *Keeper*.

Pada asuransi ini menurut Prof. Emmy Pangaribuan Simanjuntak pada asasnya terdapat tujuan bahwa penanggung akan memberikan ganti rugi atas sesuatu kerugian yang dapat dinilai dengan uang, yang berupa ongkos perawatan atau biaya pemulihan kembali kesehatan seseorang atau kehilangan penghasilan. Akan tetapi lazimnya jenis kerugian yang terakhir ini sudah ditentukan sebelumnya berapa jumlahnya tanpa menghiraukan berapa "*income*" yang seharusnya diterima selama ia sakit itu (dan ini dapat dihitung dengan uang).[11]

Di dalam asuransi-asuransi seperti diatas ini, mungkin saja bahwa kerugian yang diderita oleh tertanggung dapat dinilai dengan uang, misalnya biaya perawatan tanpa ada cacat pada bagian badan dari orang itu. Tetapi karena kewajiban dari penanggung sudah ditetapkan sebelumnya dalam jumlah tertentu/tarif tertentu, maka pemberian ganti rugi itu tidak diberikan dalam jumlah yang sama sebagaimana yang diderita. Hal ini memang dapat dimengerti,

[10] *Ibid*.hlm. 345.

[11] Djoko Prakoso, *Hukum Asuransi Di Indonesia*, PT. Bina Aksara, IKAPI, Jakarta, 1987, hlm. 41

terutama karena usaha karena usaha Pemerintah dalam mencapai tujuan memberikan jaminan sosial kepada rakyatnya dilakukan berdasarkan usaha gotong-royong dari rakyat itu sendiri atau pertisipasi dari rakyat dalam jumlah yang terbatas. Oleh karena itu, supaya pemberian jaminan itu dapat merata dan mencukupi maka dapatlah kiranya dimengerti mangapa pemberian ganti rugi dari penanggung (Pemerintah) itu pada umumnya telah ditetapkan sebelumnya dalam jumlah atau tarif yang pasti.[12]

Dengan kata lain bahwa dalam setiap kecelakaan yang diderita oleh *Keeper* dalam melaksanakan pekerjaannya,akan mendapatkan suatu ganti rugi dari pengelola yang telah menjadi kewajibannya untuk memberikan suatu keselamatan kerja untuk para *Keeper*. Seharusnya *Keeper* tersebut mendapatkan suatu asuransi khusus yang salah satunya apabila *Keeper* tersebut tidak dapat menjalankan tugasnya sementara waktu yang diakibatkan dari kecelakaan kerja, maka pengelola juga berkewajiban untuk memberikan santunan kepada *Keeper* tersebut. Tetapi dalam kenyataannya yang terjadi dalam penerapan jaminan sosial yang diterima oleh *Keeper* hanya sebatas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (PPPK) saja dan juga jaminan dari Jamsostek, yaitu apabila ada *Keeper* yang terjadi kecelakaan kerja di saat menjalankan tugasnya area wisata hanya dibawa ke RS terdekat untuk diberikan pertolongan. Jika tidak ada yang parah dari korban, maka pertanggungjawaban pengelola hanya cukup sebatas itu saja. Tanpa ada lanjutan seperti adanya tunjangan sementara tidak bekerja yang dikeluarkan

[12] *Ibid*. hlm. 41

oleh pengelola. Bahkan tanpa ada jaminan sosial yang khusus deberikan dengan melihat tugasnya yang sangat beresiko terhadap suatu hal yang tidak diinginkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum apa saja yang didapatkan oleh *Keeper* dari pengelola objek wisata Gembira Loka?
2. Bagaimanakah penyelesaian hukum apabila terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh *Keeper* yang didapatkan dari pengelola objek wisata Gembira Loka?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang didapatkan oleh para *Keeper* dari pengelola objek wisata Gembira Loka.
2. Untuk mengetahui cara penyelesaian hukum apabila terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh *Keeper* yang didapatkan dari pengelola objek wisata Gembira Loka.

D. Tinjauan Pustaka

a. Perjanjian Kerja

Pasal 50 UUK menegaskan bahwa: ”Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.” [13] UUK memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.[14]

Lebih lanjut dijelaskan bahwa, perjanjian kerja anatara buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan hukum, yaitu hubungan kerja dan mengandung 3 ciri khas, antara lain:[15]

1. Adanya pekerjaan;
2. Adanya perintah;
3. Adanya upah.

Menurut UUK, perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis dan dapat berbentuk lisan. Pembuatan perjanjian kerja tertulis harus sesuai dengan aturan UU, khususnya yang menyangkut tentang hukum perjanjian kerja.[16]

Perjanjian kerja lisan terjadi karena:[17]

1. Berdasarkan kuasa wali/orang tua;
2. Menurut Undang-undang.

---

[13] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 45
[14] *Ibid*.hlm. 45
[15] *Ibid*.hlm. 46
[16] *Ibid* hlm. 46
[17] *Ibid*.hlm. 46

Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat sahnya perjanjian. Syarat ini telah diatur secara khusus dalam UUK pada Pasal 52 ayat (1) yaitu:[18]

a. Kesepakatan kedua belah pihak;
b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.[19] Syarat ini sebelumnya juga diatur dalam KUHPerdata pada Pasal 1320. Dari keempat syarat tersebut, syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subyektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat 3 dan 4, apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali.[20]

Akibat hukum dari perjanjian yang sah adalah perjanjian tersebut mengikat para pihak layaknya UU, jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut sehingga mengakibatkan merugikan pihak lain, maka disebut wanprestasi.[21]

Dalam Hukum Perjanjian, tidak ada peraturan yang mengikat suatu perjanjian harus dalam bentuk dan isi tertentu, prinsip ini dijamin oleh "asas kebebasan

[18] *Ibid*. hlm. 46
[19] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 39
[20] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 46
[21] *Ibid*. hlm. 46

berkontrak", yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan Undang-undang kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat KUHPerdata, dengan memperhatikan Pasal 1320, Pasal 1335 dan Pasal 1337 KUHPerdata.[22]

b. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja[23]

1. Kewajiban dan hak Pekerja dan Buruh

a) Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

[22] *Ibid*. hlm. 47

[23] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 41-44

2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaannya buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

b) Kewajiban Pengusaha

    1. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (pasal 1602x KUHPerdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui

perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 3 tahun 1992.

2. Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602 a KUHPerdata yang menetukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan menggenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa aktif). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.
3. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjaanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusahayang dikenal dengan nama upah minimum regional (UMR).

   Pengaturan tentang UMR tersebut dalam Peraturan Menteri No. 01 Tahun 1999 tentang Perlindungan Upah, peraturan tersebut membuat pemerintah ikut campur tangan dalam pengupahan yang dilakukan

oleh pengusaha agar sesuai tercapai kesejahteraan kepada buruh dalam pengupahan tersebut.

Kewajiban pekerja yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.[24]

2. Kewajiban para pihak menurut UU Nomer 13 Tahun 2003

a) Hak dan Kewajiban Pekerja

1) Hak Pekerja

1. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja,
2. Hak atas Jaminan Sosial (sesuai dengan UU Nomer 3 Tahun 1993),
3. Hak atas tunjangan hari raya,
4. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu,
5. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentui bukan karena kesalahan kerja,
6. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui, dan
7. Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

[24]*Ibid*. hlm. 44

2) Kewajiban Pekerja

1. Menaati segala perintah dari pengusaha,
2. Menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya,
3. Mengganti rugi apabila melakukan suatu tindakan yang dapat merugikan pengusaha.

b) Hak dan Kewajiban Pengusaha

1) Hak Pengusaha

1. Membuat aturan yang dapat ditaati oleh pekerja dengan tidak melanggar UU yang berlaku,
2. Memberikan pekerjaan yang sesuai dengan pekerja,
3. Memberikan perintah untuk pekerjanya, agar menjalankan tugas-tugasnya,
4. Mendapatkan ganti rugi dari pekerja, apabila pekerja melakukan kesalahan kerja yang dapat merugikan perusahaannya.

2) Kewajiban Pengusaha

1. Berkewajiban memberikan kesempatan dan perlakuan kerja yang sama tanpa ada diskriminasi kepada pekerja,
2. Berkewajiban memberikan pelatihan kerja, agar dapat menunjang kinerja pekerja sehari-hari dalam pekerjaannya,
3. Berkewajiban membayar upah yang sesuai dengan UMP daerah tempat perusahaan,
4. Berkewajiban memberikan kesejahteraan, keselamatan kerja, dan perlindungan dalam pekerjaannya,

5. Berkewajiban memberikan cuti,
6. Berkewajiban memberikan upah lembur dan tunjangan hari raya (THR) sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c. Perlindungan Pekerja/Buruh [25]

Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

1. **Perlindungan ekonomis**, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan Jaminan sosial.
2. **Perlindungan sosial**, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengeyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. **Perlindungan teknis**, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya

[25] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*,Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 61

atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, perlindungan terhadap tenaga kerja 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 dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.[26]

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui (pasal 1 angka 6 UU No. 3 Tahun 1992).[27]

Bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Termasuk Tenaga Kerja dalam jaminan kecelakaan adalah:[28]

1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan yang menerima upah, maupun tidak;
2) Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang borong adalah perusahaan;
3) Narapidana yang diperkerjakan di perusahaan.

Jaminan kecelakaan kerja itu meliputi:[29]

1) Biaya pengangkutan.

---

[26] *Ibid*.hlm. 61

[27] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Ctk. Pertama, Jakarta, 2004, hlm. 133

[28] Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*, PT. Citra Aditya Karya, Bandung, 1994, hlm. 114

[29] *Ibid*.hlm. 114

2) Biaya rehabilitasi.
3) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan
4) Santunan berupa uang, meliputi:
    a) Santunan sementara tidak mampu bekerja.
    b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
    c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental; dan
    d) Santunan kematian.

Santunan kecelakaan kerja adalah santunan yang diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Santunan berupa uang akan diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Pembayaran santunan ini prinsipnya diberikan secara berkala dengan maksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenugi sebagian dari kebutuhan hidupnya secara terus-menerus. Selain itu pembayaran santunan secara berkala dapat juga diberikan secara sekaligus. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong ke arah kegiatan yang bersifat produktif dalam meningkatkan kesejahteraannya.[30]

d. Kecelakaan Kerja yang terjadi dari para *Keeper* dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam melakukan tugasnya para *Keeper* tak dapat terhindar dari bahaya suatu peristiwa kecelakaan kerja yang mungkin saja akan dialaminya nanti. Untuk itu pengelola tersebut telah menjaminkan para tenaga kerjanya dengan asuransi, agar

[30] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 132

para *Keeper* merasa aman dengan melakukan tugasnya tersebut tanpa takut terjadi kecelakaan.

Kecelakaan itu sendiri dalam bidang asuransi, yang dimaksud dengan kecelakaan adalah : benturan atau sentuhan benda keras atau benda cair (kimiawi) atau gas atau api, yang datangnya dari luar, terhadap badan (jasmani) seseorang yang mengakibatkan kematian atau cacat atau luka, yang sifat dan tempatnya dapat ditentukan oleh dokter.[31]

Kekwatiran terhadap ketidakpastian (*uncertainty*) menimbulkan kebutuhan terhadap perlindungan asuransi. Ketidakpastian yang mengandung resiko yang dapat menjamin ancaman bagi siapa pun melahirkan kebutuhan untuk mengatasi resiko kerugian yang mungkin timbul dari ketidakpastian tersebut. Resiko yang dihadapi dapat bersumber dari bencana alam, kelalaian, ketidakmampuan ataupun dari sebab-sebab lainnya yang tidak diduga sebelumnya.[32]

e. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Secara umum perlindungan di tempat kerja (*work place*) mencakup:[33]

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

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.[34]

---

[31] Radiks Purba, *Memahami Asuransi di Indonesia*, revisi kedua, CV. Teruna Grafica, Jakarta, 1995, hlm. 321

[32] A. Junaidi Ganie, *Hukum Asuransi Indonesia*, Sinar Grafika Offset, Jakarta, 2010, hlm. 49

[33] Agusmidah, *HukumKetenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*,Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 74

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.[35]

K3 dimaksudkan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. UUK mengamanatkan agar perlindungan K3 diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan.[36]

Selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja belum mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh Menaker (Pasal 20 ayat 1 P.P. No. 14 Tahun 1993).[37]

Peraturan Pemerintah memang sudah berubah sebanyak tujuh kali, yang terakhir yaitu Peraturan Pemerintah Nomer 84 tahun 2010. Tewtapi dalam perubahan sebanyak itu kebanyakan mengubah tentang lembaran Negara dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah nomer 14 tahun 1993. Apabila tidak ada peraturan yang lain yang khusus mengganti peraturan lama, untuk keseluruhan masih menggunakan aturan pada Peraturan Pemerintah Nomer 14 tahun 1993.

---

[34] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 108

[35] *Ibid*.hlm. 108

[36] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*,Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 74

[37] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm 137

Jadi, jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang menberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran.[38]

Ada dua aspek penting yang tercakup dalam program Jamsostek, yaitu 1) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya dan 2) merupakan penghargaan kepada pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.[39]

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai guna memperoleh data untuk menyusun skripsi ini, adalah:

1. Objek Penelitian
   a. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang didapatkan oleh para *Keeper* dari pengelola objek wisata Gembira Loka
   b. Untuk mengetahui cara penyelesaian hukum apabila terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh *Keeper* yang didapatkan dari pengelola objek wisata Gembira Loka.

[38] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 186
[39] *Ibid*, hlm. 186.

2. Subjek Penelitian
   a. Pengelola Objek wisata Gembira Loka Yogyakarta
   b. *Keeper* yang bekerja di objek wisata Gembira Loka
3. Sumber Data

   Penelitian ini menggunakan sumber data, yaitu:

   a. Data Primer, yaitu Data yang diperoleh secara langsung dari bagian pengelola dan *Keeper* Objek wisata Gembira Loka.
   b. Data Sekunder, yaitu data-data yang berupa bahan-bahan hukum maupun kepustakaan dan dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini. Bahan Sekunder dapat dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu:
      1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, berupa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan ketenagakerjaan dan jaminan sosial, yaitu berupa KUHPerdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003Tentang Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
      2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yakni dengan cara melakukan studi pustaka terhadap buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan objek penelitian.
      3) Bahan hukum tersier, yaitu:
         a) Kamus Hukum
         b) Kamus Besar Bahasa Indonesia

c) Ensiklopedia

d) Google

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data yang bersifat data primer, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara atau *interview* secara langsung dengan metode bebas terpimpin yaitu menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan terlebih dahulu sebagai pedoman wawancara.
b. Data yang bersifat sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan dengan mempelajari, mengidentifikasi dan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku pustaka maupun data-data lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

5. Pendekatan yang digunakan

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitiannya adalah pendekatan yuridis-empiris. Hal ini karena penulis akan melakukan pendekatan dari sudut pandang ketentuan hukum atau Undang-Undang yang berlaku dengan perilaku yang ada di obyek penelitian dengan cara wawancara (*interview*).

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian akan di analisis dengan menggunakan metode kumulatif yaitu dengan menjabarkan dan menggambarkan data yang diperoleh dari penelitian yang kemudian diadakan

pemilihan bobot dari data yang ada dengan metode pendekatan empiris normatif, yaitu pendekatan dengan berdasarkan kepada adanya kesesuaiaan aturan atau kaidah hukum, sehingga uraian dan penjabarannya akan menggambarkan permasalahan dengan jelas. Kesimpulan yang diambil dengan logika deduktif yaitu menarik kesimpulan dari yang bersifat umum kearah kesimpulan khusus.

F. Kerangka Skripsi

Guna memudahkan untuk memahami isi dari skripsi ini, berikut skripsi ini disajikan sisitematika penulisan yang dibagi ke dalam 4 (empat) bab dan masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab. Adapun masing-masing bab dan sub bab adalah sebagai berikut:

Pada bab I yaitu pendahuluan yang diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka yang merupakan bekal awal bagi penulis dalam melakukan penelitian. Selanjutnya pada bab ini juga diuraikan tentang metode penelitian yang merupakan panduan bagi penulis dalam melakukan penelitian guna penyusunan skripsi dan sistematika pembahasan.

Pada bab II yaitu tentang beberapa kerangka teori yang berkaitan dengan perlindungan ketenagakerjaan yang didapatkan oleh para pekerja (*Keeper*). Hak dan Kewajiban dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja, perlindungan yang didapatkan oleh para pekerja,dan pemberian suatu jaminan sosial yang sesuai dengan resiko pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugasnya.

Selanjutnya dalam hal ini juga membahas tentang bagaimana pelaksanaannya di kenyataannya.

Pada bab III yaitu disajikan dan dianalisis hasil penelitian dan sekaligus dilakukan pembahasan terhadap perlindungan hukum yang didapatkan oleh para *Keeper* dari pengelola objek wisata Gembira Loka dan cara penyelesaian hukum apabila terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh *Keeper* yang didapatkan dari pengelola objek wisata Gembira Loka.

Pada bab IV yaitu penutup disajikan kesimpulan yang merupakan jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian ini dan sekaligus disampaikan saran yang merupakan rekomendasi dan sumbangan pemikiran dari penulis untuk mengatasi permasalahan mengenai perlindungan hukum yang didapatkan oleh para *Keeper* dari pengelola objek wisata Gembira Loka dan cara penyelesaian hukum apabila terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh *Keeper* yang didapatkan dari pengelola objek wisata Gembira Loka.